



**Compte rendu CGT du CSA de l'Université
Lyon 2 du 17 septembre 2026**

L'essentiel :

- Nous avons voté avec les autres syndicats **deux avis** auxquels devra répondre l'Université Lyon 2, l'un [sur la revalorisation des primes](#), l'autre sur [l'enchaînement des contrats d'ATER avec les contrats doctoraux](#) (voir en point Questions diverses en page 9).
- Plusieurs **réorganisations de services** étaient à l'ordre du jour (voir points 4, 5, 6 et 8)

Présent.es : VP RH, DGS, DRH, CGT, FSU, UNSA

Ordre du jour :

- 1) Suivi des points abordés lors du précédent CSA (pour information). 1
- 2) Label HRS4R - Charte pour une politique de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite des enseignants-chercheurs et chercheurs (pour vote)..... 2
- 3) Ajustement à l'organisation de la Direction des Relations Internationales (pour vote)..... 3
- 4) Ajustement à l'organisation de l'UFR-SEG (pour vote) 3
- 5) Projet de réorganisation de la Direction Sciences et société (pour vote)..... 4
- 6) Décision fixant les conditions et modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans le cadre des élections professionnelles de 2026 (pour vote 5
- 7) Projet de réorganisation du COSIE/Direction de la Formation (pour vote) 6
- 8) Information sur la mission Egalité et Diversité (pour information) 7
- 9) Bilan annuel du plan d'égalité professionnelle 2024-2026 (pour information)..... 7
- 10) Questions diverses 8

1) Suivi des points abordés lors du précédent CSA (pour information).

Groupe de travail sur les retenues sur salaire, impulsé après la CGT lors du dernier CSA : il est prévu de refaire un point en CSA du 12 novembre pour présenter les projets de courrier amendés adressés aux agents qui subissent des pertes de rémunération. Seule la CGT était à la réunion du groupe de travail, le matin du jeudi 17 septembre.

2) **Label HRS4R - Charte pour une politique de recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite des enseignants-chercheurs et chercheurs (pour vote).**

Le label sera présenté lors du prochain conseil d'administration.

Ce label a été créé par la Commission européenne en 2008 pour les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. La Commission européenne délivre ce label aux établissements engagés dans une démarche d'amélioration continue en matière de RH. Lyon 2 a obtenu le label en 2019, 71 établissements sont labellisés en France, 750 établissements en Europe. Il est basé sur la Charte européenne du chercheur. Ce sont des principes de gestion des RH qui portent sur des thématiques variées : recrutement, formation, conditions de travail, éthique, valorisation de la recherche, etc.

Champ d'application du label : pour les EC titulaires et les contractuels, et les BIATSS d'accompagnement de la recherche. Pour Lyon 2 le dépôt du dossier de renouvellement du label se fera en février 2027.

Intérêt du label : important pour l'établissement en termes d'image, renforce l'attractivité des chercheurs, cela montre que l'établissement valorise son engagement pour un environnement de recherche de qualité, d'amélioration continue des conditions de travail. C'est aussi un moyen d'obtenir plus facilement des financements dans les appels à projet, au niveau européen et national, même pour l'ANR donc. Cela permet de valoriser une politique OTMR : recrutement ouvert, transparent et fondé sur le mérite (au sens anglophone, c'est-à-dire basé sur des critères explicites).

