



## **Comité social d'administration du 27 mars 2025**

### **Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD**

Secrétaire-adjoint de séance : Hadrien Chaynes (CGT-FSU-SUD)

#### **Déclaration liminaire CGT-FSU-SUD**

##### **De l'inanité de l'évaluation des activités de l'enseignement supérieur et de la recherche par des autorités indépendantes et de la vanité de celles et de ceux qui y participent**

Le 21 mars 2025, France Université publiait un communiqué de presse intitulé : *Le principe d'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche par une autorité indépendante est indispensable pour garantir l'autonomie de l'Université*. Dans ce communiqué, on peut lire la chose suivante.

*« Les avis provisoires de la Vague E du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres), transmis pour échange contradictoire le 14 février dernier, ont suscité de l'incompréhension et de la colère auprès de certains universitaires.*

*France Universités ne soutient pas les prises de position remettant en cause la légitimité du Hcéres et sa capacité à évaluer la formation, la recherche et la stratégie des établissements. Elle affirme au contraire son attachement au principe fondamental d'une évaluation indépendante, exigeante et qualitative de l'enseignement supérieur et de la recherche. Elle rappelle également que le résultat de l'évaluation n'est en aucun cas l'expression d'une décision de l'autorité en charge de l'accréditation des formations... ».*

Nous sommes en désaccord total avec cette prise de position. Nous considérons qu'elle trahit l'esprit de collégialité basé sur le jugement par les pair-es qui fonde le fonctionnement de l'enseignement supérieur et de la recherche. L'évaluation par les pair-es est l'une des conditions de la démarche collective qui conduit à l'élaboration et la transmission des savoirs vérifiables (et vérifiés). C'est un travail dans lequel nous sommes engagé-es au quotidien dans notre activité de relecture de textes soumis à publication, dans notre participation aux jurys de thèse ou d'habilitation, dans notre expertise de projets scientifiques. Comme nous contribuons à cette expertise collective, nous nous y soumettons, que ce soit pour entrer dans la carrière universitaire ou de recherche ou au cours de nos carrières, par exemple lors de candidatures à des promotions.

Les lieux de ces évaluations existent. Ils se nomment CNU, ou encore Comité National du CNRS. Composés majoritairement de collègues élu-es et complétés par des nominations souvent proposées par les présidentes et présidents de section sortant-es. La valeur de ces instances est reconnue par le collectif car elles sont précisément issues de la communauté. Nous le répétons ici, la notion de pair-es nous est essentielle. La recherche et l'université fonctionnent de cette manière car le savoir en cours de construction ne peut s'évaluer que par des personnes impliquées dans le processus collectif de recherche sur ces savoirs.

Les instances dites indépendantes telles que l'ANR ou le HCERES sont au contraire des courroies de transmission de la politique des gouvernements et de leurs administrations. Certes, des collègues y participent, mais n'y sont pas élu-es. Ils et elles ne représentent pas leurs communautés, mais les intérêts des instances qui les nomment. L'ANR est une agence de pilotage de la recherche autant que de formatage de la production scientifique, dans une logique clairement marchande (certains objets scientifiques ont plus de valeurs que d'autres). Le HCERES relève de la même logique : imposer des modes de gouvernance, notamment par le recours à des critères dits d'excellence pour classer les unités de recherche et les collègues, mais aussi imposer des principes pédagogiques telles que l'approche par compétences dans les formations, souvent contre l'avis des collègues. Nous dénonçons depuis longtemps ces agences, comités et conseils, mais force est de constater que le danger qu'ils

constituent devient clair dans le monde actuel car ce sont autant d'instances prêtes à servir un gouvernement qui serait tenté par l'illibéralisme, comme on le voit outre-Atlantique.

En soutenant le HCERES, France Université commet une faute selon nous, car les présidences d'université se positionnent contre les collègues au lieu de les soutenir. Nous ne croyons pas un instant que l'affaire de la vague E soit une erreur de timing, de communication, de procédure ou quoi que ce soit d'autres. C'est l'affirmation d'une volonté de mettre au pas les établissements et les collègues. Fort heureusement, les député·es de la commission spéciale ont voté lundi 24 mars un amendement, porté par des députés du groupe Écologiste et Social, visant à supprimer le HCERES, qualifiant l'instance d'« outil bureaucratique d'évaluation » produisant une « évaluation normative et idéologique » et estimant que le Haut Conseil vise à « introduire des logiques de gestion néolibérale dans les administrations publiques » ce qui « déstabilise les collectifs et renforce la souffrance au travail ». Nous sommes en plein accord avec ce constat.

