Comité social d'administration du 20 mai 2025

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjoint de séance : Stéphanie DAP (UNSA)
Nombres de votants : 8 (2 CGT-FSU-SUD / 2 SGEN-CFDT / 4 UNSA)

La présidente étant absente, c'est la première vice-présidente qui préside la séance.

Informations de la première vice-présidente

La préparation de la loi de finances 2026 est engagée, avec une attention particulière portée à la révision du programme cadre et à la « revoyure » de la Loi de Programmation de la Recherche (LPR). Des évolutions sont également en cours concernant la formation des enseignant·es et l'accès aux filières de santé. Un chantier spécifique concerne la départementalisation de certaines formations, notamment dans les départements des Vosges (88) et de la Meuse (55), dans le cadre des politiques de lutte contre la désertification médicale.

Sur le plan international, il a été annoncé que le programme *Choose France for Sciences*, qui prolonge et complète le programme PAUSE, est désormais ouvert à l'ensemble des nationalités, et non plus uniquement aux chercheurs américains. Ce dispositif vise à renforcer l'attractivité de la France en matière de recherche tout en assurant une fonction refuge pour les scientifiques en situation de danger ou de précarité. À ce titre, une attention particulière est portée à la situation des chercheurs palestiniens de Gaza, qu'il n'est actuellement pas possible de faire venir en France, leur sortie du territoire étant rendue impossible par le contexte.

Le projet Eureca-Pro, croisant formation et recherche, continue d'avancer et cherche à mettre en visibilité des opportunités concrètes à destination des acteurs de l'établissement. Par ailleurs, l'événement annuel "Défis du bois", porté par l'ENSTIB, l'École d'architecture et les Compagnons du devoir, a débuté. Cette édition inclut notamment l'aménagement du jardin du Haut-Chitelet avec plusieurs structures bois éphémères.

Dans la vie de campus, il a été fait mention de la participation à l'événement régional "Vélo en Lorraine", de façon enthousiaste mais sans plus de précision.

La Présidente est également revenue sur les premiers chiffres de l'enquête bien-être au travail. Le taux global de retour est de 21 %, avec une participation de 38 % parmi les personnels BIATSS, 14 % chez les enseignants (détail : 6 % chez les chercheurs, 14 % chez les enseignants-chercheurs et 18 % chez les enseignants du second degré), et seulement 4 % chez les doctorant·es.

Point 1 : PV du 27 février (Avis)

RAS
Vote
Pour : 8/8 (Unanimité)

Point 1 bis : PV du 27 mars (Avis)

RAS

Vote
Pour : 8/8 (unanimité)

Point 1 ter : PV CSA exceptionnel du 27 mars

RAS
Vote
Pour : 8/8 (unanimité)

Point 2 : Code de conduite de l'acheteur public (Avis)

Ce point fait suite à une première présentation lors de la séance du 20 mars. Il s'inscrit dans une démarche nationale de renforcement de la probité dans les achats publics, avec l'élaboration d'un code de conduite propre à l'établissement. Ce document constitue l'aboutissement d'un travail collectif mené avec les services de l'UL, les acheteurs et des retours de terrain issus de six composantes.

Le code s'appuie notamment sur les recommandations issues d'un séminaire de l'Agence française anticorruption (AFA) ainsi que sur le guide de l'achat public dans la fonction publique, qui rappelle les bonnes pratiques et alerte sur des points de vigilance (ex : cadeaux, conflits d'intérêts). L'université s'est inscrite dans une démarche proactive, en contribuant à une boîte à outils commune développée avec d'autres établissements.

Le volume annuel d'achats de l'université est estimé à 110 millions d'euros, pour environ 38 000 bons de commande. Si le nombre de cas problématiques reste limité (en moyenne deux cas détectés par an), la vigilance reste nécessaire : les comportements signalés concernent principalement des situations de favoritisme, d'avantage injustifié ou de prise illégale d'intérêts.

L'enjeu est de trouver un équilibre entre l'autonomie des composantes dans la gestion de leurs achats et la sécurisation des pratiques au regard des obligations réglementaires.

