



Comité social d'administration du 12 juin 2025

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjoint de séance : Bertrand Berche (CGT-FSU-SUD)

Liminaire CGT-FSU-SUD

Madame la Présidente,

Nous ne partageons pas la même vision des réponses nécessaires à apporter aux violences sexistes et sexuelles (VSS) à l'université. Nous estimons qu'il est indispensable d'œuvrer avant tout pour éliminer les rapports de domination qui gangrèment encore trop souvent les relations professionnelles ainsi que les relations entre enseignant·es et enseigné·es. Ce constat et ce vœu font certainement consensus entre nous, mais là où nous divergeons à l'évidence c'est sur l'urgence des réponses à apporter et sur la communication des situations connues.

Notre récente intervention publique vous demandant de communiquer sur un signalement pour VSS impliquant un ancien cadre supérieur a suscité une réaction vive de votre part. Vous nous accusez d'avoir publiquement « jeté l'opprobre » sur un agent et d'avoir cédé à une logique de règlement de comptes. C'est un renversement des responsabilités que nous ne pouvons accepter.

Les faits sont simples : le signalement date de fin 2023. Nous n'en avons eu connaissance qu'en mai 2024 (et pas de votre fait) et avons immédiatement sollicité un entretien, que vous avez accepté. Nous voulions être informé·es autant que possible de cette affaire, notre objectif syndical étant de nous assurer de la protection des personnels -- la personne concernée, par ses fonctions, était le supérieur hiérarchique de nombreuses et nombreux collègues, et était en particulier en charge du traitement des questions de VSS et de harcèlement à l'université. A la suite de cet échange, nous nous sommes engagé·es à ne pas diffuser d'information sur ce signalement tant que le jugement n'aurait pas eu lieu. Mais notre conviction, dont nous vous avons fait part, était que vous deviez communiquer rapidement, tout en respectant les précautions nécessaires sur ce signalement. Force est de constater que vous ne l'avez pas fait, alors que nous estimons que cela relevait de votre obligation de protection des personnels. De notre côté, nous n'avons pris la parole qu'après la clôture de la procédure disciplinaire, un an plus tard. Nous avons respecté notre engagement moral, Madame la Présidente.

Contrairement à ce que vous dites, il n'y a aucune insinuation dans notre communiqué et nous ne jetons l'opprobre sur personne. Nous avançons des faits établis, nous ne formulons aucune accusation, nous ne commentons aucune décision disciplinaire. Car le fond de notre propos n'est pas de commenter ce signalement, mais de dire que nous estimons que vous, Madame la Présidente, avez manqué à votre devoir de protection en ne diffusant aucune information. A l'heure où l'établissement s'enorgueillit d'une enquête sur le bien-être au travail, nous estimons que vous auriez dû faire cette communication, pour éviter les rumeurs, mais surtout pour vous placer du côté des personnels et des victimes et, comme vous le dites dans votre réponse, "créer les conditions de la libération de la parole".

A ce titre, nous ne pouvons que nous étonner que votre préoccupation ait été d'informer le conseil d'administration plutôt que de vous adresser directement à la communauté universitaire. En effet, le message que vous publiez sur les « Informations relatives au CA » n'est pas une communication directe et l'information aurait été noyée au milieu de nombreuses autres informations. Si le CA est certes un lieu-clé qui doit être informé des décisions disciplinaires concernant les agents, la communauté

universitaire devait être l'interlocuteur privilégié pour une telle information concernant un tel agent. Nous ne partageons pas vos priorités. Les nôtres sont résolument tournées vers les personnels et leurs conditions de travail et sur le soutien aux victimes.

Vous nous faites donc un mauvais procès. De plus, nous ne pouvons accepter que votre réponse reconnaisse aussi mal le droit à la liberté de l'expression syndicale, qui est pourtant garantie par le Code du travail, surtout lorsqu'il s'agit de défendre l'intérêt collectif et les conditions de travail. Assimiler l'expression de ce droit à "une part sombre de nous-mêmes" ou dire que notre communiqué consiste à "infliger une seconde sanction" à l'agent concerné, ce n'est pas seulement méconnaître les droits syndicaux, c'est vouloir nous intimider en détournant l'objet de notre communication. C'est cela que nous n'acceptons pas.