Devons-nous rappeler qu'une présidence d'université correspond à un mandat électif temporaire et qu'elle est donc redevable devant sa communauté. Ce n'est pas une nomination. Au contraire d'un recteur ou d'une rectrice qui est nommé·e par l'administration pour en appliquer la politique élaborée ailleurs et par d'autres. D'un côté des pair·es élu·es, de l'autre des gestionnaires nommés. Entre ces deux manières de conduire la politique, nous faisons aisément notre choix.

Quel que soit l'avenir de l'amendement des député·es, nous rallions l'analyse de la CGT : notre évaluation de l'HCERES et de l'ANR est claire, il faut les supprimer.

Enfin, pour terminer sur une note humoristique, nous allons rappeler une anecdote qui s'applique si bien à l'ANR : Le physicien hongrois Leó Szilárd, qui a fui le nazisme pour le Royaume-Uni puis les États-Unis était un collaborateur et ami d'Albert Einstein, qu'il a convaincu d'écrire à Roosevelt la fameuse lettre qui a motivé la création du projet Manhattan. Après les bombes d'Hiroshima et de Nagasaki, Szilárd a milité activement pour le désarmement et s'est interrogé avec un regard critique sur les progrès de la science. En 1961, il écrit un recueil, *La Voix des dauphins*, dans lequel figure une nouvelle où il envisage le cas d'un riche mécène inquiet des progrès trop rapides de la science et qui souhaiterait investir, afin de ralentir les activités scientifiques. Son interlocuteur lui propose alors de créer une fondation de financement de la recherche. Cette fondation devrait être formée de comités composés des meilleurs scientifiques, présidés par de non moins éminents scientifiques, qui sélectionneraient les projets les plus convaincants parmi ceux déposés par leurs collègues afin de les doter abondamment. Pendant que cette agence occuperait les « meilleurs » à évaluer et les autres à écrire et déposer des projets, la recherche s'en trouverait considérablement ralentie et appauvrie.

### **Réponse de la présidente**

L'université est un opérateur de l'État. Elle est donc chargée de mettre en place les politiques publiques et a besoin de les évaluer. La présidente dit qu'elle souhaite disposer de structures les plus indépendantes possible. Elle concède que des excès ont effectivement été constatés lors d'évaluations de certains collègues. Pour autant, il n'est pas question pour elle, ni pour France Université, de demander à supprimer l'HCERES même s'il n'est pas possible de ne rien dire et de laisser se déployer des évaluations de cette façon. Il serait donc utile de réorienter les fonctions et missions des évaluations.

Nous, CGT-FSU-SUD, ne partageons pas cette vision, même si nous savons que des excès peuvent se produire, nous préférons privilégier le jugement par les pairs.

### **Informations de la présidente**

#### *Agression étudiant UL CLSH*

Un étudiant du campus CLSH de l'Université de Lorraine qui avait retiré un autocollant d'Action Française – relevant d'un affichage sauvage – a été agressé par un groupe d'individus de la mouvance d'extrême droite. L'incident survient à quelques jours des élections universitaires étudiantes, dans un climat déjà tendu. Des rumeurs et inquiétudes, notamment en lien avec la présence ou non des forces de l'ordre sur le campus se sont répandues. Dans les faits, des rondes de vigiles sont renforcées autour des campus, en particulier au CLSH. Une communication officielle de l'université est prévue très prochainement. Les faits semblent être l'œuvre de militants d'extrême droite. Il s'agit d'un moment grave et révoltant, que l'université aborde avec prudence pour ne pas alimenter la psychose ni donner de visibilité à ces groupuscules.

### *Réforme de la formation des enseignants*

La présidente évoque la clause de revoyure de la loi de programmation de la recherche (LPR) selon laquelle et l'évaluation de la situation, y compris par les organisations syndicales.

### *Situation de la recherche aux USA*

La présidente évoque la situation aux États-Unis, qui est préoccupante. Comment aider les collègues scientifiques mis en difficulté ou empêchés de travailler ? Mais elle ne souhaite pas entrer dans une « démarche d'opportunité ».