Discussion :

CGT : Merci pour les explications très claires. Pour la CGT, ce label est un moyen pour l'Union européenne de créer un marché du travail européen où s'exprime une concurrence à outrance entre les Universités, renforcée par des labels. On signale trois points : quels moyens pour mettre en place des COS de recrutement des ATER ? Si on veut organiser des oraux de sélection, il faut des moyens, les collègues ne vont pas le faire gratuitement... Sur les ATER, on souhaite aussi signaler qu'il faut faire attention aux enchainements de contrats. En effet, les contrats doctoraux sont souvent signés en octobre, ce qui conduit trois années après à voir le contrat se terminer en octobre de l'année N+3. Or les contrats d'ATER commencent en septembre. Il est souvent demandé aux doctorant.es contractuel.les de démissionner de leur contrat doctoral pour signer le contrat d'ATER. Cette situation est scandaleuse, premièrement car demander à quelqu'un de démissionner d'un contrat pour en

prendre un plus précaire nous paraît illégal. On peut retrouver des tombereaux de mails envoyés aux doctorant.es en ce sens. Deuxièmement, c'est humiliant de demander aux doctorant.es qui se donnent du mal pour décrocher des contrats doctoraux de démissionner. Troisièmement, et surtout, démissionner conduit à renoncer aux droits au chômage que donne un contrat. On dépose donc un avis à proposer au vote du CSA sur le sujet.

FSU : C'est très bien d'avoir une Charte de recrutement. Mais à la FSU, on craint qu'on ait un super processus de recrutement sans embaucher faute de moyens. Pour les personnels BIATSS on a des statuts aussi très précaires auxquels il faut réfléchir.

DRH : Sur la question des embauches, il y a des embauches chaque année, cela dépend des contrats décrochés par les laboratoires. Le mode de financement par projet n'est pas satisfaisant car cela mobilise beaucoup de moyens et promet parfois trop peu de réussite. Cela crée aussi de la précarité pour les BIATSS, une revendication serait d'avoir d'autres formes d'emploi comme des titulaires détachés sur ce types d'emplois sur projets qui sont non-permanents. Les Universités poussent à cela.

Vote : Pour : 3 UNSA ; Abstentions : 6 CGT et FSU.

3) Ajustement à l'organisation de la Direction des Relations Internationales (pour vote).

Présentation par le directeur de la DRI de la méthodologie, des échanges avec les équipes et du recueil de leur avis sur la réorganisation.

CGT : C'est positif que cette réorganisation se soit faite avec les agents. Un poste au service formation internationale est vacant, est ce que vous savez ce qu'il en sera pour la suite ?

Réponse directeur DRI : Le poste de Minerve va se voir succéder le programme Europe. On essaie de comprendre actuellement qui va coordonner cettz UE. On va voir comment tout cela va évoluer.

Vote : Tous les syndicats votent pour.

4) Ajustement à l'organisation de l'UFR-SEG (pour vote)

Le RAF de l'UFR SEG présente la réorganisation. Il y a des différences de pratiques entre les agents des pôles de Licence et Master. Besoin de centraliser pour avoir un autre échelon managérial. Besoin de

développer une expertise métiers, et pour gérer les fonctions transverses (recours, admissions, emplois du temps...). Ce manque d'harmonisation a conduit parfois à des différences de pratiques difficiles à gérer dans un UFR comme SEG. L'objectif de cette nouvelle organisation est un objectif stratégique. Le conseil d'UFR a eu la présentation. Renforcer le pilotage administratif de l'offre initiale. Renforcer l'encadrement des équipes. Et autre enjeu : continuité de service si le RAF est absent. D'où l'idée d'un RAF adjoint qui puisse assurer la continuité de service. Cette réorganisation conduit donc à la création d'un poste de RAF adjoint qui est aussi responsable du pôle licence. Concernant la méthode, cette réorganisation a été discutée avec les agents, réunions régulières, concertations avec direction d'UFR, et présentation au service et conseils d'UFR

CGT : Le RAF adjoint va être aussi responsable du pôle licence, est ce que cela ne fait pas trop ? D'autant plus que le RAF adjoint ne s'occupera que des pôles de scolarité et pas des trois autres pôles... Il nous semble que cela fait beaucoup.

Réponse RAF SEG : Sur le RAF adjoint, il n'y a eu aucune modification de fiche de poste, dans les fiches de poste il y avait déjà le responsable du pôle master qui avait une transversalité. Le RAF adjoint sera aussi responsable du pôle licence, ce sera pris en compte

Vote : la CGT vote contre, les autres votent pour.