Réaction de la présidente

La présidente indique qu'elle n'apportera pas de réponse particulière à notre intervention. Elle souligne toutefois l'existence de points de divergences majeurs sur les mécanismes de communication, précisant que l'audit en cours du dispositif de signalement de violences internes permettra d'avancer sur ces questions. Elle relève également un désaccord supplémentaire concernant le choix du moment opportun pour communiquer, rappelant que selon elle, le mail diffusé après le Conseil d'administration était le moment adéquat, car ce document est très largement lu par les agents de l'université.

Informations de la présidente

La présidente informe le CSA de la préparation de la loi de finances 2026, indiquant cependant qu'aucune information nouvelle n'a été communiquée concernant la composante 1 du RIPEC, malgré les démarches en cours. Elle précise être dans l'attente d'indications supplémentaires, mais exprime une certaine inquiétude quant aux éléments actuels du débat.

Elle aborde ensuite le Contrat d'Objectifs, de Moyens et de Performance (COMP), en particulier sur la stratégie territoriale. À ce sujet, elle souligne que le gouvernement envisage de reprendre intégralement (100 %) les missions définies dans le COMP pour les régions Nouvelle-Aquitaine et PACA.

Elle évoque ensuite deux réformes importantes en cours : la réforme de la formation des enseignants ainsi que la réforme concernant les professionnels de santé.

Enfin, elle annonce quelques bonnes nouvelles, l'attribution d'une bourse Fullbright — le lauréat travaillera au laboratoire ACERHP—, ainsi que la participation de l'établissement à un Cluster consacré à la forêt en collaboration avec les universités de Zurich (Suisse) et de Freiburg (Allemagne).

Point 1 – Approbation du PV du CSA du 20 mai 2025 => Reporté

Point reporté, le délai entre les deux instances n'ayant pas permis de finaliser le PV.

Point 2 – Évolution de la Direction Générale (avis)

Présentation par le DGS. Il rappelle que cette organisation a été présentée le 1^{er} janvier 2023 et ne souhaite pas revenir dessus. Sur la forme, il est relevé que malgré l'annonce initiale, il n'y aurait « aucune mobilité ». Il précise que les évolutions concerneront principalement les pôles Infrastructure et moyens, Rhespect, et Recherche-Projets-Partenariats. Le transfert du pôle Finances vers le pôle Rhespect est justifié par le poids important de la masse salariale dans les finances. Une interrogation est soulevée quant à la lisibilité du budget et des finances désormais intégrés au pôle RH (pôle Rhespect).

Nous estimons que ce regroupement est particulièrement important compte-tenu de la taille des pôles concernés, ce qui nous interroge sur sa soutenabilité. La nécessité de différencier clairement ces domaines est soulignée, considérant les enjeux importants associés. Le fait que cette organisation repose essentiellement sur une seule personne constitue selon nous une faiblesse.

Faire ce regroupement, c'est laisser croire qu'un prisme financier permet d'observer les ressources humaines, et ce n'est pas acceptable pour nous.

Le DGSA RHSPECT reconnaît la légitimité des questions soulevées et assume le choix organisationnel, précisant que les budgets représentent effectivement environ 80 % des moyens et que ce rapprochement relève d'une volonté politique assumée.

La 1^{ère} VP soutient que cette situation existe déjà depuis plusieurs mois du fait de l'intérim en cours et qu'elle ouvre des pistes supplémentaires, mais elle reconnaît également la pertinence des interrogations exprimées.

Le DGS précise que des organisations similaires existent déjà dans d'autres administrations publiques, justifiant ainsi ce regroupement.

