



## **Comité social d'administration du 27 janvier 2026**

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

Secrétaire-adjointe de séance : Patricia Mely (CGT-FSU-SUD)

#### **Liminaire CGT-FSU-SUD**

##### **Déclaration liminaire de l'intersyndicale CGT-FSU-SUD au CSA du 27 janvier 2026 à propos de la formation sur la laïcité à l'Université de Lorraine.**

Le 8 décembre, les personnels de l'Université de Lorraine recevaient des services de la présidence un message avec le sujet suivant : [pers-ul] Se former à la laïcité – une démarche essentielle pour notre communauté universitaire

Le message en question nous interroge à plusieurs égards, mais avant de nous prononcer sur le fond, nous commencerons par un commentaire concernant la fin du message :

« Je vous invite également à signaler à vos responsables de composantes ou de directions tout fait susceptible de constituer une atteinte au principe de laïcité [en gras dans le texte d'origine] dont vous seriez témoins. Vos responsables communiqueront ensuite à l'adresse [referent-laicite@univ-lorraine.fr](mailto:referent-laicite@univ-lorraine.fr) ces signalements qui nous permettront de disposer d'une vision précise des situations rencontrées et d'alimenter la rédaction du rapport annuel d'activité adressé au ministère et au référent national. ... »

Pratiquons donc ce sport national qu'est la délation, car nous nous trouvons dans l'obligation de signaler l'existence d'enseignements et de diplômes de théologie au sein de l'université de Lorraine qui semblent très fortement liés, au minimum, à la hiérarchie catholique. Voici un extrait que l'on trouve sur le site de l'université de Lorraine à propos du DU Pédagogie religieuse [1] :

« Il ouvre droit à la possibilité de donner un enseignement religieux dans le primaire. Il s'agit d'une initiation fondamentale en Bible, en théologie, en éthique, en histoire de l'Eglise, ainsi qu'une initiation aux méthodes actuelles de la pédagogie religieuse.

Pour les non-bacheliers et les étudiants qui ne remplissent pas les conditions d'accès aux Diplômes d'université, cet enseignement est sanctionné par un Diplôme diocésain. »

Nous nous interrogeons, est-il conforme à l'esprit de la loi de 1905 que la formation d'enseignants de religion catholique soit à la charge de l'université publique ?

Au-delà du caractère potentiellement polémique de ce commentaire vis-à-vis du régime concordataire du département de Moselle, l'appel à signaler les possibles dérives ou manquements à la laïcité nous semble être d'une gravité extrême. Il ouvre la boîte de Pandore et les militants d'extrême droite des campus ne manqueront pas de s'en emparer dans les années à venir, bien au-delà des questions de laïcité. A l'heure où les études décoloniales, la pensée intersectionnelle, la pensée anti-raciste sont attaquées publiquement, nous sommes toutes et tous des cibles potentielles de futurs signalements.

Mais, comme nous l'avons laissé entendre au début de notre intervention, le cœur de notre propos est encore ailleurs. Dans le message que nous avons toutes et tous reçu, nous apprenons que cette formation a un caractère obligatoire et qu'il s'agit d'une ressource en ligne. Deux raisons déjà qui nous engagent à refuser de la suivre. Nous sommes défavorables aux certifications, une forme de fichage selon nous, et aux formations en ligne. Nous sommes au contraire attachés à cette forme éprouvée qu'est l'échange en « présentiel », car nous pensons qu'il permet davantage d'interactions et certainement des interactions plus humaines qu'avec un écran.

Parce que nous voulons une éducation et un ESR émancipateurs, nous considérons que les contenus scientifiques, historiques, littéraires... doivent pouvoir être enseignés non seulement en toute indépendance des pouvoirs économiques, mais aussi hors de toute contrainte des pouvoirs religieux. Puisqu'il est notoire que les autorités religieuses produisent généralement plus de dogmes que de savoirs critiques, et que certaines d'entre elles sont de fait totalement hostiles à ces savoirs critiques, il faut qu'elles soient privées de tout droit de regard sur les travaux de recherche comme sur les contenus enseignés. Mais les autorités religieuses sont également, le plus souvent, porteuses de conceptions sociales réactionnaires, patriarcales, sexistes et homophobes, et elles cherchent à imposer leurs normes comportementales (tenues vestimentaires, sexualité, avortement...) aux fidèles, voire à toute la société. Défendre une éducation émancipatrice, c'est ouvrir les jeunes au monde, à d'autres pensées et pratiques que celles qui leur sont transmises dans le cadre familial ou amical : la laïcité, indépendance absolue vis-à-vis des autorités religieuses, en est donc un prérequis.