5) **Projet de réorganisation de la Direction Sciences et société (pour vote)**

Présentation par la directrice temporaire de la DISS. La DISS a été créée en 2021, ce qui a permis le développement de la signature Science et société de l'Université Lyon 2. La DISS aspire à la stabilité pour avoir une vision stratégique. Elle se voit confier des nouvelles missions dans le cadre des COMP : gestion des *alumnis*, gestion des partenariats, etc.. Il y a un vrai travail d'animation de ces activités. L'incubateur est relancé. La boutique des sciences est une réussite aussi.

Les changements proposés pour Science et Société sont :

- un service science et société avec un chef de service qui accompagnera les chargés de projet.
- faire du lien avec l'Université tous âges.
- apporter des ressources humaines pour gérer les projets
- pour la formation continue : prendre la direction directe de ce service

CGT : concernant la formation continue et la VAE on voit qu'il y a des agents A et B qui ont les mêmes missions, il faudrait corriger. Attention aussi car le projet de service sera discuté sur la période septembre à décembre, qui paraît particulièrement chargée pour mener un travail aussi important.

Réponse : oui on fera attention pour la formation continue et la VAE. Oui il est difficile de penser la stratégie quand on a le nez dans le guidon. On comble en ce moment une absence, quelqu'un va prendre un autre poste.

FSU : Est-ce qu'on reste sur les mêmes effectifs ?

Réponse : Oui, il n'y a pas de disparition de postes, on n'en a pas perdu. Le poste Lysières est transformé.

FSU : Merci pour la clarté du document, et pour le travail en amont. Remarque générale : il n'y a pas de catégorie C, qui exécute les décisions prises par les A et B ? On manque de catégories C à l'Université. Ici on a beaucoup d'agents qui conçoivent et produisent du contenu.

Réponse : oui effectivement il y a beaucoup de chargés de projet, il y a des vacataires notamment. Il n'y a pas de C car les missions ne s'y prêtent pas. DRH : On a aussi des agents de la catégorie C qui réussissent des concours et deviennent catégorie B. Les encadrants sont les premiers à demander à ce que les postes soient requalifiés.

Vote : Pour de la part de tous les syndicats.

6) Décision fixant les conditions et modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans le cadre des élections professionnelles de 2026 (pour vote

CGT : Cette décision prévoit que les communications syndicales seront interdites pour la période électorale. Nous demandons ce qu'il en sera pour les listes des élu.es dans les conseils centraux, ces listes auront-elles le droit de communiquer, car les élections concernent les instances représentatives du personnel et pas les instances académiques.

Réponse : L'article 2 interdit normalement les communications sur listes syndicales. C'est une bonne question, il faut voir.

Vote : CGT vote contre tant qu'on n'a pas la réponse sur les communications.

7) Projet de réorganisation du COSIE/Direction de la Formation (pour vote)

La directrice de la formation vient présenter la réorganisation. La situation du COSIE a évolué ces dernières années, notamment ses missions. Elles consistent à l'orientation, stage, insertion pro, etc. Il y a aussi eu de nouvelles missions avec Cursus + qui a connu un stop net. Il y a une surcharge de travail notamment au premier semestre. Certains pôles ont plus de missions que d'autres à mener. Il y a eu un signalement au registre SST de la part des collègues du COSIE. Il y a donc eu une démarche RPS (risques psycho-sociaux), ce qui a permis de mettre en avant la surcharge de travail. Cette démarche s'est opérée à partir de février 2026 avec des entretiens collectifs et individuels, avec la réalisation d'un bilan. La réorganisation s'appuie sur ce diagnostic et elle avait aussi été pensée auparavant par les collègues du COSIE. Le travail n'est pas terminé, il y aura une mise en œuvre et une évaluation de la mise en œuvre. La période n'a pas été simple, il y a eu beaucoup d'arrêts, malgré cela les responsables de pôle n'ont rien lâché. Sans elles ce travail n'aurait pas été possible.

