

**Ordre du jour :**

1. Approbation des PV de séance des 21/05/2024, 29/05/2024 et 18/06/2024 (vote)
2. Informations générales (information)
3. Campagne d'emploi (vote)
4. Présentation de la démarche initiale du Schéma Directeur Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS) (information)
5. Cadrage du dispositif de référentiel d'équivalences horaires (vote)
6. Dates de fermeture 2024-2025 (vote)
7. Questions diverses (information)

**Etat des présences :**

> Présidence : Mathias BERNARD (Président UCA) ;

> Responsable ayant autorité en matière de ressources humaines : François PAQUIS, Directeur général des services ;

> Représentants du personnel avec voix délibérative : Valérie LASHERMES (FNEC FP FO) ; Oriane VYE (FSU) ; Éric PANTHOU (FSU) ; Adélaïde ALBOUY KISSI (SGEN CFDT) ; Jean-Philippe DESIRONT (UNSA) ; Hervé DANO (UNSA) ; Florence BAGHDOUD (UNSA) ; Eve-Elise JOYAUX (UNSA) ; François DELOBEL (SUD éducation - Solidaires).

> Représentants du personnel sans voix délibérative : Céline GABET (FNEC FP FO) ; Karine BLONDEAU (UNSA) ; Dominique BESSE (UNSA) ; Raphaële BUSSEMEY (UNSA)

> Excusé(e)s: Raphaële BUSSEMEY (UNSA);

> Invités: Anne FOGLI, Première Vice-présidente, en charge du pilotage et des moyens ; Frédéric MARRE (DRH) ; Virginie SAUVADET (DRH) ; Noémie PLAY (DAJI) ; Carine COURTADON (DAJI) ; Sophie FEVRE (DGA) ; Marianne THESE (DRH), Aurélie GOUSSET (VP Transition écologique et sociétale).

> Secrétariat de séance : Carine COURTADON (agent de l'administration) et Oriane VYE (adjointe).

Représentants du personnel en exercice : 20

Représentants du personnel présents à l'ouverture de la séance : 13

Le Président ouvre la séance à 9h04. Il propose de désigner un secrétaire adjoint de séance. Oriane VYE se porte volontaire.

**1. Approbation du PV de séance des 21/05/2024, 29/05/2024 et 18/06/2024**

- **Procès-verbal de la séance du 21 mai 2024**

**Valérie LASHERMES** demande de remplacer à la page 9, « imprimantes » par « photocopieurs ».  
**Mathias BERNARD** soumet au vote le procès-verbal de la séance du 21 mai 2024.

Votants : 9  
Pour : 8 (1 FNEC FP FO ; 2 FSU ; 1 SGEN-CFDT ; 4 UNSA)  
Contre : 0  
Abstentions : 1 (1 SUD éducation - Solidaires)

- **Procès-verbal de la séance du 29 mai 2024**

En l'absence de remarque, **Mathias BERNARD** soumet au vote le procès-verbal de la séance du 29 mai 2024.

Votants : 9  
Pour : 8 (1 FNEC FP FO ; 2 FSU ; 1 SGEN-CFDT ; 4 UNSA)  
Contre : 0  
Abstentions : 1 (1 SUD éducation - Solidaires)

- **Procès-verbal de la séance du 18 juin 2024**

**Céline GABET** demande de remplacer à la page 2 « options politiques » par « opinions politiques »  
**Mathias BERNARD** soumet au vote le procès-verbal de la séance du 18 juin 2024.

Votants : 9  
Pour : 8 (1 FNEC FP FO ; 2 FSU ; 1 SGEN-CFDT ; 4 UNSA)  
Contre : 0  
Abstentions : 1 (1 SUD éducation - Solidaires)

## 2. Informations générales

**Mathias BERNARD** souhaite revenir sur différents points qui sont survenus depuis la dernière séance de CSA. Il annonce que le projet porté par l'Université Clermont Auvergne (UCA) dans le cadre de l'appel à projet d'Alliance Européenne a été retenu par la Commission Européenne. Il rappelle qu'il s'agit d'un programme de mise en réseau de huit universités de pays européens différents. L'objectif premier est de favoriser la collaboration et la mobilité des étudiants comme des personnels entre les différents établissements membres de cette Alliance. Il évoque notamment l'intensification des programmes Erasmus et Erasmus +, la mise en place d'écoles d'été, etc. Une réflexion sera aussi engagée sur la mobilité des personnels qui représente une opportunité dans les perspectives professionnelles des collègues. Le dossier est en cours de finalisation administrative et Mathias BERNARD propose de détailler prochainement ce projet.

Il évoque également l'ouverture du KAP Learning Center, équipement qui était particulièrement attendu par l'ensemble de la communauté universitaire. Ce travail a mobilisé pendant plusieurs années les équipes qu'il tient à remercier. Il s'agit d'un changement important pour la centaine de personnels qui travaillent dans ce bâtiment. On peut déjà dire que le KAP a rempli son objectif en termes d'attractivité et de fréquentation étudiante, avec une jauge de 3 500 entrées quotidiennes qui est d'ores et déjà atteinte alors que le bâtiment n'est ouvert que depuis un mois.