Un sujet tel que la laïcité, instrumentalisé dans notre pays depuis des années pour justifier la discrimination d'une partie de la population -- un point que nous développons dans un instant -- nécessite selon nous une diversité de points de vue et nous estimons indispensable qu'un échange de qualité puisse avoir lieu, plutôt qu'une parole, fût-elle éventuellement savante, qui présente ce que dit la loi. Nous avons à l'Université de Lorraine des collègues philosophes, sociologues, historiens ou historiennes, juristes, qui s'interrogent en chercheurs et chercheuses et en enseignant·es sur cette question. À titre d'exemple, mentionnons que le même jour que le message que nous commentons ici, nous recevions également dans nos boîtes mail une invitation à un temps d'échange, le mot est important, organisé par des collègues sur la question de la « laïcité dans un monde en quête des identités ».

Et pendant ce temps, sous la pression de l'extrême droite, de la droite extrême, de l'extrême centre, mais également de toute une partie de la gauche, on continue à stigmatiser les femmes musulmanes.

Parce que femmes et parce que musulmanes [2].

Contrairement à l'esprit de la loi de 1905, on tente en France d'instaurer une religion laïque d'État ! Le sociologue François Dubet l'exprime ainsi [3] :

« Parler de laïcité devient une façon de revendiquer une France blanche et chrétienne, où tout le monde partage la même culture et les mêmes mœurs. Une façon de dire qu'on ne veut pas des musulmans. »

Et c'est là le point le plus important de notre désaccord avec une « formation » supposée expliquer, et probablement justifier au nom du principe de laïcité, la dérive des lois promulguées depuis une trentaine d'années pour stigmatiser une partie de nos concitoyens et surtout concitoyennes. Une formation qui doit démontrer à quel point nous sommes un pays tolérant. Un pays dans lequel, des rapports sont produits, des lois votées, puis confirmées au sein du Conseil d'État, la plupart du temps par une majorité d'hommes blancs de culture et tradition non musulmane, mais qui estiment savoir mieux que les femmes les raisons de leurs habitudes vestimentaires et comment elles doivent s'habiller.

Les dérapages identitaires et discriminatoires sont nombreux depuis la fameuse affaire du « voile islamique » à Creil en 1989. L'ennemi est nommé. On lit par exemple dans La Politique du Voile, de Joan W Scott [3], à propos du rapport Barouin de 2003, que la laïcité devient affaire d'identité nationale, une identité menacée non seulement par les intégristes islamistes, mais aussi par le « multiculturalisme et le communautarisme des musulmans modérés et de leurs soutiens français de gauche. »

Et pourtant, les femmes engagées, icônes de la lutte contre les extrémismes et les discriminations, et qui choisissent de porter le voile, ne manquent pas. Citons Malala Yousafzai, militante pakistanaise des droits des femmes qui s'est illustrée par sa lutte contre le régime des Talibans, Amina J Mohammed, nigériane, secrétaire générale adjointe de l'ONU, spécialiste de l'éducation et de l'environnement, citons toutes ces combattantes kurdes, dont certaines portent le voile, et qui s'illustrent par leur lutte contre DAESH ou contre le régime extrémiste religieux iranien, avec celles qui refusent de le porter, citons en France, Latifa Ibn Ziaten, mère d'une victime du terrorisme religieux et qui milite contre la radicalisation, pour la paix et la tolérance et mentionnons toutes ces jeunes femmes qui choisissent de porter le voile et militent contre la violence, en soutien au peuple palestinien.

Nous nous emparons donc de ces lignes d'une collègue de notre université : « l'État ne peut être considéré comme laïque que s'il assure aux individus la capacité à agir selon leurs convictions profondes (...), garantissant la non coercition envers les individus membres des minorités politiques, convictionnelles ou culturelles. » Et pour l'illustrer, nous rappelons ce slogan féministe « Trop court, trop long, c'est moi qui décide » !

Il n'y a de notre part aucun rejet de la laïcité en tant que telle, au contraire, notre conception est celle d'une laïcité émancipatrice qui veut la liberté de conscience, la non-coercition, la protection des minorités. Il est par conséquent hors de question que la laïcité soit accaparée par d'aucuns qui chercheraient à en faire une laïcité disciplinante, sécuritaire, identitaire, discriminante, donc normative.

