



Comité social d'administration du 17 février 2026

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjoint de séance : Nicolas Gregori (CGT-FSU-SUD)

La vice-présidente excuse la présidente retenue par d'autres obligations.

Liminaire CGT-FSU-SUD : Trop de GT de fin de mandat

Nous constatons, sur cette dernière année de mandat, une multiplication des groupes de travail (GT), tous lancés simultanément sur une période très courte, et portant sur des sujets importants et structurants.

Nous avons ainsi un GT sur la favorisation de la garde d'enfants, un autre sur l'évolution du dispositif d'alerte, un troisième sur des évolutions de la gouvernance de l'université et enfin un sur le règlement de gestion des contractuels. Ces GT s'ajoutent aux GT de routine (RSU, RSST, etc.) et aux instances (CSA, F3SCT...) qui nécessitent déjà du temps et de l'attention.

La restructuration de l'université est un sujet que nous portons depuis longtemps dans notre programme, notamment pour renforcer la démocratie universitaire, la place des instances, la représentativité et une organisation plus lisible. Le fond du débat n'est donc pas en cause. Mais lancer ces discussions en fin de mandat, avec un calendrier serré, pose problème. Ces sujets nécessitent du temps, des échanges approfondis avec les collègues et une consultation réelle, pas seulement des réunions en cascade.

Aujourd'hui, les élu·es sont déjà submergé·es par les instances et leur charge de travail a augmenté depuis la fusion CT-CHSCT. Et voilà qu'on leur impose une série de GT lourds, alors que les campagnes pour les élections professionnelles et pour les conseils intermédiaires et centraux vont commencer. Résultat : les représentant·es du personnel sont noyé·es sous les réunions et le travail syndical de terrain est rendu plus difficile par manque de temps.

Voir autant de réformes structurantes surgir en fin de mandat interroge. Des sujets aussi cruciaux que la structuration de l'université ou la gestion des contractuels auraient dû être traités plus tôt, avec du temps et une méthode adaptée. Cela donne l'impression qu'on ressort en fin de parcours des engagements déjà existants, pour cocher les cases avant la fin du mandat. Ce n'est pas ainsi qu'on construit des changements solides pour l'établissement et les personnels. Nous regrettons donc très vivement que toutes ces questions n'aient pas été mieux anticipées.

Réaction de la vice-présidente

En l'absence de la présidente, la vice-présidente nous donne sa réponse. Elle dit que ce sont des choses qu'on peut entendre, qu'il y a trop de groupes de travail (GT) en ce moment. Mais elle ne peut pas tout entendre. Par exemple, le GT garde d'enfant est un vieux GT. La vice-présidente indique qu'elle n'y était pas forcément favorable mais c'est porté par les OS et ce sont des travaux sur le long terme. Sur le GT pour le dispositif d'alerte, il faut travailler sur les améliorations que les OS ont demandées et on est d'accord sur le sujet. Sur le nouveau GT des contractuels, c'est un sujet délicat, on avance pas à pas, et ce n'est pas un sujet de fin de mandat.

Enfin, sur la question du décret, il y a encore plus d'un an avant les élections des conseils centraux. La vice-présidente dit que la présidence n'a pas chômé et qu'elle a essayé de cadencer les choses. Mais cela arrive à ce moment-là et il fallait qu'il arrive. Elle entend que la charge de travail est importante, mais elle est partagée, et c'est pour ça que la présidence travaille sur la méthode pour être efficace, et qu'elle a voulu élargir à tous les représentants.

Nous répondons que sur le décret, il y a en fait moins d'un an, car cela commence par les élections aux conseils des structures intermédiaires, pôles scientifiques et collégiums, qui auront lieu début 2027. Il faut donc que le décret soit révisé suffisamment en amont, donc que le GT ait rendu ses travaux en juin. Cela ne laisse que quatre mois environ, ce qui est court pour un tel sujet.

La vice-présidente est d'accord avec cela, elle parlait de la date des élections. Elle va transmettre notre intervention à la présidente. Le GT sur le décret débute dans les jours qui suivent. Le temps est court mais il ne s'agit pas d'une réforme profonde, juste d'un toilettage.

Informations de la présidente

Pas d'infos de la présidente à transmettre.

Point 01. Approbation du PV du CSA du 27 janvier 2026 (sous réserve) (avis)

Pas de document, point reporté.