Explication de vote. Nous précisons que les inquiétudes ne portent pas sur les compétences personnelles de la personne en poste actuellement mais plutôt sur la structuration générale et les possibilités d'autres assemblages envisageables en cas de départ. De plus, le point a déjà fait l'objet d'une communication à destination des directions centrales avant même son vote. Malgré les excuses du DGS pour cette maladresse, déjà formulées lors du précédent CSA, cela nous conduira à voter contre.

Vote

Pour : 2 (SGEN-CFDT)

Abstention : 2 (UNSA)

Contre : 6 (4 CGT-FSU-SUD + 2 UNSA)

Point 3 – Schéma Directeur Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) (information)

Présentation Mme DAMOUR. Le schéma directeur RSE présenté constitue un document institutionnel cadré par le ministère, destiné à couvrir l'ensemble des missions et métiers de l'université. Il s'appuie sur cinq axes stratégiques, allant de la gouvernance à la qualité de vie, en passant par l'enseignement, la recherche et l'environnement. Il se présente comme un outil de pilotage structurant pour l'université jusqu'en 2028.

Ce document met en avant une ambition forte : placer la responsabilité sociétale au cœur de la stratégie institutionnelle, en articulant les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Il est également souligné que cette démarche s'appuie sur des dispositifs déjà existants (charte des valeurs, labels, politiques EDI et transition écologique), désormais intégrés de manière systémique.

Des questions ont été soulevées quant au caractère opposable du schéma directeur. Il est rappelé que celui-ci s'impose à l'établissement jusqu'en 2028 et qu'aucune version alternative n'est prévue avant 2027. Il a été proposé, dans la discussion, de renverser la logique actuelle : plutôt que de faire du schéma RSE une déclinaison du projet d'établissement, ce dernier pourrait s'appuyer dès sa conception sur les fondements de la RSE, en en constituant le « chapeau commun ».

L'absence de données chiffrées ou de prévision budgétaire concrète est expliquée par l'incertitude sur les moyens après la fin du COMP en 2026. Il est reconnu que certaines ambitions pourraient ne pas être réalisables si les financements ne sont pas au rendez-vous.

Point 4 – Cadrage des réunions d'information syndicale (information)

Ce point fait suite à une question posée par une organisation syndicale concernant la possibilité d'organiser des heures d'information syndicale (HIS) en visioconférence. L'objectif est de clarifier les modalités existantes et d'ouvrir explicitement la possibilité de tenir ces réunions en visioconférence, en plus du présentiel.

Il est rappelé que tous les agents peuvent participer à une heure d'information syndicale par mois, dans la limite de 12 heures par an. Le DGS en profitera pour faire un rappel général des règles encadrant ces temps d'échange. Il invite les agents et les organisations syndicales à signaler tout blocage local éventuel.

Au cours des échanges, il est souligné qu'il convient d'éviter de figer les modalités de manière trop rigide. En particulier, la possibilité de regroupement des HIS jusqu'à trois heures par trimestre (dispositif prévu dans certains textes régissant les Fonctions Publiques). Le DGS confirme que cette disposition sera bien prise en compte.

Une demande est faite pour que les composantes et directions facilitent concrètement l'organisation de ces HIS, notamment par la mise à disposition de salles adaptées. Il est répondu que cet aspect est déjà couvert par la mention selon laquelle les directions doivent « mettre en place les conditions nécessaires ».

Nos organisations syndicales donnent leur accord pour la mise à jour du document. Nous soulignons l'importance du maintien de la possibilité de regroupement des heures d'HIS.

Vie Institutionnelle

Point 5 - Règlement Intérieur chiens visiteurs (avis)

Expérimentation en cours dans un pôle (A2F), inspirée d'initiatives similaires observées dans certaines écoles d'ingénieurs ou collectivités, visant à introduire ponctuellement des chiens dits « visiteurs » au sein des collectifs de travail.

