CAESUG

Comité d'Action et d'Entraide Sociales du CNRS

et des Universités de Grenoble

RAPPORT MORAL

Assemblée générale — 26 juin 2026

1. Le CAESUG : une structure unique au service de tous

Le CAESUG (Comité d'Action et d'Entraide Sociale du CNRS et des Universités de Grenoble) est une association loi 1901 fondée en 1957, unique en France. Géré par et pour les personnels, il œuvre à maintenir le lien social entre agents actifs et retraités des établissements partenaires et du CNRS, avec des moyens mutualisés.

Son objectif est de permettre à l'ensemble des ouvrants droit et de leurs ayants droit d'accéder équitablement aux activités sportives, culturelles et de loisirs, afin d'améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles.

Le CAESUG compte aujourd'hui environ 10 500 ouvrants droit (10 012 actifs et 408 retraités au recensement d'octobre 2025), un nombre stable par rapport à l'année précédente.

2. Un rapport moral particulier : six mois d'un CA renouvelé

Le Conseil d'Administration a été renouvelé à l'issue des élections du 17 novembre 2025. À la date de cette Assemblée générale, le nouveau CA n'est donc en action que depuis environ six mois. C'est pourquoi ce rapport moral porte exclusivement sur cette première demi-année d'exercice. Nous tenons à saluer les administrateurs de la mandature précédente (2022-2025) et en particulier les membres du précédent Bureau exécutif, qui ont légué une situation financière saine ainsi qu'une équipe administrative soudée et efficace.

Plutôt que de dresser un bilan exhaustif sur une année pleine, ce rapport rend compte des fondations posées par le nouveau CA : la mise en place d'un fonctionnement démocratique, transparent et bienveillant, au service des ouvrants droit.

3. Les chantiers prioritaires de ce semestre

3.1 Un fonctionnement démocratique, transparent et bienveillant

Dès les premières semaines, le Bureau exécutif, sous l'autorité du Conseil d'Administration, a engagé une réflexion approfondie sur son fonctionnement. L'objectif est d'instaurer une gouvernance dans laquelle le Bureau prépare les travaux, de sorte que le Conseil d'Administration, en tant qu'instance élue, puisse exercer pleinement ses prérogatives d'orientation et de décision au nom de l'ensemble des ouvrants droit.

Pour concilier réactivité et démocratie, le Conseil d'Administration a adopté un rythme de travail structuré :

- Bureau exécutif : réunions toutes les deux semaines (hors périodes de vacances scolaires), dédiées aux décisions courantes et urgentes ;

- Conseil d'Administration : réunions tous les deux mois (hors périodes de vacances scolaires), pour les décisions stratégiques d'orientation et de validation ;
- Délégation encadrée : le Bureau peut prendre certaines décisions entre deux réunions du Conseil d'Administration, à condition qu'elles soient formellement validées par le Conseil d'Administration lors de sa prochaine séance.

Afin de garantir la transparence, toutes les propositions du Bureau et les décisions du CA sont maintenant accessibles en libre accès sur le site du CAESUG (caesug.caes.cnrs.fr). En dernier ressort, c'est à l'ensemble des ouvrants droit qu'il revient de valider et d'orienter l'action du CAESUG - telle est la finalité de cette Assemblée générale.

3.2 Le renouvellement ou la mise en place des conventions institutionnelles

Un effort particulier a été consacré au renouvellement ou la mise en place des conventions structurantes du CAESUG :

- Le renouvellement de la convention entre le CAESUG et les établissements publics d'enseignement supérieur de Grenoble (UGA, Grenoble-INP-UGA, IEP-UGA) ;
- Le renouvellement de la convention entre le CAESUG et le CAES du CNRS ;
- La mise en place d'une convention de mise à disposition de locaux entre le CAESUG et la DR11.

Les travaux ont bien progressé. Un premier aller-retour a déjà eu lieu avec le CAES du CNRS. De même, une proposition, préalablement discutée avec le délégué régional, est désormais entre les mains de la Délégation Alpes du CNRS (DR11). Il est par ailleurs d'ores et déjà convenu d'engager, dès le mois de septembre prochain, les travaux relatifs à la prochaine convention avec l'UGA.

L'ensemble de ces conventions devrait ainsi pouvoir être finalisé d'ici la fin de l'année 2026. Ce chantier, bien que peu visible pour les ouvrants droit, est pourtant fondamental : ces conventions constituent en effet la colonne vertébrale institutionnelle et financière du CAESUG.

