



## Comité social d'administration du 21 octobre 2025

### Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjointe de séance : Stéphanie Dap (*UNSA*)

#### Informations de la présidente

Loris Guery était vice-président en charge du développement de l'alternance et de la formation tout au long de la vie (FTLV). Il est devenu directeur de l'IAE-Nancy et cesse donc cette fonction. Une réflexion est conduite avec Nicolas Oget (VP Conseil de la formation) pour travailler à la mise en place d'un dispositif qui pourrait prendre le relais sur ces questions.

Le versement des tranches de COMP est complexe ! Pour éviter de nous embrouiller dans ce compte rendu, nous renvoyons au compte rendu officiel lorsqu'il sera paru.

#### Point 1. Approbation du PV du CSA du 23 septembre 2025 (avis)

RAS

##### Vote

Pour : 10 (Unanimité)

#### Vie institutionnelle

#### Point 2. Intégration de l'unité LCPM au sein du LRGP au 1/01/2026 (avis)

Présentation par Alain Hehn (VP Conseil scientifique). Cette proposition fait suite à demande du CNRS quant à l'évolution des effectifs dans l'unité. La période de deux ans probatoires arrive à terme. Un travail de rapprochement a été réalisé vers le LRGP. Tout s'est fait à l'unanimité. Le conseil scientifique a validé ce rapprochement à l'unanimité.

Nous nous assurons que tous les personnels, notamment BIATSS-ITA, ont bien été associés à la réflexion ? Alain Hehn nous assure que c'est bien le cas.

##### Vote

Pour : 10 (Unanimité)

#### Point 3 - Mise à jour du règlement intérieur du CSA et de sa formation spécialisée (avis)

Le texte a intégré une remarque que nous avions faite en F3SCT à propos de deux articles redondants. La F3SCT avait donné un avis favorable unanime sur ce texte.

##### Vote

Pour : 10 (Unanimité)

#### **Point 4 - Modification du règlement intérieur du pôle scientifique CMP (Chimie et Physique Moléculaire) (avis)**

C'est un point rapide qui concerne la modification sur la nomination d'un membre extérieur car celui qui était nommé ne siégeait pas.

##### **Vote**

Pour : 10 (Unanimité)

#### **Point 5 - Modification des statuts de l'UR CEGIL (Centre d'Études Germaniques Interculturelles de Lorraine) (avis)**

Ce point avait déjà été abordé au précédent CSA, mais reporté à la suite de nos interventions concernant principalement deux questions :

- La fonction de direction de l'unité est restreinte aux seuls professeurs des universités alors que nous estimons que le statut de HDR devrait suffire.
- La fréquence des conseils d'unité passe de trois au moins par an à deux au moins, ce qui est très peu. D'autant plus que cette unité ne possède que deux instances de discussion : le conseil d'unité et l'assemblée générale, dont la fréquence de réunion annuelle est de deux. Cela nous interroge sur le fonctionnement de cette unité.

Le texte proposé à ce CSA est le même que le texte précédent. Aucune modification n'a donc été portée. L'administration nous informe que l'unité a tardé à réagir et qu'elle a répondu le matin même du CSA qu'elle ne souhaitait pas modifier ses statuts.

Nous, élu·es CGT-FSU-SUD, actons que cette unité souhaite manifestement en rester aux hiérarchies universitaires mandarinaires. Nous ajoutons que les unités de recherche ont des comptes à rendre non seulement à leurs membres, mais aussi à la communauté universitaire. Or le mode de fonctionnement du CEGIL va à l'encontre d'une plus grande ouverture démocratique. Nous votons donc contre ses statuts.

##### **Vote**

Pour : 4 (2 UNSA et 2 SGEN)

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

#### **Point 6 - Modification du calendrier pédagogique 2025/2026 (avis)**

Il s'agit d'ajouter explicitement le calendrier des fêtes religieuses, telles qu'elles sont publiées par le ministère.

Nous intervenons pour dire que c'est une bonne chose que cette disposition soit explicitement inscrite dans un document de cette nature. Cela peut aider à mieux régler quelques questions parfois sensibles dans les composantes de formation, notamment pour les justifications d'absence.

##### **Vote**

Pour : 10 (Unanimité)

#### **Ressources humaines**

#### **Point 7 - Bilan d'exécution 2024 du Schéma Directeur Handicap (avis)**

Présentation par Patrick Mangenot. L'université de Lorraine est à presque 4 % d'emplois BOE (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi) en 2024, ce qui représente 269 agents. Même si cela représente une progression importante, ça reste en-dessous des 6 % réglementaire. L'UL verse donc une contribution de 206 000 € au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Plus de 1 300 étudiant·es ont été suivis par le service handicap et 28 doctorant·es

sont officiellement déclarés en situation de handicap. Huit d'entre eux bénéficient d'un contrat doctoral handicap. Il faut noter que depuis la création du service, il y a 25 ans, la reconnaissance des différents handicaps a évolué.