L'objectif affiché est d'explorer les effets bénéfiques de cette démarche dans une optique de bien-être au travail. Les effets attendus incluent :

- une amélioration du bien-être et de la motivation des agents,
- un renforcement du lien social au sein des équipes,
- une contribution à l'attractivité de l'établissement (image d'une université bienveillante),
- un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il est cependant précisé que ce type de démarche ne peut se décréter unilatéralement. Un cadre strict est proposé : l'expérimentation serait limitée à quatre demi-journées par semaine et accompagnée d'un guide d'accueil canin à l'UL, précisant les droits et devoirs des propriétaires. La possibilité de mettre fin à tout moment à l'expérimentation est actée.

Des préoccupations ont été exprimées : sur les risques d'allergie ou de peur des chiens et sur la compatibilité avec la présence du public dans certains espaces. Il nous est précisé que l'accord des collègues de l'espace de travail concerné est nécessaire, avec affichage pour signaler la présence d'un chien, et que l'expérimentation n'a pas vocation à s'étendre à l'ensemble de l'établissement.

Nous demandons si un échange a eu lieu avec les responsables qui devront arbitrer sur cette proposition au sein des structures (par exemple en « Café RH » ou en lien avec les RA), et sur la lisibilité du message transmis. Lorsque nous avons interrogé certains collègues, cette initiative a été comprise comme une autorisation élargie de venir travailler avec son animal de compagnie, ce qui soulève des questions de responsabilité légale. Il est rappelé que toute personne introduisant son animal reste responsable de celui-ci sur le plan juridique.

Nos organisations syndicales rappellent que si l'amélioration du bien-être au travail est un objectif partagé, il existe des chantiers plus urgents et structurants sur lesquels des progrès concrets sont attendus, comme l'accès à des places en crèche pour les personnels, la mise en place de salles d'allaitement par exemple.

Ce point est retiré de l'ordre du jour pour retravailler la définition de la notion de « chien visiteur », préciser le cadre de l'expérimentation, consulter les parties concernées et s'appuyer sur des retours d'expérience avant d'envisager une mise en œuvre plus large.

Point 6 - Calendriers pédagogiques 2025/2026 : collégium SHS, collégium Interface, collégium LMI, ALL, DEG

RAS.

Vote

Pour : 10 (unanimité)

Point 7 – Bilan d'activité 2024 de l'action sociale (information)

Un point est présenté sur le bilan du dispositif CAE, qui vise à soutenir les personnels de l'université en situation de précarité ou rencontrant des difficultés ponctuelles.

Il est indiqué que 49 000 € ont été distribués au titre de l'année écoulée. Ce soutien a été apporté à travers divers types d'aides sociales, dans le cadre d'un traitement individualisé et confidentiel des dossiers.

Nos organisations syndicales remercient les équipes pour le travail réalisé, en particulier dans la gestion rigoureuse du dispositif CAE.

Il est souligné que les situations de monoparentalité et d'isolement ressortent clairement comme des facteurs aggravants de précarité parmi les bénéficiaires. Ces situations sont le plus souvent en lien avec une insuffisance de ressources (et ne sont pas liées en particulier à une gestion non maîtrisée des ressources), notamment pour les agents de catégorie C, qui représentent 66 % des bénéficiaires. Elles sont également fréquemment associées à des problématiques de santé. Ce qui augmente nos inquiétudes à la suite du passage à 90 % de la prise en charge des arrêts maladie pouvant fragiliser bon nombre d'agents.

Point 8 – Évolution des instances sociales (CGAS Commission de Gestion d'Action Sociale et CAE Comité d'Aide exceptionnelle) (avis)

Une évolution très légère de la composition des deux instances sociales est présentée :

- la Commission de Gestion de l'Action Sociale (CGAS),
- le Comité d'Aide Exceptionnelle (CAE).

Cette mise à jour vise à ajuster la désignation des membres représentant l'administration, en cohérence avec les récentes évolutions d'intitulés au sein des directions supérieures. Aucun changement de fond n'est apporté à la mission ou au fonctionnement de ces deux instances.