Mathias BERNARD souligne que l'UCA n'a pas eu de réforme à mettre en place en cette rentrée puisque la réforme sur la formation des enseignants a été reportée. Les effectifs étudiants sont globalement stables, voire en très légère baisse. Enfin, il annonce que l'exercice budgétaire 2024 de l'UCA devrait être assez nettement déficitaire, à l'instar d'une soixantaine d'universités en France. Un budget rectificatif sera examiné lors du prochain Conseil d'administration et présentera une dégradation du déficit budgétaire de l'établissement et de l'ensemble de ses indicateurs financiers, en raison de l'inscription de nouvelles charges sur le volet masse salariale et sur le volet immobilier. Il révèle des incertitudes sur le niveau de financement par l'État, y compris pour l'année 2024, puisque l'UCA n'a toujours pas été destinataire de sa notification intermédiaire de subvention pour charge de service public (SCSP) en raison du contexte politique national et des choix qui seront faits en termes de maîtrise des dépenses publiques.

**Jean-Philippe DESIRONT** constate que le taux de masse salariale atteint 80,7 % au budget rectificatif, ce qui ne devrait pas mettre l'UCA dans le rouge pour l'année 2024. Il estime que l'objectif du ministère est que les universités aillent puiser dans leur fonds de roulement et mobilisent davantage leur trésorerie.

**Mathias BERNARD** explique que la stratégie du déficit a été une décision délibérée de l'ancienne ministre en raison d'une incompréhension de Bercy face aux fonds de roulement (FDR) très importants des universités. Or, comme les universités n'ont pas le droit à l'emprunt, le seul moyen pour elles de financer de gros investissements notamment immobiliers reste l'accumulation de réserves pendant plusieurs années. Les fonds de roulement élevés sont parfaitement justifiés par un certain nombre de contraintes qui s'imposent aux universités. Ceux-ci sont en grande partie gagés, élément non intégré dans l'analyse faite par l'Etat des FDR des universités. Le fait d'être deux années de suite en déficit n'est donc pas forcément quelque chose d'inquiétant, et cela ne justifiera pas une mise sous tutelle par le rectorat. En revanche, la trajectoire du fonds de roulement de l'UCA est problématique, d'autant qu'il a été confirmé récemment que les mesures Guerini de 2022 et 2023 ne seront définitivement pas compensées. Mathias BERNARD a aussi quelques doutes sur la compensation de l'augmentation du SMIC de 2 % annoncée pour le 1<sup>er</sup> novembre prochain. La part des dépenses de masse salariale par rapport aux recettes encaissables est artificiellement baissée dans le budget rectificatif puisqu'il a été inscrit 7 M€ de recettes supplémentaires qui correspondent à des rattrapages liés à l'apprentissage et à l'obtention d'AAP : c'est un élément conjoncturel, qui ne traduit pas une inflexion significative d'une tendance à la dégradation de cet indicateur pour l'UCA. Il faut savoir qu'avec l'application du décret financier à venir, ce seront désormais le ratio masse salariale/recettes encaissables, le niveau de fonds de roulement et le niveau de trésorerie qui feront partie des éléments qui justifieront la mise sous tutelle de l'établissement, d'où la nécessité de les intégrer dans la stratégie budgétaire de l'UCA.

**Hervé DANO** s'interroge sur le volume des rattrapages de recettes supplémentaires, datant parfois de plusieurs années, sur lequel l'établissement n'a pas de visibilité, ce qui paraît hasardeux en termes de pilotage. Il faudrait que l'UCA mette en œuvre des initiatives pour que ces problématiques soient de plus en plus réduites, au-delà des incertitudes incompressibles. La communauté souhaite avoir des gages d'amélioration à ce propos, sans stigmatiser pour autant telle structure ou telle personne.

**Mathias BERNARD** partage cette préoccupation. Certains éléments tiennent à des aspects conjoncturels puisque des corrections importantes de prévisions sont intervenues sur deux secteurs en particulier, à savoir la masse salariale et l'immobilier. Il rappelle que la situation RH de la DRH a été compliquée en 2022 et 2023, avec des vagues de départ post-covid qui ont été assez importantes. Il a fallu reformer des gestionnaires au sein de la DRH à un moment où il y avait un flux important de réformes, dont la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Par ailleurs, les contrôles de cohérence étaient difficiles à réaliser en période de forte inflation. Il faut tirer les leçons de cette situation et une série de mesures relevant de l'organisation des structures ont été prises pour éviter de connaître des déconvenues du même type dans les prochaines années. En tout état de cause, l'objectif reste de renforcer la fiabilité des prévisions budgétaires de l'établissement.

**Eve-Elise JOYAUX** souhaite savoir si des réductions sont prévues en termes de contrats étudiants par rapport à ce qui avait été arbitré au printemps dernier. Elle perçoit que l'administration cherche à avoir un contrôle plus fin au niveau des dépenses. Toutefois, il ne faudrait pas tomber dans l'excès et ne plus faire confiance aux composantes dans l'exécution du budget.