En réponse aux questions des élu·es (CGT – FSU – SUD) sur la mise en œuvre concrète, il a été confirmé qu'un plan de formation différencié sera déployé. Des mini-formations adaptées aux fonctions dans la chaîne d'achat sont prévues, de manière régulière, pour sensibiliser les agents selon leur niveau d'implication. Le plan de développement des compétences intégrera ces volets de déontologie et de probité.

Nous avons également soulevé la question de la reconnaissance de ces missions à responsabilité, notamment leur inscription dans les fiches de poste. Nous resterons attentifs à la mise en œuvre effective du dispositif et à ses implications dans les composantes.

Vote
Pour : 8/8 (unanimité)

Point 3 : Modification du règlement intérieur du Collégium technologie (Avis)

RAS

Vote
Pour : 8/8 (unanimité)

Point 4 : Modification des statuts de l'ENSG (Avis)

Nos organisations syndicales (CGT-FSU-SUD) ont exprimé plusieurs réserves. La représentation des personnels BIATSS nous semble insuffisante au regard de leur poids réel dans la structure. Par ailleurs, le déséquilibre entre membres extérieurs et membres UL, bien que réglementaire par rapport au code de l'éducation, pose question sur la place accordée à la communauté universitaire dans les orientations stratégiques de l'école.

Nous avons également regretté que les nombreuses nominations effectuées par le directeur ne soient pas soumises à validation par le conseil, ce qui limiterait la collégialité. Le rôle budgétaire du conseil restreint gagnerait à être précisé, afin d'assurer un suivi transparent. Enfin, la forte présence des acteurs économiques dans la gouvernance soulève la question de l'équilibre entre exigence académique, indépendance scientifique et partenariats extérieurs.

Vote
Pour : 8/8 (unanimité)

Point 5 : Modification des statuts de l'UFR SHS Nancy (Avis)

Nous émettons une réserve à propos de la transparence des délibérations en formation restreinte, dont les comptes rendus ne sont transmis qu'aux personnes concernées. Pour nous, un principe de transparence maximale doit rester la règle, dans le respect bien sûr du cadre individuel et confidentiel lorsque nécessaire.

Explication de vote. Un vote favorable a été émis, sous réserve que cette précision soit revue.

Vote
Pour : 8/8 (unanimité)

Point 6 : Modification des statuts de l'UFR LANSAD (Avis)

RAS

Vote
Pour : 8/8 (unanimité)

Point 7 : Modification de l'UR INTERPSY (Avis)

Une question est formulée sur une possible hypercentralisation des fonctions au sein de la direction, telle que cela est suggéré par la formulation du texte.

Il a été répondu en séance que la formulation pouvait effectivement paraître lourde, mais qu'elle ne traduisait pas une organisation hors norme par rapport aux autres composantes.

Vote
Pour : 8/8 (unanimité)

Point 8 : Référentiel d'activités pédagogiques 2025/2026 (Avis)

Nous nous opposons à l'adoption de ce nouveau référentiel d'activités pédagogiques pour plusieurs raisons.

1. Un alourdissement implicite de la charge de travail
Sous couvert de reconnaissance d'activités dites « d'innovation pédagogique », ce référentiel tend à normer, encadrer et quantifier des tâches qui, jusqu'alors, relevaient de l'autonomie des équipes. Or, l'attribution d'une heure ETD par heure de maquette ne reflète en rien le travail réel de conception, d'ingénierie, d'accompagnement ou de coordination que ces tâches exigent.

2. Une vision managériale et technocratique de l'enseignement
Le découpage en micro-activités, l'usage d'acronymes (AMI, AP/APC), et les références systématiques aux décisions de conseils ou de directions d'établissements témoignent d'une perte de confiance envers les personnels. Ce référentiel institue une forme de contrôle permanent, au détriment de la liberté pédagogique.

3. Une atteinte à l'autonomie des enseignant·es-chercheur·ses
En définissant a priori ce qui est « valorisable » ou pas, ce référentiel invisibilise de nombreuses tâches pourtant essentielles : accompagnement informel, soutien individuel, participation à la vie collective des

formations, innovation pédagogique non labellisée… Ce qui n'est pas mesuré n'est pas reconnu, et ce qui n'est pas reconnu finit par être abandonné.