Par ailleurs, un nouveau rythme de réunions est proposé, basé sur la réalité actuelle du fonctionnement : une réunion annuelle, tout en conservant la possibilité d'organiser des réunions supplémentaires en fonction des besoins ou de l'urgence des situations à traiter.

Vote

Pour : 10 (unanimité)

Point 9 – Révision des lignes directrices de gestion de mobilité (avis)

Un projet de mise à jour des lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mobilité est présenté en séance. Le document transmis en amont détaille les principales modifications apportées.

Il est relevé que certaines formulations méritent des clarifications.

– Concernant les « postes à enjeux », nous demandons de mieux définir cette notion. Il est précisé en séance qu'il s'agit essentiellement de postes d'encadrement ou à responsabilité stratégique. Le fait que leur pourvoi soit conditionné à l'accord de la DADRH suscite des interrogations sur le processus de validation, sans opposition de principe.

– Pour la mutation prioritaire des enseignants-chercheurs, nous notons une ambiguïté relative aux demandes de changement d'affectation interne. En effet, cela ne peut pas relever de la mutation prioritaire car on ne mute pas au sein d'un même établissement. La 1^{ère} VP propose de mieux dégager la situation de changement d'affectation interne dans le texte et d'éviter d'utiliser le terme « prioritairement » pour ne pas prêter à confusion.

– Sur la conduite des entretiens (page 17 du document), une demande est formulée pour retirer la mention « en particulier », jugée inutile dans le contexte.

Nos organisations syndicales remercient l'administration pour la clarté du document transmis et pour les échanges en séance. Elles donnent un avis favorable à cette révision, tout en appelant à une vigilance sur la précision des termes employés afin d'éviter toute confusion sur les statuts et procédures.

Vote

Pour : 10 (unanimité)

Point 10 – Dates de fermeture établissement (avis)

Un cadrage général et stable des périodes de fermeture de l'établissement, applicable quelle que soit l'année universitaire est proposé.

Les principes suivants sont rappelés en séance :

– un maximum de 10 jours ouvrés de fermeture pendant les vacances de Noël ;

– un maximum de 15 jours ouvrés de fermeture pendant l'été, avec comme repère le 15 août inclus dans cette période.

Nos organisations syndicales donnent un avis favorable à cette proposition, qui permet de poser un cadre clair et prévisible. Nous soulignons que ces modalités correspondent à ce qui est déjà pratiqué depuis plusieurs années

Vote

Pour : 10 (unanimité)

Point 11 – Cadrage des modalités de fermeture au sein de l'établissement (avis)

Ce point vise à encadrer les modalités de fermeture propres à chaque structure de l'établissement (composantes, directions), en plus des fermetures institutionnelles (été et Noël). L'objectif est d'éviter les excès et les inégalités de traitement, tout en laissant une certaine souplesse aux structures.

La première VP précise que la réflexion est partie d'un recensement des pratiques dans les composantes de formation, avec une proposition initiale de plafonner à dix jours ouvrés les fermetures additionnelles décidées localement. Elle rappelle également que, dans l'état actuel, chaque composante ou direction peut décider librement de ses dates de fermeture, parfois sans dialogue formalisé avec les personnels. Cela peut générer des inégalités de traitement, un manque de transparence, voire des situations vécues comme subies.

Au fil des échanges, plusieurs propositions sont avancées : réduction du plafond de dix à cinq jours par an, ce qui est jugé trop restrictif par la présidence. Nous (CGT-FSU-SUD) portons une proposition de compromis à six jours, ce qui représente une semaine supplémentaire et un pont.

La première VP fait une proposition finale à sept jours, qu'elle considère comme un équilibre acceptable. Elle rappelle que ce cadrage pourra être réévalué ultérieurement en fonction des pratiques constatées.