**Mathias BERNARD** pense qu'un équilibre est à trouver entre le contrôle et la fluidité de fonctionnement. En 6 ans, il a été constaté un triplement du volume financier consacré aux emplois étudiants, passant de 500 k€ en 2019 à 1,5 M€ en 2024. Certaines augmentations se justifient tout à fait mais il identifie aussi certaines dérives avec le recours d'emplois étudiants en lieu et place d'emplois BIATSS contractuels classiques, ce qui n'est pas forcément souhaitable. C'est la raison pour laquelle l'administration a fait passer une consigne et que chaque demande est analysée par la Direction de la Vie Universitaire qui pilote le dispositif.

**Anne FOGLI** complète en indiquant que l'idée est d'élaborer une note qui permette de bien revenir sur les missions portées dans le cadre d'un contrat étudiant, de diminuer le nombre d'heures globales et d'intégrer, à partir de l'année prochaine, l'arbitrage de ces heures de contrats étudiants avec celui de la campagne des moyens provisoires. Des enveloppes seront ainsi bien déterminées avec une visibilité plus claire sur l'année.

**Orianne VYE** signale que des agents de la BU réclament depuis plusieurs années des postes de magasiniers de bibliothèque et sont obligés de s'appuyer sur des moniteurs étudiants pour réaliser le travail. Il faut savoir où est-ce que la gouvernance souhaite placer le cursus.

**François PAQUIS** assure qu'il n'y a pas de sujet sur les moniteurs étudiants au sein des bibliothèques.

### 3. Campagne d'emploi

**Mathias BERNARD** rappelle que des orientations RH ont été adoptées lors du Conseil d'administration du 27 juin dernier dans le cadre de la maîtrise de la masse salariale, avec l'hypothèse de réduction modérée du nombre d'ETP permanents pour libérer un minimum de marges de manœuvre. L'objectif est une économie de 1,6 M€ sur la campagne d'emploi, ce qui correspond au non-renouvellement potentiel d'un emploi sur cinq, soit une vingtaine d'emplois au total. Cette campagne d'emploi a été construite en trois phases :

- Phase 1 (juillet-septembre) : expression des besoins par les structures, mise à jour des CPOM et projets de service
- Phase 2 (du 5 au 13 septembre) : dialogue RH (enseignants-chercheurs et BIATSS) entre l'équipe présidentielle restreinte (président, VP statutaires, DGS) et l'ensemble des structures :
  - o 6 instituts (laboratoires, composantes, écoles)
  - o 4 pôles regroupant l'ensemble des services centraux, avec les DGA
  - o Services partagés : SCLV, FLEURA, SUAPS
- Phase 3 : arbitrage
  - o Réunion avec les directeurs d'institut, les VP statutaires et le DGS
  - o Réunion exceptionnelle en Conseil d'administration, en vue de présenter la méthode et les lignes directrices de la campagne, en amont de l'avis du directoire et du CSA, et du vote du CA

Les lignes directrices ayant guidé les arbitrages sont les suivantes :

- Gel des postes de MCF libérés après un endorecrutement, sauf cas exceptionnel (continuité par rapport au précédent plan de régulation de la masse salariale, 2018-2022)
- Gel des postes dont l'activité n'est pas complète (ex : collègues avec des sous-services d'enseignement, ou pas d'activité de recherche dans l'établissement)
- Cas des CDD et redimensionnement de certaines missions
- Besoin de stabilisation des équipes subissant un grand turn-over par manque d'attractivité : titularisation sur masse salariale en place (surtout BIATSS) / lutte contre la précarité (ex : scolarité de médecin, postes à responsabilité en services centraux)
- Une réduction des ETP qui concerne davantage les titulaires pour les enseignants et les enseignants-chercheurs, davantage les contractuels pour les personnels BIATSS

En termes de volumétrie, il a été remonté 60 vacances de postes au niveau des enseignants et enseignants-chercheurs. Il est proposé d'ouvrir 35 concours pour l'année 2025. Par ailleurs, on comptabilise 11 décisions de suppressions, soit 18 % des vacances, et 17 reports.

**Orianne VYE** souhaite savoir pourquoi il est indiqué qu'il n'est pas prévu de renouvellement lors d'un endorecrutement.

**Mathias BERNARD** explique que cette mesure avait été annoncée lors du précédent plan de régulation. La volonté politique consistait à avoir un effet dissuasif sur l'endorecrutement systématique de MCF de l'UCA sur des postes de PR. Il est en effet souhaitable qu'il y ait un équilibre entre des collègues ayant fait leur carrière à l'UCA et des collègues qui proviennent d'autres établissements. Or, l'UCA était plutôt proche de 90 % de taux d'endorecrutement pour les recrutements de professeur des universités. Cette politique est aussi renforcée par le fait qu'il existe d'autres possibilités pour la promotion des MCF de l'UCA, via les repyramidages de la LPR. L'établissement a en effet bénéficié de 50 possibilités de promotion en cinq ans. Les postes de PR qui entrent dans le cadre de la campagne d'emploi sont complémentaires aux repyramidages, avec une volonté d'apporter du sang neuf au sein des équipes pédagogiques et des laboratoires.

**Orianne VYE** s'interroge aussi sur la méthodologie de remontée des besoins et les arbitrages. Elle a pu constater des inégalités entre les différents instituts, notamment pour le SVSAE qui n'a pas de représentant des enseignants au sein de l'institut.