### **Info VP CA-RH**

La VP CA-RH a fait un point sur l'enquête bien-être au travail menée avec BVA : les réunions sont jugées rassurantes et le questionnaire sera présenté au CS et au GT du 25 avril. Concernant la mobilité interne, la demande n'aura plus besoin d'être signée par le N + 1, mais un visa sera requis en cas d'entretien. Présentation prévue aux Cafés RH et aux RA.

### **Situation ancien DRH**

Les élu·es CGT-FSU-SUD interrogent la présidence sur la situation de l'ex-DRH et demandent à quand aura lieu la communication de la présidente.

La présidente répond qu'elle communiquera les résultats au CSA et au CA dès la transmission des infos du CR officiel du conseil départemental 88.

### **Point 1 – Approbation du PV du CSA du 27 février 2025 (avis)**

Reporté

### **Point 2 – Registre des déclarations d'intérêts sur l'honneur en vue de prévenir les conflits d'intérêts dans le cadre des marchés publics : Participations dans des sociétés et autres personnes morales (avis)**

Présentation de Frédérique Hinsberger.

Le plan d'action sur la prévention des conflits d'intérêts, approuvé par le CA du 11 juin 2024, constitue le troisième outil déontologique de l'université, après le dispositif d'alertes professionnelles et le code de conduite sur les cadeaux/invitations. Il s'inscrit dans la démarche RSE de l'UL, avec un focus sur la transparence et l'éthique.

Le document s'appuie sur les recommandations de l'Agence française anticorruption et de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Il s'agit d'une déclaration volontaire par les agents, visant à protéger à la fois leur intérêt et leur responsabilité. Elle peut entraîner des mesures comme l'exclusion de certaines procédures (ex. rédaction de cahiers des charges, achats).

Exemples abordés : les proches sont concernés, mais pas les enfants.

Enjeux : Passer de l'intention à l'action nécessite une communication claire. Un point sera fait un an après pour évaluer l'appropriation par les agents.

Les élu·es CGT-FSU-SUD font plusieurs remarques et questions :

- nous approuvons la démarche, que nous jugeons utile comme rappel de vigilance ;
- nous demandons des précisions sur la définition juridique de l'acheteur·se et l'étendue de ses responsabilités ;
- nous souhaiterions une mention explicite des risques encourus.

Réponses de Frédérique Hinsberger :

- Le code de conduite de l'acheteur est en cours d'élaboration, il définira ces notions et sera présenté au prochain CSA.
- Une liste exhaustive est difficile à établir.
- En cas de doute, les personnes peuvent s'adresser à la référente déontologue, au directeur des achats ou à son adjoint.

- En cas de non-déclaration avérée, des sanctions sont possibles, mais l'objectif est d'abord l'accompagnement et la responsabilisation.
- Insiste sur l'importance d'une acculturation progressive, la déclaration restant volontaire pour éviter de lourdes procédures, tout en protégeant les agents.

Pour conclure, le processus devra permettre également à un agent de se défendre en cas de contestation. La régularité de la procédure sera un point de repère essentiel.

#### **Vote**

Pour : 10 (unanimité)

### **Vie Institutionnelle**

#### **Point 3 – Statuts du Laboratoire animal et agroécosystèmes (L2A) (avis)**

Le document fait référence au règlement intérieur, mais on suppose qu'il n'existe pas encore.

Réponse : effectivement, il sera rédigé après l'adoption des statuts.

Tel que c'est prévu dans les statuts, le CR du conseil n'est diffusé qu'à ses membres. Cette diffusion ne doit pas être aussi restreinte et nous demandons qu'elle soit faite vers tous les membres du laboratoire. Si ce n'est pas le cas, nous voterons contre ces statuts.

La première VP accepte cette demande de modification.

#### **Vote**

Pour : 8 (CGT-FSU-SUD et UNSA)

Abstention : 2 (SGEN)

Contre

#### **Point 4 – Règlement intérieur des bibliothèques universitaires de l'université de Lorraine (avis)**

En séance, des remarques rédactionnelles sont faites, interrogation notamment sur ce que l'on entend par octroi du transfert (quitus).

Au vu des remarques faites, le point est reporté pour révision.

#### **Point 5 – Rapport social unique (avis)**

La première VP présente le travail réalisé et la procédure suivie (GT) pour produire le RSU de façon collective, en lien avec les OS. Objectif de pérenniser le GT (un à deux focus par an). En attente de propositions de sujets à travailler dans ces GT.