[1] <https://e-theologie.fr/du-pedagogie-religieuse/https://e-theologie.fr/du-pedagogie-religieuse/>

[2] De manière générale, les femmes issues de la diversité migratoire et postcoloniale sont souvent la cible de discriminations (...) En France, 70% des victimes d'actes islamophobes sont des femmes (le plus souvent voilées), 71% en Belgique. Genre et islamophobie, Discriminations, préjugés et représentations en Europe, ENS éditions, 2021.

[3] Cité dans Joan W Scott, La politique du voile, éditions Amsterdam, 2017.

[4] Lire au sujet de ce livre l'article de lundimatin : <https://lundi.am/La-Politique-du-voile>

### **Réaction de la présidente**

Concernant la conception idéologique dans le liminaire, la présidente indique que ce n'est pas la sienne, mais on se retrouve sur un certain nombre d'interprétations. Il y a un mélange entre la situation du concordat, le lien avec l'évêché, qui est une obligation dans nos écoles. Elle préfère que les enseignant-es qui donnent les cours soient formés à l'université.

L'émancipation avec le Vatican et département de théologie a été faite. On a un département œcuménique et c'est un honneur pour l'université de soutenir le département qui a une approche multiculturelle. Par ailleurs, la laïcité libère les usagers mais pas les agents. Ayant commencé à suivre la formation, elle considère que les différences sont bien expliquées. Mais elle entend les critiques et elle conçoit aussi que cela puisse être instrumentalisé.

Pour l'appel à signalement : comme toute situation problématique, chaque individu peut se positionner librement. Mais elle estime que quand on est témoin de quelque chose de contraire à la loi, on doit s'en saisir, cela vaut pour les atteintes à la laïcité, mais aussi pour toute forme de comportement.

La présidente affirme que si une étudiante veut porter le voile et qu'elle en est empêchée, elle sera présente.

### **Informations de la présidente**

L'essentiel concerne des actualités nationales. Pas d'informations très consolidées ni précises sur les informations ESR. La loi de finance pourrait nous permettre de sortir d'un régime contraint. Elle comprend des augmentations qu'on peut dire substantielles notamment via une prise en charge totale de la PSC (progrès depuis 12/2025) et une augmentation CAS PENSION avec un financement à hauteur de 80 % mais il manquera des compensations de financements imposés, et toujours le GVT (glissement vieillissement technicité).

Autre annonce du ministre de l'ESRE, conjointement avec la ministre des comptes publics : les assises du financement des universités, ça ressemble plus à une mission à ce stade. « Mon attente principale, c'est qu'on arrive à avoir un diagnostic partagé. Exemple sur la trésorerie : le ministre sous-entend que les universités ont beaucoup d'argent et qu'elles ne savent pas le gérer. Or il s'agissait jusque-là de trésorerie qui arrive à épuisement dans une grande majorité d'établissements ».

Un lien évident avec l'article du monde et la déclaration d'Anne Fraïsse présidente de l'Université de Montpellier : « Vous savez maintenant ce que zéro création de postes veut dire pour une université comme la mienne », conclut la présidente de l'université Paul-Valéry, à l'attention d'Emmanuel Macron. « On meurt dans mon université. D'excès de travail, de stress, d'usure, de désespoir, d'indifférence », écrit-elle encore avant de saluer, d'une façon singulière et désespérée, le Chef de l'Etat « comme les gladiateurs saluaient celui qui finançait les jeux et présidait à leur destinée : "Morituri te saluant" ("ceux qui vont mourir te saluent") ». La présidente dit parler une fois par mois avec sa collègue de l'UPV, Montpellier. Situation dramatique, deux possibilités : soit on met plus de moyens, soit on met des barrières à l'entrée des étudiants pour soulager les équipes. FU essaie de peser sur le débat de l'Assemblée Nationale et au Sénat pour provoquer un sursaut, mais aujourd'hui le consentement à l'impôt devient un gros mot. L'UL échappe encore aux plus gros problèmes mais reste très fragile

La présidente prévoit de mettre fin à son mandat à la tête de l'UniGR en décembre 2026.

