



Compte-rendu du CSA du 12 mars 2024

Présent-es à cette séance :

Membres de la direction : Présidente, VP RH et Budget, VP égalité H/F et lutte contre les discriminations, DGS, DRH

Représentant-es du personnels : FSU, UNSA, CGT

Résumé (non-exhaustif) des débats :

1. Plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes 2024-2026 :

- La direction présente les 4 axes de ce nouveau plan qui est le deuxième du genre à Lyon 2 (axe 1 : rémunérations ; axe 2 : carrières ; axe 3 : conciliation vie privée et professionnelle ; axe 4 : lutte contre les VSS, harcèlements, discriminations).
- La CGT remercie la direction pour le travail effectué, les enjeux sont immenses, ce n'est sans doute pas le dernier plan. La CGT fait des propositions d'ajouts :
 - Mesurer et prévenir les biais de genre dans la distribution des primes chez les BIATSS (CIA notamment)
 - Donner le ratio F/H parmi les enseignants vacataires à Lyon 2 qui assurent 1/3 des heures d'enseignement de l'établissement
 - Mesurer et prévenir les biais de genre dans l'attribution des charges pédagogiques et administratives chez les enseignant-es (phénomènes d'auto-censure mais aussi à l'inverse de surcharge de travail et répartition déséquilibrée de la charge mentale pour ces tâches)
 - Renforcer la titularisation des femmes car celles-ci sont surreprésentées chez les contractuels
 - Rendre les enquêtes administratives et disciplinaires plus transparentes pour les victimes, qui doivent être informées le plus régulièrement possible
 - Faire le bilan annuel des signalements au procureur faits par la Présidence
 - Communiquer sur la possibilité des agent-es victimes de VSS, harcèlements et discriminations de bénéficier de la protection fonctionnelle

- **La direction est d'accord pour travailler sur les vacataires, les primes et les charges pédagogiques/administratives.** Elle estime en revanche que les procédures administratives et disciplinaires sont déjà suffisamment transparentes pour les victimes et plaignant-es.

Le plan est adopté à l'unanimité.

2. L'index portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes :

- Un représentant de la DRH explique que cet index résulte d'un décret du 5 décembre 2023 qui rend sa réalisation obligatoire dans toutes les administrations. Il est calculé à partir de trois indicateurs à Lyon 2 : égalité de rémunérations entre fonctionnaires, entre contractuels, et écarts dans les dix plus hautes rémunérations. Lyon 2 obtient un très bon score avec une note de 92,98 sur 100 !
- La CGT souligne que cet index est du pipeau : il est intrinsèquement conçu pour que tout le monde ait plus ou moins une bonne note. Il ne faut pas oublier qu'à Lyon 2 l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est en moyenne de 666 euros par mois !
- La direction est d'accord pour ne pas surinterpréter les chiffres. Mais se félicite malgré tout de sa bonne note...

3. Cadre du télétravail à l'Université Lyon 2 pour les BIATSS :

- La direction explique que ce nouveau cadre pour le télétravail à Lyon 2 est une déclinaison locale d'un accord ministériel du 3 juillet 2023. Cet accord ministériel, négocié et signé par plusieurs organisations syndicales nationales dont la CGT FERC Sup, a ensuite été modifié à l'échelle de Lyon 2 via un travail réalisé en amont du CSA, dans un groupe de travail réunissant syndicats et direction.
- La CGT souligne que deux passages dans ce dispositif local vont être particulièrement négatifs pour les BIATSS :
 - L'article 1 du dispositif prévoit que la direction de Lyon 2 puisse unilatéralement imposer le travail à distance lorsque l'accès au service ou le travail sur site n'est pas possible. Pour la CGT, ce point est absolument contraire à l'esprit du télétravail qui doit reposer à la fois sur l'accord de l'agent et de l'employeur. Très concrètement, ce passage donne les mains libres à l'employeur pour envoyer n'importe quel agent travailler chez lui, à la dernière minute, sans délai de préavis, peu importe si l'agent dispose d'un matériel adapté à son domicile ou non. La CGT rappelle que les BIATSS ont un très mauvais souvenir de ce genre de pratiques abusives qui ont été nombreuses lors des blocages de Lyon 2 au printemps 2023. La CGT déplore également que la direction de Lyon 2 aille plus loin sur ce sujet que ce que prévoit l'accord ministériel national. A l'inverse, la CGT déplore aussi que contrairement à ce que prévoit l'accord ministériel national, le CSA ne soit pas consulté sur ces situations d'urgence.
 - L'article 2 du dispositif prévoit un "droit à la déconnexion". La CGT soutient fortement ce droit, mais déplore qu'aucun moyen concret ne soit envisagé