3.3 La mise en place de groupes de travail thématiques

Une quinzaine de groupes de travail ont été constitués par les élus du CA, au cours de ces premiers mois, afin d'approfondir les enjeux stratégiques et opérationnels du CAESUG. Il est encore trop tôt pour en tirer des conclusions définitives, mais leurs recommandations, attendues dans les prochains mois, seront précieuses pour éclairer les décisions du Conseil d'Administration.

La mise en place de ces groupes de travail traduit la volonté du Conseil d'Administration de fonder son action sur une réflexion collective, approfondie et argumentée, plutôt que sur des décisions prises dans l'urgence.

Les groupes de travail actuellement constitués sont les suivants :

- **Comptabilité / Finances**
    - Modes de paiement

    - Tarification des offres
- **Informatique**
- **Aspects juridiques**
    - Document unique d’évaluation des risques professionnels (DUERP)
    - Assurances
    - Règlement général sur la protection des données (RGPD)
- **Communication**
- **Activités / Offres**
    - Activités de proximité
    - Spectacle vivant
    - Cinéma
    - Sorties hors programmation spectacles
    - Locaux
    - Bilan de l’existant
- **Histoire du CAESUG**

La participation à ces groupes de travail n’est pas exclusivement réservée aux administrateurs. Les agents souhaitant s’investir dans l’un de ces groupes sont invités à se manifester ; certains peuvent encore accueillir de nouveaux participants.

4. Point de vigilance majeur : les ressources humaines de l'équipe administrative

L’équipe administrative est le cœur battant du CAESUG. Sans elle, l’action de l’association serait gravement compromise, voire impossible. Il est de notre devoir d’en informer pleinement cette Assemblée générale.

Une évolution des effectifs préoccupante

L’évolution des moyens humains mis à la disposition du CAESUG constitue un sujet de préoccupation majeur, alors même que l’association poursuit ses missions au service d’une communauté de près de 10 500 ouvrants droit, sans compter les ayants droit.

En 1993, le CAES du CNRS assurait la mise à disposition de trois postes au bénéfice du CAESUG. Cette contribution a été ramenée à deux postes en 2011. Plus récemment, le projet de future convention proposé par le CAES du CNRS prévoyait une nouvelle réduction de cette dotation, limitée à 1,5 agent. À l’issue des échanges engagés, le président du CAES du CNRS a pris l’engagement verbal de maintenir cette dotation à 1,8 agent. Un nouveau projet de convention, intégrant cette décision importante pour le CAESUG, est actuellement en cours de finalisation au sein du CAES du CNRS. Nous souhaitons que cette convention puisse être signée dans les meilleurs délais.

Par ailleurs, l’Université Grenoble Alpes mettait à disposition du CAESUG un agent depuis quatre ans, sans qu’une convention formelle n’ait été établie. Celui-ci ayant rejoint un autre poste au sein de l’UGA, il a quitté le CAESUG au début du mois de juin 2026.

Très récemment, l’UGA nous a fait part d’une proposition de nouvelle mise à disposition d’un

agent. Celle-ci pourrait prendre effet dès le mois de septembre, sur la base d'une quotité initiale de 0,5 ETP, susceptible d'être réévaluée à la hausse au cours de l'année. Cette proposition constitue un signal positif. Les discussions qui se poursuivront avec l'UGA d'ici la fin de l'année 2026 devront toutefois avoir pour objectif de garantir, dans un cadre conventionnel formalisé, la mise à disposition pérenne d'un agent, en adéquation avec les besoins de l'association.

Jusqu'au 1er juin 2026, l'équipe du CAESUG était donc composée de six personnes : trois agents mis à disposition et trois salarié·e·s financé·e·s sur fonds propres. Ces effectifs, particulièrement contraints au regard du nombre de bénéficiaires concernés, témoignent de l'engagement constant des personnels et des élus. Ils soulignent également la nécessité de consolider durablement les moyens humains indispensables au bon fonctionnement du CAESUG et à la poursuite de ses missions au service de l'ensemble de ses bénéficiaires.

Un enjeu critique pour l'avenir

Si les établissements publics d'enseignement supérieur de Grenoble (UGA, Grenoble-INP-UGA, IEP-UGA) ne renouvelaient pas le poste mis à disposition et si le CAES actait finalement le passage à 1,5 agent dans la prochaine convention, l'équipe passerait de 6 à 4,5 agents. Une baisse significative, qui nous préoccupe au plus haut point. Le Bureau est pleinement mobilisé pour défendre ce dossier auprès de nos tutelles.