Par ailleurs, elle souhaite engager un travail de toilettage du décret de création de l'Université de Lorraine. Cette démarche, qui nécessitera un passage en Conseil d'État, suppose d'identifier une fenêtre du calendrier favorable. Une adoption avant la fin du mois de mai semble envisageable, mais la faisabilité dépendra fortement du contexte politique. Si le timing le permet, des évolutions seront proposées ; l'équipe entend en tout cas tenter d'ouvrir ce chantier.

Il ne s'agit pas de revenir sur le fondement du statut de grand établissement, mais d'apporter des ajustements ciblés. Trois pistes principales sont envisagées. La première consisterait à augmenter la représentation des usagers et des personnels administratifs au sein du conseil d'administration. La deuxième viserait à rapprocher le sénat académique d'un conseil académique plus standard en matière de compétences. La troisième porterait sur le transfert de la gestion des enseignants-chercheurs actuellement traitée en conseil d'administration restreint vers le conseil académique compétent.

Ces évolutions auraient nécessairement des incidences sur le règlement intérieur de l'Université de Lorraine. Un toilettage de ce règlement serait donc indispensable, notamment pour corriger certains points devenus bloquants, en particulier dans les règles de composition des listes électorales. L'objectif serait d'alléger certaines contraintes tout en garantissant une représentation fidèle de la diversité territoriale et disciplinaire de l'université.

Une réflexion de fond devra également être engagée sur l'organisation des pôles et des collègiiums, afin d'assurer une meilleure cohérence d'ensemble avec les évolutions institutionnelles envisagées.

La méthode de travail reposera sur une association étroite des différentes instances, notamment le conseil d'administration, la commission de la formation et de la vie universitaire, le conseil scientifique et les autres conseils concernés. Il ne s'agira pas d'un passage unique en instance, mais d'un processus progressif, avec plusieurs étapes de discussion et de validation.

Dans cette perspective, il est proposé de constituer un groupe de travail avec l'appui de la direction des affaires juridiques. Ce groupe, composé de 10 à 15 personnes, réunirait des membres issus des différents conseils centraux. La proposition de composition serait la suivante : des représentants du conseil d'administration et du sénat, un représentant de chaque liste étudiante siégeant au conseil d'administration, ainsi que deux représentants par liste des conseils centraux, dont au moins un issu du conseil scientifique ou du conseil de la formation. Les membres seraient désignés par leurs groupes respectifs et la taille du groupe ne dépasserait pas le plafond fixé. Une réponse est attendue pour le 3 février.

L'ensemble de la démarche s'inscrit dans une logique de toilettage institutionnel. Il s'agit d'identifier et de lever les dispositions qui compliquent inutilement la constitution des listes et le fonctionnement des instances, tout en veillant à préserver une représentation équilibrée de la diversité des territoires et des composantes de l'université.

#### **Point 1. Approbation du PV du CSA du 21 octobre 2025 (avis)**

RAS

##### **Vote**

Pour : 10 (Unanimité)

#### **Point 2. Approbation du PV du CSA du 4 décembre 2025 (avis)**

RAS

##### **Vote**

Pour : 10 (Unanimité)

## **Vie Institutionnelle**

### **Point 03. Élections professionnelles et élections universitaires 2026/2027 (information & échanges)**

Un comité électoral est prévu la semaine prochaine concernant les élections partielles aux conseils centraux, collégiums, composantes et laboratoires qui se dérouleront fin mars. Nous n'en avons pas été informés et avons rappelé que les sollicitations pour le CEC devaient être adressées à chaque syndicat et pas à des personnes en leur nom.

Pour les élections professionnelles de décembre 2026, il a été indiqué que les codes de vote seraient envoyés via l'ENSAP. Nous avons interpellé l'administration sur ce point : beaucoup d'agent-es ne disposent pas de compte ENSAP ou ne l'ont jamais activé. Une campagne d'information et d'accompagnement serait donc nécessaire afin d'éviter toute difficulté d'accès au vote.

Concernant le retro planning de ces élections, une incohérence a été soulevée en séance. Les candidatures doivent être déposées avant l'affichage et l'arrêt de la liste des votants. Il est difficile pour les organisations syndicales de constituer leurs listes sans connaître précisément les personnels inscrits sur les listes électorales et donc potentiellement éligibles.

L'administration indique que ce calendrier est fixé par le ministère et reconnaît elle-même son caractère incohérent. Les années précédentes, des ajustements et échanges permettaient néanmoins de sécuriser la constitution des listes.