**Mathias BERNARD** confirme que cette question a été soulevée lors de la réunion préparatoire du Conseil d'administration et il faut pouvoir travailler sur ce point avec les directeurs d'instituts concernés.

**Orianne VYE** observe que les tableaux communiqués aux représentants des organisations syndicales ne sont pas aussi complets que ceux des précédentes campagnes. Il manque certaines informations comme l'origine des postes, l'origine de la vacance, l'argumentaire recherche, l'argumentaire formation, etc. Il est ainsi très difficile d'effectuer un suivi de chaque poste. Elle souhaite que l'administration transmette les données complètes.

**Anne FOGLI** indique que les argumentaires recherche et formation sont des éléments qui ont été abordés lors des dialogues RH. Elle évoque des différences de retour des structures dans la précision des indications données pour justifier l'activité recherche et l'activité enseignement, ce qui fait que ces éléments n'ont pas forcément été retranscrits dans les tableaux. Le tableau des reports peut néanmoins être communiqué pour éclairer l'instance même s'il n'entre pas dans le cadre de la campagne d'emploi à proprement parler.

**Orianne VYE** signale qu'une information lui est remontée comme quoi les heures complémentaires sont passées de 8 millions à 11 millions en 2023. Elle aimerait savoir si cette augmentation a un rapport avec la proposition de campagne d'emploi

**Mathias BERNARD** reconnaît que les heures complémentaires ont augmenté alors que l'UCA était dans une période faste en termes d'ouverture de postes d'enseignants et d'enseignants-chercheurs et dans une période de diminution du nombre d'étudiants. Il n'y a donc pas d'éléments qui justifient cette augmentation des heures complémentaires, hormis le développement de l'offre de formation. C'est la raison pour laquelle un travail a été engagé sur la réduction du coût global de l'offre de formation, à hauteur de ce que l'UCA connaissait en 2017-2018.

**Eve-Elise JOYAUX** demande si les augmentations sont identiques selon les instituts ou si des pics ont été constatés.

**Mathias BERNARD** pense que l'augmentation est constante dans tous les instituts. Elle est légèrement plus prononcée à l'IUT, en lien avec la réforme du BUT et la mise en place d'une troisième année.

**Eve-Elise JOYAUX** insiste sur le fait que le nombre d'heures « étudiant » n'est pas identique selon les composantes. Il faut donc faire attention à ne pas forcément appliquer une diminution mécanique pour tous les instituts.

**Mathias BERNARD** présente ensuite le récapitulatif de la campagne d'emploi des enseignants et enseignants-chercheurs par structure. Il comptabilise 35 postes dont 6 PR, 15 MCF et 14 ESAS. Concernant la campagne d'emploi BIATSS, il identifie 35 vacances de postes. Il est proposé d'ouvrir 17 postes au concours pour l'année 2025 dont 6 postes de catégorie A, 6 postes de catégorie B et 5 postes de catégorie C. Par ailleurs, on comptabilise 10 décisions de suppressions dont 5 en instituts et 5 en services centraux et 17 reports. À cette volumétrie, il faudra définir des postes en contrat PACTE et au recrutement de travailleurs handicapés, ainsi que des résultats de la campagne de mobilité interne et externe. Il sera donc procédé à un ajustement de la volumétrie pour un vote définitif au Conseil d'administration de décembre 2024.

**Éric PANTHOU** note que la gouvernance n'utilise plus le terme de gel mais parle de suppression, ce qui permet une clarification. En ajoutant les suppressions et les reports de postes de titulaires et les suppressions de CDD BIATSS, on aboutit à - 66 postes à l'UCA, c'est-à-dire 66 personnes en moins pour assurer les missions. La question est de savoir qui effectuera le travail que ces 66 personnes ne pourront plus faire.

**Mathias BERNARD** précise que l'établissement maintiendra un certain nombre de moyens contractuels sur des reports de postes de titulaires. C'est notamment le cas pour les enseignants-chercheurs avec le recrutement d'ATER et d'enseignants contractuels qui seront positionnés sur les reports.

**Anne FOGLI** précise que les directeurs de structures souhaitent avoir un peu de temps pour former les CDD en place et les préparer aux concours. Une bonne partie des reports de concours avec maintien d'un CDD se font donc aussi à la demande des directeurs de structures.

**Éric PANTHOU** souligne qu'il y aura 5 postes de catégorie A en moins dans les services centraux. Or, il lui semblait que les services centraux avaient été, dans un passé très récent, en grande difficulté. Il estime que l'UCA a besoin de personnels de catégorie A pour gérer les problèmes croissants, et il est donc surpris par ces suppressions dans des services aussi importants.

**Mathias BERNARD** identifie tout de même 4 recrutements de personnels de catégorie A dans les services centraux. La gouvernance est attentive à ce que l'établissement ait la capacité de continuer à mener ses actions de pilotage. L'objectif est de préserver au maximum la capacité d'encadrement de l'UCA. Les décisions de reports ne visent pas à affaiblir les services mais à assurer un recrutement qui se fasse dans les meilleures conditions. Les quelques suppressions de postes de catégorie A sont liées à des réorganisations de structures qui n'affectent pas les missions de pilotage de l'établissement.