CGT : Merci pour la présentation, merci aussi d'avoir dit que les personnels du COSIE ont tenu dans une situation difficile. Elles font un travail formidable auprès des étudiant.es. La réorganisation est en cours, mais la responsable du COSIE n'est pas là. Comment est-ce possible de faire la restructuration sans la responsable ? Comment allez-vous suivre la situation, après son retour ?

FSU : On a l'exemple d'une fonction publique de projet qui ne fonctionne pas... par exemple ici les 5 contrats qui ont dû s'arrêter, le fait d'être titulaire protège.

DRH : Je voudrais remercier officiellement les collègues responsables de pôle qui ont mené ce travail en l'absence de la N+1. Il ne vous a pas échappé qu'à la suite du diagnostic RPS il fallait avancer, on ne pouvait pas laisser la situation telle qu'elle, c'était notre responsabilité. La situation personnelle de la collègue n'a pas à être traitée en CSA, cette situation est suivie par les services de la DRH. **DGS :** Oui dans l'organisation il y a un poste de responsable du COSIE, qui indépendamment des situations individuelles existe.

Vote : Pour de la part de toutes les OS.

8) Information sur la mission Egalité et Diversité (pour information)

Présentation par Christine MORIN-MESSABEL Vice-présidente, Discrimination, égalité, VSS et action sociale. Depuis quelques années il y a une VP Egalité, c'était une priorité de travailler sur l'égalité professionnelle. Depuis 2025, il faut une mission égalité, et la désignation d'une référente racisme et antisémitisme. Cette mission est englobée dans la mission diversité. Une cellule d'accompagnement des étudiant.es sera créé à la place de la cellule signalement. Des référents seront écoutants. Un groupe de travail a été mené avec les étudiant.es.

Des études ont montré que seuls 35% des étudiant.es connaissaient l'existence de la cellule de signalement. Le formulaire de signalement a été refondu à la suite du GT, il est possible d'avoir un pseudo. Il y a un accusé réception par un mail personnalisé dans les 5 jours et un rdv dans les 51 jours. Il y a eu une formation juridique, une formation sur l'écoute active, une grille d'écoute. Un bilan de fin d'année sera présenté en CFVU, CSA et CA. Un binôme traite la situation.

CGT : Merci pour la présentation. Sur les moyens mis en œuvre, on voit que la directrice de la DVEC et des RAF sont volontaires pour la cellule, on se demande si c'est compatible en termes de charge de travail. Est-ce qu'un poste de BIATSS dédié serait pertinent ?

DRH : Sur la question des moyens on est dans le lancement de la démarche, à voir comment on arrive à traiter le flux. On peut faire un bilan au bout d'une année comme la cellule se lance.

Vote : Pour de la part de tous les syndicats

9) Bilan annuel du plan d'égalité professionnelle 2024-2026 (pour information)

C'est la deuxième année d'exécution, il a été lancé en avril 2024. Un comité de pilotage se réunit deux fois par an. Le plan comprend 4 axes ;

- Axe 1 : Evaluation prévention et traitement des écarts de rémunérations.
- Axe 2 : Promouvoir et faciliter l'évolution de carrière.
- Axe 3 : Faciliter la conciliation vie privée/vie professionnelle
- Axe 4 : Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations

10) Questions diverses

Deux avis sont soumis au vote du CSA par la CGT en accord avec les autres syndicats :

- Avis sur la revalorisation de la rémunération des agents.es
- Avis sur l'enchaînement des contrats d'ATER avec les contrats doctoraux

Avis sur la revalorisation de la rémunération des agents

La FSU a fait une demande de 150 € de revalorisation du CIA et attend une réponse à la fin du mois. La FSU propose une revalorisation de l'IFSE l'année prochaine pour avoir une progressivité. La FSU lancera une intersyndicale si la question du CIA n'est pas résolue et proposera un préavis de grève pour la saisie des notes en février 2027. La FSU dit que la différence de CIA entre Lyon 2 et le rectorat est significative. L'établissement peut augmenter le CIA et l'IFSE et doit prendre ses responsabilités.