L'UL veut développer une culture des handicaps pour mieux comprendre et répondre aux diverses pathologies. Cela se traduit notamment par l'organisation de la cinquième édition de l'Automne du handicap. L'UL a également répondu à l'appel à projet « Université inclusive démonstratrice » pour laquelle elle est lauréate. Il s'agit d'améliorer la participation des étudiant·es en situation de handicap aux différentes instances de l'UL, d'améliorer leur réussite dans leurs études et de développer des ressources pour les personnels enseignants.

Sur le volet politique RH, l'UL veut renforcer les actions de recrutement et d'insertion professionnelle. Patrick Mangenot présente les actions mises en place pour favoriser le recrutement de personnes handicapées, notamment l'enrichissement des fiches de postes (conditions favorisant l'accès à l'emploi BOE) et les opérations de type Job dating, DuoDay. L'accompagnement des personnels concernés porte sur l'aménagement des postes de travail ou l'accès à des aides spécifiques. Il faut aussi faire un travail de suivi et de recensement des personnels en situation de handicap (qui reste un acte volontaire et personnel de la part des agents).

Les élus du CSA en général saluent le travail réalisé. Un élu UNSA fait une remarque sur l'accueil des BOE, qui nécessite beaucoup d'adaptations. Il faudrait relayer les questions relatives à la retraite aux collègues dans les campagnes de recensement. Patrick Mangenot répond que cette question est parfois source de déception pour les agents car il faut que la situation de handicap soit déclarée et reconnue très tôt dans la carrière pour que cela ait des effets sur la retraite.

Nous demandons si l'établissement a des retours pour la promotion par voie de détachement et si on ne devrait pas faire plus de publicité sur ce dispositif. Myriam Duban répond qu'il faut un support vacant dans la campagne d'emplois pour qu'une personne puisse en bénéficier.

Vincent Malnoury (DGS) remercie les collègues pour le travail réalisé et particulièrement Yves Cardellini qui a œuvré durant plusieurs années sur la question du handicap à l'UL et qui arrête sa fonction dans les prochaines semaines pour se focaliser sur l'EDI. Ce rôle sera repris par Florence Damour.

#### **Vote**

Pour : 10 (Unanimité)

### **Point 8 - Charte des cellules EDI (avis)**

Yves Cardellini et Nadja Formet présentent le point. La charte précise désormais le rôle des cellules EDI lorsqu'elles sont sollicitées pour un signalement. Celles-ci peuvent pratiquer une première écoute et faire un suivi administratif en lien avec la délégation ARRC et la direction de la structure. Mais cela se fait dans le cadre du vadémécum qui est annexé à la charte.

Nous intervenons sur le fait que la direction de composante valide ou non la qualité de membres d'une cellule EDI. Nous demandons que le refus de validation soit motivé. La présidence accepte cette proposition. Nous demandons également d'ajouter la référence à « l'article 40 » dans le vadémecum, ce qui est également accepté.

Par la suite, nous évoquons la formation en santé mentale et proposons qu'elle soit obligatoire pour les membres d'une cellule EDI qui ferait de la première écoute. La présidente et la vice-présidente répondent qu'une telle formation est difficile à rendre obligatoire, même si elle peut être fortement conseillée. Une élue UNSA ajoute qu'il ne faudrait pas que ce manque de formation d'un membre EDI l'empêche de faire une première écoute. Par ailleurs, dans les éléments de formation obligatoire, il y a le fait que les membres des cellules EDI sont informés qu'ils et elles peuvent parfois entendre des choses difficiles. Dans ce cas, il faut diriger les personnes vers les services compétents, dont les psychologues.

#### **Vote**

Pour : 10 (Unanimité)

## Divers

### **Point 9 - Rétroplanning des potentiels travaux CSA 2025/2026 (débat)**

La vice-présidente a présenté le rétroplanning des travaux à venir du CSA ainsi que les obligations réglementaires associées. Les articles R253-2, R253-3 et R253-4 définissent les thématiques qui doivent être abordées annuellement ou tous les deux ans. Les travaux annuels concernent le RSU et la mise en œuvre des LDG, prévue à l'automne 2026. Les travaux biennaux incluent la qualité de vie au travail (décembre 2025), l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap (automne 2026), ainsi que l'évolution des métiers, les effectifs et la politique de recrutement (janvier / février 2026). Notre question diverse de septembre 2025 sur le patrimoine immobilier pourrait s'inscrire dans ce dernier volet. La politique indemnitaire sera traitée sur la période 2026–2027.

Plusieurs préoccupations ont été soulevées. L'UNSA a mis en avant les difficultés liées à la restauration sur certains sites où aucune solution adaptée n'est disponible. Le syndicat a également proposé un recours accru aux APF afin de faire baisser les amendes imposées à l'université en raison du non-respect du taux légal de 6 % de travailleurs en situation de handicap.

Cette proposition ne constitue pas pour nous une solution acceptable, car les personnes employées via les APF disposent de droits réduits, notamment en matière de congés, et ne sont pas placées sous la responsabilité directe de l'université. L'utilisation de ces dispositifs apparaît comme un « cache-misère » qui ne permet pas de répondre durablement aux enjeux d'inclusion.