**Éric PANTHOU** souhaite disposer, en plus des informations concernant les reports, des informations concernant les suppressions au-delà des tableaux généraux présentés. Il aimerait en effet savoir où sont supprimés les postes dans les différents services.

**Mathias BERNARD** prend bonne note de cette demande et annonce que les informations seront transmises.

**Hervé DANO** aimerait savoir si le schéma proposé consiste bien à permettre aux personnels contractuels d'accéder à des postes de titulaires via le concours.

**Mathias BERNARD** confirme. Pour autant, comme pour tout concours, il existe un risque que le contractuel identifié pour prendre le poste ne réussisse par le concours. Il faut simplement essayer de minimiser la part de risque au maximum.

**Hervé DANO** avoue qu'il est particulièrement inquiet sur le volume de nouveaux besoins dans les prochaines années étant donné que les reports risquent de s'accumuler. Il faut donc avoir une vigilance particulière sur la notion de report, c'est-à-dire qu'il faut informer les structures que report signifie renégociation.

**Mathias BERNARD** reconnaît que le report ne signifie pas une ouverture de poste en 2026. L'objectif est de travailler, dans les deux prochaines années, sur le redimensionnement des activités de l'UCA en rapport avec sa capacité à faire. Le fait de couvrir une palette trop large de missions et d'activités fatigue tout le monde et met en pression l'établissement. Il estime qu'un certain nombre de besoins ne sont plus forcément aussi centraux qu'ils pouvaient l'être il y a 5 ou 10 ans. Les postes reportés dépendent donc aussi de la capacité collective à prendre des décisions. Il faut couvrir les missions prioritaires de l'UCA et répondre aux besoins émergents et à des nouvelles attentes. Ce travail est complexe et demande du temps.

En l'absence de remarque complémentaire, Mathias BERNARD soumet au vote la campagne d'emploi 2025.

Votants : 9

Pour : 1 (1 SGEN-CFDT)

Contre : 6 (1 FNEC FP FO ; 2 FSU ; 2 UNSA ; 1 SUD éducation - Solidaires)

Abstentions : 2 (2 UNSA)

#### 4. Présentation de la démarche initiale du Schéma Directeur Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS)

**Aurélié GOUSSET** effectue un point d'étape sur le Schéma Directeur Développement Durable et Responsabilité Sociétale (DD&RS). Pour rappel, ce schéma directeur doit être constitué de 5 axes : stratégie et gouvernance ; enseignement et formation ; recherche et innovation ; réduction de l'impact environnemental ; politique sociale. Au-delà de ces 5 axes, il faut que l'UCA arrive à montrer comment elle va décarboner l'ensemble des activités de l'établissement, avec un objectif de réduction de 55 % de la production de gaz à effet de serre d'ici 2030. Il est aussi question de renforcer la sobriété énergétique (réduction de la consommation d'énergie), réduire l'impact environnemental du fonctionnement courant dont la gestion durable de la biodiversité et de la préservation du vivant, et déployer un socle de compétences et de connaissances pour la formation à la TEDS (Transition Écologique pour un Développement Soutenable) à destination des étudiants de premier cycle.

La démarche s'est organisée sur une temps long avec une phase d'état des lieux, une phase de concertation et une phase de synthèse qui doit se terminer le 13 décembre 2024, avec le vote du schéma directeur en Conseil d'administration. Une auto-évaluation a été organisée à partir du référentiel du label DD&RS, ce qui a permis l'identification des forces et des faiblesses. Pour information, la candidature au label DD&RS a été déposée en mai 2024 et l'UCA est en attente des résultats. Une phase de consultation a ensuite été mise en place, qui est notamment passée par une enquête en ligne, des ateliers participatifs sur les sites et la tenue de comités techniques qui incluaient des services centraux, des représentants étudiants et des référents développement durable. Elle comptabilise 1 310 réponses complètes de personnels et 1 201 réponses complètes d'étudiants à l'enquête. Tout le monde est très concerné par la problématique environnementale et les priorités sont la qualité de vie et les conditions de travail et d'études, la politique salariale (pour les personnels), la précarité étudiante (pour les étudiants) et la rénovation bâtementaire. Il faut retenir de l'enquête que les personnels comme les étudiants ne savent pas ce qui est mis en place en termes de développement durable et de responsabilité sociétale à l'échelle de l'établissement. Les connaissances étaient plus précises en matière de qualité de vie au travail et de lutte contre les discriminations.

Aurélié GOUSSET propose ensuite de faire un retour sur les 13 ateliers participatifs qui ont réuni 220 personnes dont une vingtaine d'enseignants et enseignants-chercheurs, une centaine de personnels BIATSS et une centaine d'étudiants. Elle souligne que les personnes ont évoqué les thématiques qui les intéressent mais peu de propositions d'actions concrètes sont ressorties de ces ateliers car elles ne disposent pas de toutes les données pour réfléchir à la problématique. Elles ignorent par exemple tout du bilan carbone de l'UCA, des dispositifs mis en place en termes de mobilités, du budget alloué à ces thématiques, etc. Des questionnements sont revenus sur la gouvernance et l'équité entre sites universitaires. Enfin, les personnes souhaitent savoir à quoi ces ateliers allaient servir et se demandaient si la gouvernance n'avait finalement pas déjà pris des décisions en matière de DD&RS.