### **Point 04. Convention-cadre Inserm-UL 2024-2028 (avis)**

La convention cadre qui lie l'INSERM à l'université nous est présenté.

Il n'y a que peu de marge de manœuvre car les décisions sont cadrées nationalement.

#### **Vote**

Pour : 10 (Unanimité)

### **Point 05. Règlement intérieur du pôle BMS (Biologie médecine et santé) (sous réserve) (avis) (Annulé)**

L'administration nous indique l'annulation de ce point. Nous demandons les éléments ayant conduit à cela. On nous a indiqué que le pôle s'était prononcé contre ce règlement.

### **Point 06. Création des statuts du CRAN (Centre de Recherche en Automatique de Nancy) (avis) (Reporté)**

### **Point 07. Création des statuts de l'UMR 7274 LRGP (Laboratoire Réactions et Génie des procédés) (avis)**

Concernant la représentation des doctorants, il est proposé de prévoir un titulaire et un suppléant afin d'anticiper les éventuels changements en cours de mandat (cela semble être maintenant une obligation). Il est également suggéré que, parmi les quatre membres nommés par la direction, la répartition puisse inclure des représentants des collèges A, B et C.

#### **Vote**

Pour : 10 (Unanimité)

## **Ressources Humaines**

### **Point 08 Rapport Social Unique (débat)**

Nous remercions les équipes ayant contribué à son élaboration, c'est un document complet comportant de nombreux indicateurs permettant d'avoir une vision globale de l'établissement et d'en dresser une forme de cartographie sociale. À la lecture des données présentées, plusieurs éléments appellent néanmoins des remarques.

Il est notamment rappelé que l'Université de Lorraine fonctionne structurellement avec environ 40 % d'agents contractuels, une situation préoccupante.

La pyramide des âges montre par ailleurs qu'un agent sur deux a plus de 45 ans, ce qui pose la question de l'anticipation des départs à la retraite et des politiques de recrutement à venir.

Des milliers de vacataires assurent une part importante de l'enseignement, sans véritable reconnaissance statutaire.

Concernant les primes, il est rappelé que l'augmentation des enveloppes au niveau des conseils centraux reste insuffisante. Il y a toujours 10 % des personnels environ qui restent exclus de ces dispositifs. La question est posée de savoir pour quelles raisons et selon quels critères et s'il existe une répartition par composantes permettant de mieux comprendre cette situation.

Nous rappelons que les primes ne compensent ni l'inflation ni la stagnation des carrières, et qu'elles ne peuvent se substituer à une véritable reconnaissance salariale.

Le télétravail peut aussi générer de nouvelles inégalités, parfois invisibles, entre les agents selon leurs fonctions ou leurs conditions de travail.

Nous notons également l'absence d'indicateurs relatifs aux risques psychosociaux (RPS) dans le document.

En réponse, la vice-présidence indique que la question des indicateurs RPS pourrait effectivement être travaillée. Elle souligne qu'il est toujours possible d'améliorer le document, tout en veillant à ne pas surcharger les équipes chargées de produire ces indicateurs.

### **Point 09. Bilan d'exécution du Schéma Directeur EDI pour la période 2024/2025 (avis)**

Présentation du bilan du schéma directeur Égalité, Diversité, Inclusion (EDI) structuré autour de six axes stratégiques.

1) Lutter contre les violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes (VDHA).

Il est souligné l'importance de bien articuler les dispositifs existants entre les services VDHA, les ressources humaines et la politique EDI, afin d'en améliorer la lisibilité et le traitement des situations.

2) Inscrire l'EDI dans les missions fondamentales de l'Université.

Cet axe passe notamment par le déploiement du module SENSE (Se saisir des enjeux sociétaux et environnementaux) dans les formations. Les taux de suivi indiqués sont de 82 % en première année, 95 % en deuxième année et 93 % en troisième année pour le module SENSE 1. Des modules complémentaires existent également (SENSE 3 et SENSE 4).

Plusieurs actions de formation sont également évoquées : les fondamentaux de la laïcité, un MOOC sur la prise en charge des violences internes.

Des actions de recherche sont également mentionnées, notamment H4S4R et CIS Genre.

3) Confirmer l'engagement interne et développer les partenariats, notamment à travers un maillage du territoire et le développement du réseau des cellules EDI.

4) Poursuivre la politique engagée autour de l'égalité femmes-hommes, avec des outils de sensibilisation, dont une vidéo et un module e-learning sur le recrutement sans discrimination.