La CGT soutient totalement ces revendications. La faiblesse des rémunérations à l'université devient critique, compte tenu de l'inflation du coût de la vie et du gel du point d'indice. Il est urgent de revaloriser les salaires des Biatss et des enseignant.es, aussi bien titulaires que contractuels. C'est pourquoi la CGT propose le vote de l'avis ci-dessous :

Avis sur la revalorisation de la rémunération des agent.es

Le CSA demande à la direction de revaloriser les rémunérations des agents, afin de compenser le gel du point d'indice et l'inflation des prix en France :

- augmenter de 300 euros le CIA, et le verser de manière égalitaire aux agents sans les mettre en concurrence
- augmenter l'IFSE via la hausse de la cotation des postes pour tenir compte de l'évolution du travail à l'université (charge de travail, technicité)
- interpeler le ministère pour faire appliquer la revalorisation de la prime C1 prévue par la LPR pour les enseignants-chercheurs, revalorisation qui n'a pas eu lieu cette année et dont les paliers ne sont pas respectés
- aligner la prime des enseignants PRCE/PRAG sur la prime C1 des enseignants-chercheurs
- mettre en place des règles claires d'évolution de carrière pour les collègues contractuels, avec une progression salariale automatique à l'ancienneté, et à égalité avec les collègues titulaire selon le principe de "travail égal salaire égal".

Réponse DRH: On est en période d'austérité, c'est un sujet sensible, on sait que c'est important. Sur le principe c'est quelque chose qu'on entend, la question c'est « est ce que c'est envisageable dans le contexte budgétaire à l'heure actuelle ? ». **DGS :** Il est pas prévu de changer l'IFSE à l'heure actuelle.

UNSA : Ne veut pas ensemble les 4 points proposés et propose de mettre à part la question des contractuels. En effet, l'UNSA explique que la vraie question est celle de la création de postes de titulaires pour ces contractuels.

La CGT rétorque qu'elle s'étonne que l'UNSA s'intéresse à la question des postes de titulaires et aimerait la voir plus souvent mobilisée sur cette question effectivement importante. Nous aussi on veut plus de postes titulaires, mais en attendant on veut que les contractuels soient mieux traités !

Vote de l'avis sur la revalorisation de la rémunération des agents : CGT et FSU votent pour l'avis, l'UNSA s'abstient pour les contractuels...

UNSA : L'UNSA souhaite aborder la question du compte épargne temps, c'est un droit qu'on a plus à Lyon 2, car ce serait lié à un nombre d'heures que nous faisons. L'UNSA revendique que c'est indépendant du nombre d'heures effectuées.

DRH et DGS : cela demande une discussion sur les modalités. On peut faire un groupe de travail.

CGT : On espère surtout que les gens peuvent poser leurs jours, le CGT préfère des augmentations de salaires et que les personnes puissent poser leurs jours de congés.

Avis sur l'enchaînement des contrats d'ATER avec les contrats doctoraux, proposé par la CGT :

Le CSA demande à l'Université Lyon 2 de faire débiter les contrats doctoraux en septembre à Lyon 2, contre octobre actuellement dans de nombreux cas. En effet un début de contrat en octobre met en difficulté les doctorants qui débiterent un ATER en septembre à la fin de leur contrat, ou qui partent en septembre dans l'enseignement secondaire pour enseigner. L'Université doit cesser de leur demander de démissionner de manière prématurée de leur contrat doctoral et donc à renoncer à 1 mois de rémunération, et à mettre en péril les droits acquis avec ce contrat (droits au chômage, etc.). C'est pourquoi nous demandons que les contrats doctoraux soient désormais conclus pour le 1er septembre