Aurélié GOUSSET effectue un retour sur les comités techniques qui ont réuni les référents développement durable et un certain nombre de représentants des services centraux. Ces comités devaient réfléchir sur un certain nombre de problématiques. En termes de réduction de l'impact environnemental, ils se sont focalisés sur la sobriété, y compris sur la question de la rationalisation des surfaces bâtementaires. On retrouve également les achats publics responsables avec une interrogation financière. Souvent, les produits plus durables et responsables sont en effet plus chers, et il faut savoir si l'UCA serait prête à payer le surcoût lié à cette durabilité. Enfin, un focus est réalisé sur la biodiversité avec un certain nombre d'attentes sur la gestion des espaces verts et le développement d'une biodiversité comestible. En termes de politique sociale, le comité technique a mis en exergue des éléments sur la qualité de vie au travail dont la gestion du stress, la gestion des émotions, le sentiment d'intégration dans un collectif de travail, la gestion de son autonomie, l'ajustement de ses charges de travail tout en conservant des temps de convivialité et de sport. Il a aussi évoqué la formation des cadres pour les accompagner à la gestion de leur service, le suivi de carrière, l'accompagnement à l'organisation du travail, les projets de service, les temps d'information collectifs, etc.

Un bilan de ce qui est déjà mis en place au sein des services centraux a été effectué en termes de responsabilité sociétale et environnementale et il a été demandé aux membres des comités techniques de déterminer un certain nombre de besoins, hors moyens RH. La plupart des services expliquent qu'ils

essaient d'assurer l'existant et qu'ils n'ont pas le temps de faire de la prospective et de développer de nouveaux processus. Des besoins de formation, de soutien et de transversalité sont ressortis.

Le dossier de schéma directeur est actuellement dans une phase de synthèse à partir des cinq axes déterminés par le ministère :

- Stratégie et gouvernance
  - o Implication des personnels et de la communauté étudiante dans une responsabilité collective
  - o Une transparence des actions
  - o Mise en place d'une politique responsable de consommation
- Enseignement et formation
  - o Actions en lien avec la formation initiale
  - o Actions en lien avec la formation continue
  - o Actions en lien avec la formation professionnelle
- Recherche et innovation
  - o Favoriser la recherche sur le DD&RS
  - o Renforcer les liens avec les acteurs locaux
  - o Quantifier les impacts de la recherche
- Réduction de l'impact environnemental
  - o Décarbonation des activités de l'UCA
  - o Renforcement de la sobriété
  - o Favoriser la biodiversité
- Politique sociale
  - o Un accompagnement à la prise de poste
  - o Renforcer la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT) et la qualité de vie dans les études (QVE)
  - o Une université inclusive

En termes de perspectives, il s'agira de rédiger les documents finaux que sont le document d'intention et le plan d'actions. Un travail est aussi prévu sur le plan d'actions (jalons, indicateurs) par itération. Aurélie GOUSSET indique enfin qu'il faudra intégrer les autres travaux en cours dont le plan de mobilité, le bilan carbone (1<sup>er</sup> poste : déplacements étudiants, 2<sup>nd</sup> poste : achats, 3<sup>ème</sup> poste : énergie...) et le Schéma de Promotion des Achats Socialement et Écologiquement Responsable (SPASER).

**Hervé DANO** trouve ce schéma directeur particulièrement ambitieux avec des orientations très intéressantes. La question est de savoir comment il sera possible de mobiliser l'ensemble de la communauté universitaire pour participer à un certain nombre d'actions dans un contexte incertain. Il évoque aussi la question des moyens nécessaires pour porter toutes ces initiatives.

**Aurélien GOUSSET** informe qu'elle a rencontré les vice-présidents et les chargés de mission des axes concernés, et des directeurs de services centraux pour leur montrer les actions qui avaient été potentiellement identifiées suite aux concertations. L'objectif était de flécher les actions qui pourraient être mises en place dans un temps court et celles qui allaient nécessiter davantage de temps. Il est clair que les actions les plus transformantes vont nécessiter plus de temps pour se développer, au-delà de 2025. Il s'agit de lancer des actions avant la fin du contrat d'établissement et de faire en sorte que les actions sur le temps long servent à prévoir le prochain projet d'établissement. Les services sont associés au choix des jalons et des indicateurs, et l'idée est d'en mutualiser certains entre les différents schémas. Un travail est aussi engagé sur l'articulation du suivi des différents types de schémas directeurs et autres plans (schéma directeur handicap, schéma directeur vie étudiante, plan de mobilité, plan égalité femmes-hommes, etc.). Il faudra enfin définir des priorités au niveau de l'établissement vis-à-vis des temporalités.