5. Une gestion financière prudente et rigoureuse

La gestion financière du CAESUG demeure saine, maîtrisée et solide. La structure dispose d'une réserve de précaution permettant de faire face aux imprévus et d'assurer un fonds de roulement sur plusieurs mois. Cette réserve, constituée notamment par la vente en 1994 du chalet dont le CAESUG était propriétaire ainsi que par les dépenses non réalisées durant la crise du COVID, reste stable depuis cinq ans - preuve d'un équilibre durable entre les subventions versées par nos tutelles et les besoins opérationnels.

Deux indicateurs clés illustrent cette rigueur :

- Le ratio charges d'activités / charges totales s'établit à 85,7 % - ce qui signifie que seulement 14,3 % des charges sont consacrés au fonctionnement général.
- Au sein de ces 14,3 %, la masse salariale représente la part la plus importante (une charge pleinement justifiée, puisque ces trois salarié·e·s participent au fonctionnement quotidien du CAESUG). Hors masse salariale, le taux de fonctionnement résiduel n'est que de 2 %, un niveau particulièrement exemplaire.

Une réserve à mobiliser avec précaution

Cette réserve pourrait être utilement mobilisée, en partie, pour des investissements structurants :

- Participation à une maison du personnel ;
- Réhabilitation ou rénovation de locaux mis à disposition.

En revanche, il serait risqué de l’utiliser pour compenser un éventuel désengagement de nos tutelles : une telle approche ne serait ni pérenne ni saine à long terme.

6. Une offre d'activités large et diversifiée

L'action du CAESUG se veut résolument sociale, avec pour ambition de renforcer les liens entre collègues et de faire du lieu de travail un endroit où il fait bon se retrouver. Pour y parvenir, elle s'appuie sur une offre d'activités sportives, culturelles et de loisirs accessible à tous les personnels, sans distinction d'établissement. Cette offre est à la fois riche et concrète : le CAESUG propose et gère aujourd'hui pas moins de 116 actions.

Le secteur sportif en représente la part la plus importante, avec une quarantaine d'activités couvrant un large spectre : de l'escalade à l'aïkitaïso, en passant par la plongée, le yoga, le tennis ou encore la randonnée. Le secteur culturel n'est pas en reste, avec des propositions aussi variées que le dessin, l’écriture créative ou la ludothèque. Cette diversité reflète la volonté du CAESUG de répondre aux goûts et aux besoins de chacun.

Ces activités sont déclinées sur plusieurs sites afin d'être au plus près des agents, quel que soit leur lieu de travail. Au-delà des activités régulières, le CAESUG propose également des offres d'hébergement, des locations dans les centres CAES, ainsi que des séjours linguistiques. Un service de location de matériel de loisirs - skis, tentes, raquettes à neige, luges - complète l'ensemble et rend la pratique accessible à tous.

Enfin, pour aller encore plus loin dans l'accompagnement du quotidien, le CAESUG propose un marché de producteurs locaux, facilite le covoiturage entre personnels, et propose bien d'autres services. Cette offre foisonnante est le fruit du travail collectif des équipes administratives et des bénévoles. C'est à travers elle que le CAESUG incarne, concrètement, sa mission sociale au jour le jour.

7. Perspectives et priorités

Ce premier semestre a été consacré à la mise en place opérationnelle : structurer la gouvernance, lancer les chantiers de fond et poser les bases d’un fonctionnement sain et transparent. L’année à venir sera celle de la concrétisation.

Priorités pour les prochains mois

- Finaliser et signer les conventions avec les établissements partenaires et le CAES du CNRS d’ici fin 2026 ;
- Pérenniser le poste mis à disposition par l’UGA via une convention formelle. A minima, obtenir la reconduction de la mise à disposition, même hors convention ;
- Recueillir et analyser les recommandations des groupes de travail ;
- Renforcer le lien avec les ouvrants droit et améliorer la communication sur les activités du CAESUG ;
- Mettre en valeur et célébrer les bénévoles du CAESUG, sans qui de nombreuses activités ne pourraient exister.

8. Remerciements

Nous tenons à exprimer notre profonde gratitude à l’ensemble des membres du CA et du Bureau pour leur engagement sans faille, leur disponibilité et leur bienveillance durant ces six premiers mois. Prendre en main une structure comme le CAESUG demande du temps, de la rigueur et de la passion - vous en avez fait la démonstration.

Nos remerciements s’adressent également :

- À l’équipe administrative, pilier indispensable du CAESUG, dont le professionnalisme et l’implication quotidienne permettent à notre association de remplir pleinement ses missions ;
- À tous les ouvrants droit, qui font confiance au CAESUG et lui donnent sa raison d’être.

C’est pour vous, et avec vous, que nous travaillons.

Eric Condamine et Gregory Grosa
Président et vice-président du CAESUG
Grenoble, 26 juin 2026