4. Une mise en œuvre qui risque d'être inégalitaire
La prise de décision laissée aux conseils de composantes ou collégiums ouvre la voie à des disparités d'application selon les disciplines, les équipes, voire les relations interpersonnelles. Cela introduit une inégalité de traitement inacceptable entre collègues.

Vote
Pour : 6 (SGEN – UNSA)
Abstention
Contre : 2 (CGT-FSU-SUD)

Point 9 : Subvention de fonctionnement des OS représentatives

Nous tenons d'abord à rappeler que l'université est toujours hors la loi en ce qui concerne les moyens syndicaux, notamment la mise à disposition de locaux adaptés, comme sur Nancy centre par exemple, comme l'exige la réglementation. Aujourd'hui, la dotation proposée, même reconduite, ne permet pas de couvrir les frais nécessaires à la location d'un local syndical en centre-ville, là où nos adhérents, nos militants et les personnels ont besoin que nous soyons visibles et accessibles.

Nous sommes toujours sans réponse concrète sur l'engagement pris par la présidente de nous proposer un local à Nancy centre. Par ailleurs, nous rappelons que des élections auront lieu fin 2026, donc toute projection jusqu'en 2027 est prématurée. Une nouvelle décision devra être prise à ce moment-là, voire renégociée, en fonction de la représentativité observée lors des élections.

Bref, si le calcul proposé peut paraître « juste » sur la forme, il reste inacceptable sur le fond tant que nos droits fondamentaux ne sont pas respectés

En réponse, il a été précisé que des locaux syndicaux sont disponibles à la FST, en bon état, mais reconnus comme éloignés et peu accessibles. À Metz, les choses sont plus avancées et une réflexion est engagée sur l'aménagement du campus du Saulcy, avec l'objectif d'y positionner une maison des syndicats plus visible et identifiable.

Il a également été indiqué qu'un rappel sera adressé aux composantes concernant les obligations d'affichage syndical et la diffusion des informations de service.

Enfin, nos élu·es ont rappelé qu'à Nancy Centre, aucune réponse concrète n'a encore été apportée à notre demande de mise à disposition d'un local.

Vote
Pour : 8 (unanimité)

Questions diverses

CGT-FSU-SUD

Question sur le report de la date par défaut des contrats doctoraux.

Une analyse a été menée conjointement par la DMGRH et la DRV qui a permis de constater que 75 % des contrats doctoraux « établissement » sont signés après le 1er octobre (la date officielle), le plus souvent en raison d'un manque de pièces, les attestations de diplômes étant envoyées tardivement par les écoles.

Ce problème a entraîné des conséquences importantes, qui ont été mises en évidence par l'analyse, notamment un nombre conséquent de versements d'acomptes rétroactifs, ce qui pose un certain nombre de difficultés, notamment en matière fiscale. De plus, les doctorants se trouvaient dans les laboratoires dès le 1er octobre, alors qu'ils n'avaient pas signé leur contrat, ce qui pourrait être considéré comme du travail dissimulé.

Afin d'éviter ces risques, de limiter le recours aux acomptes et d'éviter la présence dans les laboratoires de personnels n'ayant pas encore signé leur contrat, la DMGRH et la DRV ont proposé le report de la date par défaut du début des contrats doctoraux aux directeurs et directrices d'écoles doctorales, qui n'ont pas manifesté la moindre opposition à cette proposition. LA VP avoue cependant s'être interrogée, avec la VP en charge de la politique doctorale sur cette proposition et ses conséquences. En effet, un certain nombre de doctorants signaient leur contrat au 1er octobre. La mesure mise en place décale le paiement de la thèse et peut même entraîner la perte d'un mois de plus de financement doctoral.

Elles ont donc demandé qu'il reste possible de signer le contrat au 1er octobre si le dossier est complet, même si le 1er novembre est la date « standard ». Elles restent vigilantes sur le sujet, d'autant plus que les missions d'enseignement commencent en octobre. Il convient de veiller à ce que les effets bénéfiques du décalage soient supérieurs aux effets négatifs. Un bilan à un an de cette nouvelle règle devra être effectué.