Explication de vote. Nous avons défendu une limite de six jours, correspondant à une semaine de fermeture et un pont éventuel. Nous rappelons que, par principe, les congés doivent pouvoir être posés librement. Or, avec jusqu'à 25 jours de fermeture institutionnelle (Noël + été) et sept jours supplémentaires possibles localement, cela représente jusqu'à 32 jours imposés. Pour un agent disposant de 45 jours de congés annuels, cela signifie plus de 70 % de ses congés potentiellement contraints, ce qui ne laisse qu'une faible marge pour des congés choisis en fonction de ses besoins personnels ou familiaux.

Vote

Pour : 6 (SGEN-UNSA)

Contre : 4 (CGT SUD FSU)

Abstention

Point 12 – Décharges et primes attribuées dans le cadre du montage et du portage d'un projet de recherche ou d'un projet pédagogique (avis)

La vice-présidente présente un document actualisé qui reprend et clarifie l'ensemble des règles applicables en matière de décharges et de primes liées au montage ou au portage de projets de recherche et de projets à dimension pédagogique. L'objectif est de regrouper les dispositions jusque-là dispersées dans différentes délibérations, afin d'aboutir à un cadre unique, lisible et cohérent. Il est précisé que les dispositifs européens feront l'objet d'un traitement spécifique dans un texte à part.

Elle indique également que le texte intègre désormais d'autres types de projets à visée pédagogique, au-delà des seuls dispositifs déjà identifiés.

Explication de vote. Nous donnons un avis favorable, en rappelant que ces dispositifs permettent avant tout aux collègues de bénéficier de décharges, donc de moyens de préserver du temps de travail, même si une prime y est associée et que nous rappelons régulièrement notre position syndicale sur cette question.

Vote

Pour : 10 (unanimité)

Point 13 – Procédure d'attribution des demandes de Congé pour Recherches ou Conversions Thématiques (CRCT) (avis)

Une mise à jour de la procédure d'attribution des CRCT est présentée, visant à clarifier les étapes et à harmoniser les pratiques avec les cadres nationaux existants.

Explication de vote. Nous saluons le retrait de l'avis des directions d'unité dans la procédure. Elle est d'autant plus cohérente que de tels avis ne sont pas requis dans les plans nationaux.

Vote

Pour : 10 (unanimité)

Point 14 – Procédure d'attribution et critères d'évaluation des demandes de Congé pour Projet Pédagogique (CPP) (avis)

RAS

Vote

Pour : 10 (unanimité)

Point 15– Suivi des propositions et avis du CSA du 20 mai 2025 (information)

RAS

Questions CGT-FSU-SUD

1. Enquête BVA sur le bien-être au travail à l'UL

Le questionnaire (questions et modalités de réponse) sera envoyé au OS.

2. Programme PAUSE

Le programme PAUSE (<https://www.programmepause.fr/>) est l'un des rares en Europe qui offre de bonnes chances d'aboutir à la délivrance d'un visa "talent" et "famille talent", essentiel pour l'évacuation de pays "à risques", notamment de Palestine. Pour obtenir le visa, il est nécessaire qu'une structure (université, école d'art ou institution disposant d'un CERFA) dépose une demande pour accueillir un-e artiste ou un chercheur/une chercheuse. Jusqu'à présent, le programme PAUSE finançait 60% du coût, l'organisme d'accueil le reste.

Malheureusement, le gouvernement a réduit cruellement les fonds alloués au programme PAUSE, qui n'a donc plus de disponibilités financières et il semble que le programme ne puisse plus abonder à hauteur des 60 % au soutien financier des « lauréats », il est désormais nécessaire que la structure qui propose une candidature prenne en charge l'intégralité de la somme nécessaire au contrat : 50 000 euros. PAUSE peut continuer à servir d'intermédiaire pour le montage du dossier, pour les visas et donc organiser l'évacuation.

L'UL est-elle prête le cas échéant à s'engager pour permettre l'accueil de chercheuses ou chercheurs palestiniens et de leurs familles. Il nous est indispensable d'avoir des garanties si l'on veut tenter de monter des dossiers. Nous avons connaissance de deux cas au moins sur l'UL, de palestiniens gazaouis et de leurs familles.