par la direction pour donner à ce droit une véritable effectivité. La CGT se dit inquiète que les agent-es soient contraints à effectuer de nombreuses heures supplémentaires en télétravail, qui seront non comptabilisées puisqu'aucun dispositif de mesure n'existe. La CGT souligne que c'est déjà le cas en travail sur site et que cette situation risque d'être encore pire en télétravail, si l'employeur ne prévoit aucun garde-fou. Pour la CGT, l'employeur ne peut pas se contenter d'énoncer des droits pour les agent-es et s'exonérer de toute obligation de moyens et résultats dans l'exercice effectif de ces droits.

- La direction répond :
 - Sur l'article 1, cet ajout vise en réalité à rendre service aux agent-es ! Elle leur permettra ainsi de ne pas avoir à rattraper le travail manqué lors du retour sur site, une fois les blocages levés... Cela leur permet aussi de toucher les 2 euros et quelques de la généreuse indemnité prévue pour les agent-es en télétravail... Enfin, la direction prévient que si le CSA demande à être consulté en cas de travail à distance imposé, comme cela est prévu par l'accord-cadre national, elle le submergera de saisines.
 - Sur l'article 2, la direction n'a pas connaissance d'heures supplémentaires effectuées gratuitement à Lyon 2. Personne à sa connaissance ne contraint les agent-es à travailler plus qu'ils ne le devraient. Si des abus existent, il faut les signaler. Pour le reste, chacun-e doit prendre ses responsabilités individuelles pour ne pas dépasser ses horaires de travail, la direction ne peut rien faire de plus...
- D'autres points sont enfin clarifiés à la demande de la CGT par la direction : **les agent-es en télétravail ont la possibilité de bénéficier d'un 2nd écran ainsi que d'une clé 4G en cas de perturbation temporaire de leur connexion internet.** En revanche, il n'est pas possible pour l'employeur de fournir un siège adapté aux agent-es en télétravail, car afin de respecter leur vie privée, on ne peut pas leur livrer de matériel à leur domicile ! La CGT rétorque que les agent-es pourraient venir eux-mêmes chercher leur siège à PDA ou à BDR, mais non, ce n'est pas possible non plus...

La CGT vote contre, l'UNSA et la FSU votent pour.

4. Calendrier universitaire 2024-2025 :

- La CGT souhaite porter à la connaissance de la direction plusieurs problèmes avec ce calendrier universitaire, soulevés par les collègues :
 - Pourquoi la "semaine intensive" se trouve placée au 2nd semestre après les deux semaines d'examen et non avant ?
 - Pourquoi il n'y a plus de semaine 14 au 2nd semestre ? (Ce point est également soulevé par l'UNSA)
 - L'organisation des examens en session 1 au 2nd semestre promet d'être très compliquée pour les gestionnaires de scolarité, car ceux-ci auront lieu dès le

retour des vacances, avec un jour férié (8 mai) et un pont (9 mai) au milieu.

- Lyon 2 sera en fermeture administrative à partir du lundi 21 juillet : pourtant le calendrier des candidatures MonMaster cette année s'étend jusqu'au 31 juillet, comment ça va se passer en pratique ?
- Réponses de la direction :
 - Les examens du 2nd semestre ont lieu tout de suite après les vacances et la semaine intensive est placée après, afin de laisser le temps pour la correction et la saisine des notes. Autrement les jurys auraient eu lieu trop vite.
 - La plateforme MonMaster prévoit qu'on puisse faire remonter automatiquement les dossiers : il suffira de classer suffisamment de candidatures pour que cette remontée se fasse automatiquement sans avoir besoin d'être au travail jusqu'au 31 juillet.
 - UNSA fait remarquer que cela suppose un nombre suffisant de candidatures. La direction répond que soit les formations se débrouillent pour classer suffisamment de dossiers, soit elle impose des permanences fin juillet...

La CGT s'abstient, l'UNSA et la FSU votent pour.