**Mathias BERNARD** estime que nombre de ces actions supposent des moyens humains. Un pôle RSE a été constitué au sein de la direction de la vie universitaire pour appuyer cette politique, avec la création d'emplois BIATSS. Ce pôle ne sera pas remis en cause dans le cadre des campagnes d'emploi à venir, ce qui constitue un signal important. Il évoque aussi un enjeu de constitution de réseaux et de formation interne pour que tout le monde s'approprie pleinement ces problématiques dans son cadre professionnel. Il reconnaît qu'un certain nombre d'actions généreront des coûts mais d'autres devraient permettre une

réduction des coûts lorsqu'on parle de sobriété, de rationalisation des mobilités, etc. Il y a potentiellement des possibilités d'économies même s'il ne s'agit pas de l'objectif premier de la démarche. Les achats responsables ne sont pas forcément des achats plus coûteux par exemple.

**Anne FOGLI** indique que l'idée est de présenter un plan d'action pluriannuel avec des moyens associés. Elle prend l'exemple de la mise en place d'une journée inter-métiers interne à l'UCA sur les transitions, ce qui demandera des financements en termes de déplacements. Pour ce faire, il faudra rechercher des fonds via du mécénat. Des dispositifs existent et sont actuellement sous-utilisés, comme le congé pour projet pédagogique (CPP). Le pôle RSE sera enfin en appui de toutes ces actions.

**Orianne VYE** souhaite savoir si l'ensemble des démarches sont accessibles aux personnels et aux étudiants, et pas simplement aux élus.

**Aurélié GOUSSET** explique que tout le monde a pu participer aux consultations. La synthèse la plus compliquée à réaliser reste la synthèse de l'enquête en ligne puisqu'elle est pléthorique. L'intégralité des résultats seront disponibles sur le site internet et seront communiqués dans la lettre des personnels et la lettre des étudiants.

**Adélaïde ALBOUY KISSI** aimerait savoir comment s'articulent les enjeux numériques responsables dans ce schéma.

**Aurélié GOUSSET** répond que ce sujet sera travaillé dans la partie stratégie et gouvernance, à travers la politique de consommation, et dans le cadre de la réduction de la décarbonation. Les actions envisagées ne sont pas complètement stabilisées. Elle ajoute que la direction opérationnelle du système d'information a fait partie des directions à qui il a été dédié une consultation complète pour pouvoir bien travailler sur ces problématiques.

## 5. Cadrage du dispositif de référentiel d'équivalences horaires (vote)

**Mathias BERNARD** n'identifie pas de modification majeure du cadrage déjà en place. Les quelques modifications sont les suivantes :

- Modification de la valorisation de certains encadrements de stage : « BUT 3 : stage professionnel de durée minimale de 12 semaines = 2,5 HTD (au lieu de 14 semaines = 3 HTD) et stage professionnel de durée minimale de 14 semaines = 3 HTD (au lieu de 16 semaines = 3 HTD)
- Modification de la valorisation de l'encadrement d'alternants : « Encadrement des alternants : 6 HTD par alternant » au lieu de « Encadrement des alternants : jusqu'à 6 HTD, avec la possibilité de renforcer la valorisation jusqu'à 10 HTD sur ressources propres bénéficiaires de la composante »

En l'absence de questions, Mathias BERNARD soumet au vote le cadrage du dispositif de référentiel d'équivalences horaires.

Votants : 9

Pour : 4 (4 UNSA)

Contre : 0

Abstentions : 5 (1 FNEC FP FO ; 2 FSU ; 1 SGEN-CFDT ; 1 SUD éducation - Solidaires)

## 6. Dates de fermeture 2024-2025 (vote)

**Mathias BERNARD** détaille les dates de fermetures administratives de l'UCA pour l'année universitaire 2024-2025 :

- Fermeture période de Noël : du vendredi 20 décembre 2024 au soir jusqu'au jeudi 2 janvier 2025 au matin
- Fermeture estivale : du vendredi 25 juillet 2025 au soir jusqu'au lundi 18 août 2025 au matin

En l'absence de questions, Mathias BERNARD soumet au vote les dates de fermeture 2024-2025.

Votants : 9

Pour : 9 (1 FNEC FP FO ; 2 FSU ; 1 SGEN-CFDT ; 4 UNSA ; 1 SUD éducation - Solidaires)

Contre : 0

Abstentions : 0

## 7. Questions diverses

- **Mise en place de la mutuelle complémentaire santé et prévoyance en 2025**

**Frédéric MARRE** informe que le ministère a officialisé le fait que la calendrier était repoussé d'une année, ce qui fait que le dispositif ne sera pas mis en œuvre avant le 1<sup>er</sup> janvier 2026. Il n'a pas plus d'informations à transmettre pour l'instant.

**Éric PANTHOU** souligne que les textes nationaux valables pour l'ensemble de la fonction publique disent que cette mutuelle sera obligatoire, ce qui pose problème.

- **Possibilité de bénéficier d'un droit de tirage à la reprographie pour les organisations syndicales**

**Mathias BERNARD** annonce avoir répondu favorablement à cette demande, avec un droit de tirage de 10 000 copies pour chaque organisation syndicale représentative.

- **Actualisation de la liste des agents soumis à sujétions**

**Frédéric MARRE** indique que la DRH n'a pas eu le temps d'avancer sur ce sujet en raison d'une charge de travail conséquente. Il est pour l'instant difficile de s'engager sur des délais.