La présidente a rappelé l'ambition de l'UL, affirmée dans le RSE (point 3), d'être un "établissement refuge". Elle s'est dite très concernée par la situation de nombreux·ses collègues en danger, notamment à Gaza et a indiqué avoir quelques dossiers en cours pour lesquels la plus grande discrétion s'impose pour ne pas faire prendre de risques supplémentaires à ces collègues. Les crédits alloués au mécanisme "établissement refuge" sont de 200 k€ et ne permettraient d'abonder qu'à quatre dossiers, elle va essayer d'actionner d'autres financements. La présidente a par ailleurs indiqué souhaiter donner la priorité à des collaborations déjà existantes pour permettre une intégration dans les meilleures conditions pour des situations par ailleurs excessivement dramatiques.

3. Économie dans les formations (FST)

L'un des chefs de département de la FST nous a alerté fin avril sur le point suivant, à propos d'une demande qui lui a été adressée.

« Nous vous serions très reconnaissants de bien vouloir nous faire part dès que possible de toutes les économies que vous avez réalisées dans vos formations en 2023-2024. L'idéal serait que vous nous transmettiez ces informations d'ici la semaine prochaine à l'adresse fst-doyen@univ-lorraine.fr. Il ne nous faut pas uniquement une vue globale de ces économies au niveau de chaque formation, mais un fichier détaillé précisant toutes les économies réalisées par EC (cf. "Tableau_economies_2023_2024.xlsx"), afin que nous puissions le mettre en miroir du fichier "Tableau_EC10_2023_2024.xlsx", que vous pouvez également compléter dans la colonne K « commentaires ».

Nous voudrions avoir des éclaircissements sur le fondement de cette question (au-delà de l'utilisation abusive de caractères gras et de texte souligné). Les financements à venir sont-ils maintenant conditionnés à la réalisation d'"économies" qui se font sur les dos des formations ?

(Réponse globale dans la question 4)

4. Économies des formations (partout ?)

Des rumeurs de fermetures de formations à moins de 10 étudiants perturbent nos collègues. Pourriez-vous rappeler les règles et les pratiques en place afin de rassurer et apporter du factuel à nos collègues inquiets ?

Pour la présidente c'est une question récurrente parce que depuis un document de cadrage du premier mandat de l'université, il fait l'objet d'interrogation et de craintes:

La réponse est non, le protocole de mise en œuvre ne le prévoit pas, il indique en revanche que les enseignements ne sont pas prise en charge par la charge déléguée. C'est le collégium au vu des moyens, en réalisant une gestion globale de la charge d'enseignement et en réaffectant les moyens dégagés d'un côté et réaffectés de l'autre. On a une visibilité de ces enseignements de moins de 10 étudiants, qu'on pourrait appeler de dispersion de nos moyens, à travers un tableau de bord. Nicolas Oget a vu avec le G9, un écart entre la réalité des salles de cours et le TBO, donc il y aura une enquête dans les collégiums pour évaluer ces écarts avec le TBO. Souvent, il y a des enseignements à moins de 10 étudiant-es mais en réalité, les cours sont mutualisés. Il est possible que les inquiétudes viennent de là.

La pluridisciplinarité c'est une force de l'université qu'il faut préserver donc pas de fermetures pour anéantir un périmètre disciplinaire ni même une sous-discipline, et la présidente nous indique être aussi attachée à l'efficacité de la dépense publique, donc il paraît normal que les directions de composantes/collégium, s'efforcent de maîtriser les coûts publics.

5. ZRR

Un document expliquerait qu'après trois visites dans une année au sein d'une ZRR, à laquelle l'agent n'appartient pas, une demande permanente auprès du ministère serait nécessaire. Cette information est-elle vraie ?

Pour la présidence, c'est faux, rien ne permet de l'affirmer.