5) Amplifier la politique handicap, avec notamment des éléments liés à la réorganisation et la mise en place d'un groupe de travail transversal sur les parcours.

6) Développer l'engagement de l'établissement dans les domaines de l'EDI autres que l'égalité femmes-hommes, notamment autour des questions de laïcité et d'identité de genre.

Plusieurs actions sont citées : intervention d'un psychologue du travail, initiatives autour de la laïcité comme le livre géant de la laïcité, participation à différentes actions ou événements (marches des libertés, Bus BAR – Bus Alerte Républicaine, déplacement au Struthof). Une nouvelle référente laïcité est également mentionnée.

La question du devenir de l'outil ACADISCRI est posée. Il est indiqué que cet outil pourrait être remplacé par un questionnaire porté par la DAPEQ, récemment mise en place.

Des interrogations sont soulevées concernant la baisse de quatre points de l'index d'égalité femmes-hommes. Il est précisé que le seul indicateur ayant un impact significatif concerne la part des femmes parmi les plus hautes rémunérations.

Concernant l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), 12 postes avaient été ouverts mais seulement 4 ont été pourvus dans le cadre de la campagne d'emploi.

Certaines obligations de formation peuvent être perçues comme lourdes, notamment les 24 heures prévues en semestre 3, (référence au module SENSE ?) et qu'il convient d'être attentif à ne pas multiplier les dispositifs de certification.

À l'issue des échanges, les représentants CGT-FSU-SUD indiquent s'abstenir sur ce point, estimant ne pas être totalement en accord avec la politique EDI portée par l'établissement.

#### **Vote**

Pour : 6 (SGEN, UNSA)

Abstention : 4 (CGT-SUD-FSU)

### **Point 10. La politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail (débat)**

La vice-présidence indique que le document présenté constitue une base réglementaire et traduit un engagement fort de l'établissement. Il est présenté comme une priorité du projet de la présidence et de l'établissement, ainsi que comme le troisième pilier de la politique de responsabilité sociétale de l'établissement (RSE).

Une des déclinaisons de cette politique se trouve notamment dans la démarche « Bien-être and Co », qui a bénéficié de ressources complémentaires. Les axes de travail visent à couvrir différentes dimensions favorisant la qualité de vie au travail (QVT).

Il est également indiqué qu'une mesure dite de "thermomètre de la QVT" a été mise en place à travers l'enquête Bien être au travail.

Les orientations présentées s'articulent autour de deux volets.

V1 : améliorer la prévention en santé au travail ; renforcer les actions en matière d'environnements physiques de travail ; sécuriser et soutenir les managers, en les accompagnant dans l'innovation pour renforcer la qualité de vie des collectifs de travail ; améliorer l'accompagnement des enseignants-chercheurs dans leur cœur de métier et ses évolutions.

V2 : développer les dispositifs et modalités de travail favorisant la coopération au sein de l'établissement ; responsabiliser l'usage des outils de communication numérique, afin de favoriser des échanges plus respectueux ; renforcer les relations professionnelles, notamment à travers des actions contribuant à la vie des personnels au sein de l'établissement.

L'objectif de renforcer les relations professionnelles à travers des actions pour la vie des personnels est positif. Les Fêtes de fin d'année des enfants des personnels au Kinépolis, avec des séances très matinales, sont évoquées devraient être améliorées et nous pensons que des initiatives culturelles plus accessibles et diversifiées pourraient être développées. Il est également rappelé que, dans les faits, de nombreuses actions reposent aujourd'hui surtout sur les composantes qui pallient le manque de propositions faites par l'établissement.

Concernant la santé psychologique au travail : si l'objectif est affiché, il est demandé comment ces orientations vont concrètement se traduire et quels dispositifs seront réellement mis en place.

Concernant l'accessibilité il est nécessaire d'accélérer les travaux de mise en conformité, même si les moyens restent contraints.

En réponse, la présidence indique que le format de la fête des personnels devrait évoluer, avec l'idée de réinventer cet événement. Sur la question de l'accessibilité, il est rappelé que les travaux sont fortement dépendants des budgets et des financements disponibles. L'objectif affiché reste d'atteindre une accessibilité complète, mais il est indiqué que l'établissement ne peut pas aujourd'hui engager l'ensemble de la programmation nécessaire.