- **Résultats des analyses suite à la pose de compteurs pour mesurer le taux de radioactivité sur les différents sites**

**Anne FOGLI** informe avoir eu le retour de Nicolas BIESSE à ce sujet qui indique que cette mesure de radioactivité correspond à la mesure de radon qui est un gaz radioactif émis par le sol. Les résultats ne sont pas encore tous connus et les rapports seront présentés en F3SCT le 6 novembre prochain.

- **Demande de soutien des collègues en arrêt maladie à la BU des campus de Moulin et du Puy**

**Mathias BERNARD** prend bonne note de la demande qui sera traitée en comité RH.

**Orianne VYE** signale que certaines collègues qui ont une charge de travail importante pourraient revenir si elles savent, avant leur retour de congé maladie, qu'elles auront un appui d'un personnel contractuel.

- **Recours gracieux IFSE**

**Frédéric MARRE** indique que la prochaine commission paritaire d'établissement (CPE) aura lieu le 14 octobre 2024, lors de laquelle les deux situations restantes seront examinées.

- **Harmonisation de l'activité des psychologues du travail**

**Frédéric MARRE** explique que des discussions et des échanges ont été engagés avec le directeur du service de santé universitaire (SSU). La situation des infirmières a déjà été traitée et il s'agit maintenant de se focaliser sur la situation des psychologues du travail.

- **Revalorisation indemnitaire des personnels BIATSS dans le cadre de la LPR**

**Anne FOGLI** informe que l'établissement est toujours en attente de la notification définitive reçue habituellement au mois de septembre. L'enveloppe annoncée était d'un montant de 72 000 €.

- **Bénéficiaires de la Prime d'ancienneté**

**Frédéric MARRE** explique que les agents rémunérés sur financements ne peuvent pas prétendre à la prime d'ancienneté. Il demande de faire remonter les éventuels cas qui n'auraient pas été traités pour analyse. En tout état de cause, il assure qu'une actualisation a été faite au 1<sup>er</sup> septembre 2024 pour l'ensemble des personnels en CDD.

- **Travaux suspendus au SSU pour mise aux normes du bâtiment**

**Mathias BERNARD** annonce que l'établissement est en train de réfléchir à un plan B suite au désengagement de la Région puisque ces travaux étaient, au départ, envisagés dans le cadre d'un campus santé, de l'ordre de 20 M€. On devait y retrouver de nouveaux locaux pour le SSU, le service de santé au travail (SST) et le CROUS, un plateau de simulation pour les facultés de médecine et de pharmacie, un étage pour les formations paramédicales, etc. Ce projet cohérent avait été envisagé sur une parcelle du site Dunant. Des financements avaient été obtenus de la Métropole, du Département, du CROUS, etc. et l'UCA avait engagé 5 M€. Il faut savoir que 10 M€ devaient être versés par la Région au titre des formations paramédicales. Or, la Région n'a pas donné de réponse pendant plusieurs années et l'établissement a eu la confirmation en avril dernier qu'elle ne financerait pas cette opération avant 2027, pour l'intégrer éventuellement dans le prochain Contrat de Plan État-Région (CPER). Une réflexion est désormais engagée pour construire ce campus par phase étant donné que des financements sont déjà disponibles. La première phase 2025-2026 pourrait voir la construction des nouveaux locaux pour le SSU, le SST et le CROUS, et la deuxième phase entrerait dans le cadre du prochain CPER. L'objectif est que ce projet ne soit pas reporté à l'horizon 2030.

- **Point d'étape sur l'atelier de reprographie**

**Anne FOGLI** identifie un réajustement au niveau des livraisons sur le site de La Rotonde lors de la première semaine d'ouverture. Aucune alerte n'est remontée depuis la rentrée. Des points ont été stabilisés comme la transmission d'un document qui comprend tous les contacts des accueils en centre-ville pour fluidifier les livraisons. Les agents s'entendent bien et travaillent ensemble sur le site unique, avec une répartition des tâches collectives qui a été travaillée de manière collégiale. Aucune tension interpersonnelle n'a été relevée. L'organisation va être adaptée, avec des collègues qui vont prochainement partir à la retraite. Un collègue est actuellement en formation et tous les agents sont également formés à l'utilisation de l'imprimante Xerox. Deux agents effectuent des heures supplémentaires en cette période de pic d'activité. La formation prévue par la DOSI sur CervoPrint devrait permettre d'améliorer la façon dont le travail se déroule. Un outil de traçabilité numérique doit encore être mis en place par la DOSI dans le cadre des navettes. En conclusion, le retour est globalement positif.

**Valérie LASHERMES** signale qu'il y a toujours une machine en panne. Par ailleurs, les collègues du site de Gergovia rencontrent des difficultés pour identifier les intervenants extérieurs qui demanderaient des livraisons.

**Anne FOGLI** prend bonne note de cette remarque.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président clôt le comité à 11h35 et donne rendez-vous pour sa prochaine séance, le 12 décembre 2024.

Le président

Mathias BERNARD

Le secrétaire de séance



Carine COURTADON

Le secrétaire adjoint de séance

Orianne VYE