Les élu·es CGT-FSU-SUD remercient les services concernés pour le travail fourni, c'est très complet et on sait le temps et l'énergie que cela représente pour croiser / compiler autant de données issues de logiciels et services différents. Nous voudrions cependant faire quelques remarques.

– Sur l'évolution des taux de personnes handicapées dans la fonction publique, on sait l'effort qui est fait, mais on rappelle que nous sommes malgré tout sous le seuil minimal des 6 %.

– Sur la situation de l'emploi titulaire / contractuel, la situation reste préoccupante. Certes le taux d'agents contractuels évolue peu en apparence (36,1 % en 2022, 37 % en 2023), mais on note aussi que le nombre de titulaires baisse régulièrement depuis 2012 (– 9,2 %) et concerne désormais moins des deux-tiers des effectifs (63,5 %). Ce qui place l'UL sous le taux moyen de l'ESR (65,3 %). En parallèle, la part des contractuels a fortement augmenté, ce qui reflète une tendance à la précarisation des effectifs, avec une part grandissante d'agent·es contractuel·es, ce qui soulève des interrogations sur l'équilibre entre emplois statutaires et précaires au sein de l'établissement.

– Concernant la mobilité interne, nous observons que plus de la moitié des postes pourvus sont situés dans les directions centrales, avec une forte concentration à Nancy (80,6 %). Cela impacte négativement les chances d'évolution des agents, de Metz ou d'autres sites de l'université et engendre un déséquilibre entre les différents sites. Peut-être faut-il réfléchir à une mobilité et des évolutions de carrière plus homogènes ?

– Sur les primes, on note des disparités, notamment quand on compare ce qui se passe au sein des directions où le montant brut moyen des primes est inférieur à la moyenne de l'établissement. Le dispositif d'intéressement au mérite tel qu'il est appliqué à l'Université de Lorraine favorise l'individualisation des primes, ouvre potentiellement la porte à des pratiques de clientélisme, crée des tensions et divise les équipes. Par ailleurs, 334 agents n'ont pas bénéficié du dispositif d'intéressement en 2023, ce qui montre clairement que ce système exclut une partie importante du personnel, accentuant encore les inégalités. Nous continuons d'être opposés au système des primes et revendiquons de meilleurs salaires pour de meilleures retraites.

– Le nombre d'AENES est passé de 290 en 2022 à 275 en 2023. Il est légitime de se questionner sur l'efficacité du système mis en place pour compenser cette baisse d'effectifs et sur la manière dont les actions envisagées ont été suivies.

– Au sujet de l'égalité Femme-Hommes, en 2023, nous restons préoccupés par l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui est plus important que l'année précédente, et on aura l'occasion de revenir sur le sujet.

– Dans la section du dialogue social, il est indiqué qu'il y a eu 23 négociations et 11 accords conclus et signés majoritairement au cours de l'année. Pourriez-vous clarifier ce que l'on entend par "accords conclus" ? Qui sont les signataires de ces accords et à quel niveau ont-ils été négociés ? Nous n'avons pas le souvenir d'avoir été associés à ce type de processus. Pouvez-vous nous expliquer dans quelles conditions nos organisations auraient pu être impliquées ?

La première VP reconnaît que le taux de 6 % n'est pas atteint. La déclaration de handicap reste plus difficile chez les enseignants-chercheurs (EC-E) que chez les BIATSS.

Concernant les effectifs, selon la DA-DRH, les directions centrales comptent 1 275 agents, un effectif stable depuis 2017. Les recrutements sur ressources propres sont liés à des dispositifs externes (LUE, AMI, PIA France 2030).

Au niveau de la mobilité interne et promotions : les élu·es CGT-FSU-SUD insistent que le problème porte sur la mobilité interne, non sur les recrutements, et signalent des difficultés de promotion pour les personnels de Metz.

Mme Arnould rappelle qu'il n'y a pas de postes vacants à Metz, Épinal, Saint-Dié, et distingue mobilité et promotion.

La première VP précise que l'université est contrainte par les plafonds d'emploi, et que seules des créations de postes contractuels sont actuellement possibles, ce qui augmente leur proportion.

Pour les AENES, l'expérimentation menée n'a pas montré d'amélioration. L'attractivité reste très faible pour les catégories B et C, notamment pour venir à l'université. L'UL reste la seule université à porter encore ce sujet au niveau national.