Concernant la santé psychologique au travail, le plan d'action n'est pas encore finalisé. Les premiers éléments reposent notamment sur les résultats de l'enquête bien-être au travail, qui montrent que près de la moitié des agents considèrent que leur travail a un effet négatif sur leur santé mentale et environ la moitié également sur leur santé physique. Il est précisé que l'établissement a recruté un psychologue supplémentaire.

Enfin, l'enquête met également en évidence les difficultés rencontrées par certains agents en situation de handicap, ce qui renforce les enjeux liés à l'accessibilité et à l'adaptation des conditions de travail.

#### **Point 11. Procédure invité pour le personnel EC contractuel (avis)**

RAS

#### **Vote**

Pour : 10 (Unanimité)

#### **Point 12. Règlement de gestion des CPJ (avis)**

La relecture de la DAJ a conduit à supprimer les éléments qui allaient au-delà de ce que prévoit strictement la loi. Cette évolution a suscité une crainte de perte de garde-fous. Un précédent à Paris en économie a été rappelé : dans une autre université une décision fondée sur la recommandation d'un conseil non prévu par les textes avait été annulée pour vice de procédure, illustrant le risque juridique.

La présidente a réaffirmé son attachement aux procédures collégiales en amont des décisions, tout en reconnaissant la nécessité de sécuriser juridiquement certains points. Elle renvoie à la responsabilité collective et rappelle l'existence d'instances nationales et de voies de recours. Elle se montre relativement confiante sur les CPJ, désormais ancrées dans la pratique, et moins inquiète sur des dispositifs ponctuels comme le repyramidage.

Les élu-es CGT-FSU-SUD soulignent que, lorsqu'un texte existe, il doit être strictement respecté ; la marge de manœuvre n'existe que lorsqu'aucun cadre n'est prévu. Le VP confirme cette lecture : en présence d'un texte, on ne peut pas aller au-delà ; en son absence, la présidence dispose d'une latitude.

Nous attirons l'attention sur la reconnaissance par le CS de l'équivalence de doctorats étrangers : une pratique existe, mais elle doit rester juridiquement prudente.

Enfin, des échanges ont porté sur les CPJ. La possibilité de dépasser l'indice 740 pour attirer des profils d'exception répond à une demande de certains laboratoires, mais crée des différences entre chaires et accroît potentiellement le sentiment d'inégalité ressenti par les MCF en poste. Sur la durée des contrats

(3 à 6 ans), BB met en garde contre une vision réductrice du dynamisme scientifique réduite à la capacité à capter des financements et à l'obtention d'ERC, tandis que le VP rappelle que ces indicateurs sont aussi pris en compte par l'État et participent à la sécurisation des recrutements.

**Vote**

Pour : 6 (SGEN, UNSA)

Contre : 4 (CGT-SUD-FSU)

**Point 13. Bilan 2025 de la C3 RIPEC (information & échanges)**

89 dossiers ont été retirés sur environ 300 examinés. Nous nous interrogeons sur le temps important consacré à l'examen de ces dossiers, « où trouvent-ils toute cette énergie ? ».

Nous proposons une nouvelle fois de simplifier le dispositif et de réaliser des économies en attribuant la prime à l'ensemble des personnes éligibles en la fixant à sa borne inférieure.

La vice-présidence rappelle que le cadre est fixé réglementairement et qu'il n'est pas possible de modifier les règles d'attribution dans ce cadre. Il est précisé que les règles actuelles ne seront donc pas modifiées.

**Point 14. Modalités d'attribution de la prime individuelle C3 du RIPEC (avis)**

**Vote**

Pour : 6 (SGEN, UNSA)

Contre : 4 (CGT-SUD-FSU)

**Point 15. Procédure des PRP (Prime de responsabilités pédagogiques) (sous réserve) (avis) (Reporté)**

**Point 16. Bilan des mesures prises en application de la charte informatique (information & échanges)**

Pas d'information car aucune mesure n'a été prise mais il devrait y en avoir l'année prochaine.

**Point 17. Suivi des propositions et avis du CSA du 21 octobre 2025 (information & échanges)**

RAS

**Point 18 Suivi des propositions et avis du CSA du 4 décembre 2025 (information & échanges)**

RAS

**Questions diverses CGT-FSU-SUD**

*1. Nous souhaiterions avoir un bilan des effectifs des ESAS sur les 3 dernières années ainsi qu'un bilan des recrutements. Quels sont les relations actuelles avec le rectorat concernant ces questions ?*

*Réponse :* La trajectoire est progressive, avec un objectif d'atteindre 100 % en 2025. En 2023, deux véto ont été prononcés, tandis qu'aucun veto n'a été enregistré en 2024 ni en 2025. Il convient toutefois de préciser qu'en 2023, huit procédures ont été déclarées infructueuses.