De notre côté, nous avons confirmé nos demandes de travail sur le patrimoine immobilier et les externalisations. Le DGS a indiqué qu'un retour devra être effectué sur les externalisations concernant les prestations intellectuelles. Il a précisé que l'université ne dispose pas de politique formalisée en matière d'externalisation et qu'une ré internalisation complète n'est pas envisageable. Une réflexion pourrait être menée pour définir une politique d'équilibre entre internalisation et externalisation, mais l'analyse métier par métier est jugée complexe.

### **Point 10 - Suivi des propositions et avis du CSA du 23 septembre 2025 (information)**

RAS

## Questions diverses CGT-FSU-SUD

*1. Depuis l'arrivée d'étudiant·es supplémentaires sur le campus sciences en raison des travaux sur le site du CLSH, l'accès au Restau U est devenu impossible. Les étudiant·es doivent faire une queue énorme avant d'accéder au RU. Ils et elles sont certainement beaucoup à renoncer ou alors à arriver en retard en cours et cela ne leur permet pas d'avoir des conditions d'études décentes. Est-il possible d'intervenir auprès du CROUS afin de mettre en place si c'est possible des dispositifs pour améliorer les conditions d'accueil (plages de repas étendues ?).*

Il est rappelé que ce dossier fait l'objet d'un travail en continu avec le CROUS depuis plus d'un an. Depuis la rentrée, un suivi régulier est effectué et plusieurs ajustements ont été mis en place. Des adaptations ont été réalisées concernant les horaires de sortie de cours, notamment sur le site du Vélodrome, afin de mieux réguler les flux. Les analyses montrent un pic de fréquentation très marqué juste avant 13h. À la suite de l'alerte remontée par une direction de site signalant que le personnel du CROUS commençait à remballer trop tôt, un rappel a été fait : le service doit être assuré jusqu'à 13h30.

Des éléments de mesure réalisés au Saulcy, présentés sous forme de graphique, montrent la répartition des fréquentations entre les sites Saulcy et Vélodrome. Il est cependant précisé que l'attente reste très variable selon les jours et ne correspond pas systématiquement à une surcharge. Un food truck (« Tim et Bastien ») est également présent afin de renforcer l'offre sur le site. La situation continue d'être suivie de près en lien avec le CROUS.

Des remarques complémentaires ont été apportées. Il a été souligné que la restauration est également problématique sur le site Brabois-Santé, et que les difficultés ne concernent pas seulement les étudiant·es mais plus globalement l'organisation du travail, touchant tous les usagers. De fortes affluences sont également constatées sur les sites Carnot-Ravinelle. Une discussion est en cours avec le directeur général du CROUS de Lorraine afin de poursuivre les améliorations possibles.

*2. Au vu des dernières expériences compliquées avec le prestataire du vote électronique, et au vu du partenariat mené par le ministère, serait-il intéressant de casser le contrat pour les élections à venir ?*

On nous a confirmé qu'il n'est pas possible de dénoncer le contrat en cours avant 2028 sous peine de frais de résiliation et que nous devrons donc voter sur deux plateformes différentes pour les élections professionnelles de décembre 2026.

*3. Complémentaire santé : quelles sont les conditions d'adhésion pour les contractuels de Moselle qui dépendent du droit local ? Le taux MGEN est inférieur normalement pour les bénéficiaires du droit local. Des modalités sont-elles prévues ?*

Supprimée, réponse déjà obtenue.

*4. Les décharges syndicales ont-elles été réceptionnées au rectorat ?*

Concernant les décharges syndicales, il a été indiqué que le dossier est encore en cours de traitement et qu'un suivi est assuré avec les services du rectorat. Toutefois, il a été souligné que les démarches auprès du rectorat restent compliquées.

Il a été signalé qu'une école semble avoir des difficultés à respecter l'exercice normal du droit syndical. Cette composante met visiblement en place des obstacles qui empêchent un agent de s'investir pleinement dans notre organisation syndicale, ce qui pose un véritable problème. Il est rappelé que l'exercice du droit syndical est un droit garanti et que les décharges doivent permettre aux agents de s'y consacrer sans entrave.

Face à cette situation, il a été proposé que la Vice-Présidente intervienne, à condition de connaître précisément de quelle composante il s'agit.

*5. Dans certaines composantes, les enseignants-chercheurs et enseignants du second degré affectés dans le supérieur ne peuvent pas banaliser des demi-journées hors activité d'enseignement. Ils et elles sont alors dans l'impossibilité de bloquer une journée, voire deux journées (pour les EC) dans la semaine pour assurer leurs activités de recherche ou d'autres activités collectives. Serait-il possible que le texte Droits et devoirs des EC, ESAS, enseignants contractuels fasse mention d'une capacité des personnels à bloquer / banaliser une quotité de demi-journées dans la semaine, variable selon les statuts de ces personnels ?*

On nous répond que c'est très variable selon les statuts. Il y a aussi ceux qui font un double voire triple service. La liberté d'organisation est déjà rappelée dans le texte « droits et devoir ». Pour les ESAS, toutes les tâches collectives sont dans les obligations de service. Il faut tenir compte aussi des différentes situations. La DMGRH est attentive aux situations particulières, notamment dans les IUT.

*Fin du CSA à 17h30*