Concernant les primes, les chiffres clés 2024 ont été publiés. Une amélioration est notée, avec notamment 35 € supplémentaires pour les agents bénéficiant du DiUL, sans différence entre femmes et hommes.

Pour répondre aux élu.es CGT-FSU-SUD, la secrétaire du CSA, Amélie Gerwig, précise que les termes « négociations et accords conclus » font référence à des accords validés en CSA. Une clarification des intitulés est prévue pour l'an prochain.

#### **Vote**

Pour : unanimité

### **Point 6 – Campagne d'avancement des personnels contractuels BIATSS - volume de promotion (avis)**

Le DGSA présente le document qui indique cette fois-ci le mode de calcul des promotions.

Lors du CSA de février, la base de calcul était réalisé sur 70 % du volume des promotions. Or la politique de l'établissement est de le laisser à 100 %. Nous étions en retard sur le règlement de gestion et la situation financière est meilleure que prévue, donc il n'y avait pas de raison de rester sur une proposition en baisse.

L'administration remercie l'intervention des élu.es CGT-FSU-SUD lors du dernier CSA, ce qui permet d'avoir repris la réflexion et de faire cette proposition à 100 %.

La première VP s'associe aux remerciements sur les questions posées.

Les élu.es CGT-FSU-SUD remercient d'avoir refait le calcul. Nous interrogeons sur la catégorie CTSS qui comptabilise 0 personne.

Il y a une seule STSS à l'UL (titulaire) donc elle est mentionnée.

**Vote**

Pour : 10 (unanimité)

**Point 7 – Campagne d'avancement des personnels enseignants contractuels - volume de promotion (avis)**

RAS

**Vote**

Pour : 10 (unanimité)

**Point 8 – Liste des fonctions ouvrant droit à l'indemnité fonctionnelle (C2) instituée par le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) (avis)**

Les points 8 et 9 sont liés. Il n'y a pas de gros changements.

Désormais les DU ont une prime et une décharge. Décharge relative à la taille de l'unité de recherche.

Les élu.es CGT-FSU-SUD rappellent qu'ils sont contre ce système de primes et voteront contre.

**Vote**

Pour : 6 (UNSA, SGEN)

Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

Abstention

**Point 9 – Liste des fonctions ouvrant droit à la Prime de Charges Administratives (avis)**

Idem

**Vote**

Pour : 6 (UNSA, SGEN)

Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

Abstention :

**Point 10 – Suivi des propositions et avis du CSA du 23 février 2025 (information)**

RAS

**Questions diverses des élu.es CGT FSU SUD**

**1. Le CA de l'UL a adopté la mise en place d'un congé menstruel pour les étudiantes, ce qui est une bonne chose. Cette mesure pourrait-elle être étendue aux agentes de l'UL, quel que soit leur statut ?**

Le CA de l'UL a adopté sa mise en place pour les étudiantes. Concernant une extension aux agentes, M. Couval rappelle que, faute de dispositif législatif ou réglementaire, une administration ne peut pas légalement instaurer ce congé sous forme de congé spécifique ou d'ASA (autorisation spéciale d'absence), comme l'ont confirmé les tribunaux administratifs de Grenoble et Toulouse. La Présidente a exprimé sa volonté d'agir sur ce sujet et indique qu'elle interpellera le ministère si nécessaire.

**2. Pour les personnes en CDD, est-ce que l'entretien des cinq ans indiqué dans le règlement de gestion est appliqué ? Est-il réalisé par la DRH ou par la composante ?**

Selon le règlement de gestion, cet entretien doit être réalisé avec la présence d'un représentant de la DRH (DMGRH). En pratique, les personnels sont reçus par leur manager, et un compte rendu est transmis à la DMGRH, mais sans présence directe de cette dernière lors de l'entretien. Conclusion : la procédure n'est pas appliquée strictement selon les termes du règlement de gestion. Une vérification est en cours pour savoir si la DMGRH réalise bien ces entretiens ou en assure le suivi.

**3. Est-il envisagé de migrer progressivement vers des solutions logiciels informatiques qui nous permettent de ne plus dépendre de multinationales américaines ? (Microsoft Teams et autres Microsoft...)**

La présidente confirme que c'est un engagement inscrit dans sa campagne. Bien que cela ne puisse se faire du jour au lendemain, une réflexion est en cours. Un exemple concret est le remplacement progressif de Microsoft Teams par BigBlueButton (BBB).

*Fin de la séance à 16h13*