Les relations avec le rectorat se déroulent globalement dans de bonnes conditions. Certaines situations peuvent s'avérer plus délicates, notamment avec des rectorats de la région parisienne confrontés à des tensions particulières, en particulier en mathématiques. Malgré cela, la qualité du dialogue est soulignée : les deux véto prononcés en 2023 ont ainsi été levés à l'issue des échanges.

*2- Pourrions-nous avoir un point sur les Règles de calcul pour les EC / E pour les absences type congés paternité/maternité/parentaux et les absences proche aidant / garde d'enfant malade. Selon nos lectures sur un jour donné, soit le service est réputé fait (pour les absences) soit un recalcul se fait sur l'année par anticipation du congé maternité/paternité/parental. Des dérives existe lorsqu'on presse des enseignant·es à faire leur service avant le congé, ou lorsque pour un défaut de garde on supprime des décomptes d'heures complémentaires les heures réputé faites.*

*Réponse :* l'administration nous invite à nous reporter aux pages 5 à 10 du document relatif aux droits et devoirs des enseignants-chercheurs. La réponse dépend de la nature du congé concerné. En cas de défaut de garde, les heures ne sont pas considérées comme accomplies.

*3- Une stratégie au niveau UL est-elle envisagée vis à vis de la mis à jour de Sifac+ qui va impacter les dépenses de décembre 2026. est-il imaginé, en plus de l'anticipation des dépenses, de prolonger des Eotp sur les années suivantes ? de déplacer des colloques ?*

*Réponses :* Les services travaillent actuellement à l'élaboration d'un plan de continuité d'activité. Une communication à destination de la communauté est prévue dans le courant du mois de mars. L'enjeu principal concerne notamment l'interruption éventuelle de certains services, en particulier les inscriptions en ligne et l'usage des cartes d'achat, ainsi que la définition des modalités de contournement prévues.

*4. Nous avons été alertés par cette question (qui ne concerne pas l'UL) : "un étudiant étranger vient de soutenir sa thèse à Orsay. On lui a dit qu'il ne pouvait pas toucher le chômage parce que son titre de séjour était intitulé "étudiant" et non talent chercheur comme c'est souvent le cas pour les doctorants. On a donc quelqu'un qui a travaillé trois ans avec un contrat doctoral, qui a donc cotisé pour le chômage et à qui on refuse les allocations chômage parce qu'il a un statut d'étudiant. Ce statut n'aurait-il pas dû lui interdire d'avoir une activité salariée à 35h/semaine ?"*

*Réponses :* Après renseignements pris auprès du GISTI, le guide « Accompagner les étudiantes et étudiants étrangers avec ou sans-papiers », rédigé avec l'intersyndicale du supérieur, attire l'attention sur la situation des doctorantes et doctorants.

Il est recommandé, dès le début de la thèse, de demander une carte pluriannuelle « talent – chercheur » plutôt que de renouveler un titre « étudiant », afin de pouvoir, à l'issue du doctorat, bénéficier des allocations chômage. En effet, la plupart des titulaires d'un titre « étudiant » ne peuvent pas s'inscrire comme demandeurs d'emploi, sauf cas très limités (autorisation de travail au-delà de 964 heures annuelles et rupture du contrat à l'initiative de l'employeur ou pour force majeure - code du travail, art. R. 5521-48, 12°).

Il convient toutefois de rappeler que ce dispositif ne dépend pas de l'université, mais du niveau de rémunération, qui conditionne le droit au séjour. Il est donc nécessaire de s'assurer que la doctorante ou le doctorant remplit les critères requis, notamment en étant rémunéré au-delà du seul contrat doctoral le cas échéant. Une limite importante doit également être soulignée : le titulaire d'un titre « talent – chercheur » ne peut pas exercer d'autres activités accessoires.

Les services se montrent attentifs à cette question et il apparaît utile de sensibiliser l'ensemble des acteurs afin d'encourager, lorsque les conditions sont réunies, le recours au titre « talent – chercheur ».