Vie Institutionnelle

Point 02. Calendrier universitaire 2026-2027 (avis)

Pas de remarques particulières. Il s'agit de définir les grandes lignes de la prochaine année universitaire, sur les mêmes principes que d'habitude.

Vote

Pour : 10 (unanimité)

Point 03. Statuts du CRAN (avis) (Centre de Recherche en Automatique de Nancy) (sous réserve) (avis)

Nous rappelons l'historique de ce point.

Lors du CSA du 16 mai 2024, ce point a été reporté car nous avons soulevé deux problèmes, d'une part un manque d'équilibre dans la répartition des sièges au conseil d'unité, en faveur du collège A (professeurs d'université) et seulement deux BIATSS et d'autre part dans le nombre global des membres élus à ce conseil. A la suite de nos remarques, le CSA avait demandé une représentation de quatre membres du collège A, quatre du collège B et 4 du collège BIATSS.

Le 17 septembre 2024, ce point est revenu à l'ordre du jour, sans modification. Nous avons alors dit que puisque le CRAN s'entêtait à ne pas vouloir un meilleur équilibre des élus au conseil d'unité, alors nous nous entêtons aussi en demandant une nouvelle fois le report du point, ce qui avait été acté par le CSA. Au CSA suivant (24 octobre 2024), c'est l'administration qui a reporté le point.

Finalement, à ce CSA du 17 février 2026, nous constatons qu'il y aura fallu plus d'un an et demi pour passer à une composition plus équilibrée avec trois membres du collège A, trois du collège B et deux du collège BIATSS, auxquels s'ajoutent trois membres du collège des doctorant-es. Nous savons que le CNRS, en co-tutelle du CRAN, limite le nombre de membres à vingt.

Vote

Pour : 4 (2 SGEN + 2 UNSA)

Contre

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

Explication de vote. Nous avons choisi de nous abstenir sur ce point car il faut que le CRAN ait des statuts, mais nous aurions préféré que la part des élus (11 sur 20) soit plus importante, en diminuant le nombre de membres nommés (6) et des membres de droit (3).

Ressources Humaines

Point 04. Présentation des modalités d'expérimentation de l'accueil des chiens sur le lieu de travail à l'UL (avis)

L'administration a constaté que des agents venaient parfois avec leurs chiens sans aucun cadre. Il s'agit donc de fournir un cadre à ces situations.

Présentation de ce cadre par Vincent Jeannot, qui a travaillé sur le sujet. Cela a manifestement soulevé un certain nombre de questions. L'objectif de cette d'expérimentation est d'évaluer l'impact de la présence des chiens dans le travail d'équipe et de voir ce que sont les points bloquants tout en s'appuyant sur la situation de Vincent Jeannot.

- Les chiens ne seront pas en contact des usagers.
- Cette expérimentation ne porte que sur les chiens et pas sur d'autres animaux (chats par exemple), car les chiens peuvent être éduqués, contrairement aux autres animaux.
- La hiérarchie (N+1) est intégrée au groupe d'expérimentateurs. Il ou elle peut refuser la demande ou y mettre un terme.
- Il faut que les chiens portent une chasuble pour être clairement identifiés.
- Le supérieur hiérarchique peut faire cesser la venue.
- Le propriétaire doit fournir des documents : une fiche d'identité du chien, un certificat de bonne santé, un certificat de sociabilité et d'aptitude à l'utilisation (CSAU) ainsi qu'une assurance en responsabilité civile.
- Le ou la propriétaire a l'obligation de rester à proximité du chien, de s'occuper du nettoyage, de ne pas l'amener en cas de gêne ressentie par un agent.

L'UNSA intervient pour dire qu'il existe déjà des expérimentations au contact des « usagers » au niveau du CHRU de Nancy, en dentaire. Cela fait partie du bien-être aux usagers.

Nous rappelons notre intervention du CSA du 12/06/2025, lors de la première présentation de ce point. 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.

Nous signalons qu'il y a déjà une sorte d'entorse à ce CSA car le chien de M. Jeannot est présent alors qu'un membre du CSA a déclaré une allergie. Même si cette personne n'a pas demandé que le chien ne soit pas présent, il aurait été préférable que ce ne soit pas le cas. Nous évoquons également le questionnaire d'accompagnement à la mise en place de dispositif en pointant le fait que les modalités de réponses (positif, neutre, négatif) soient représentées par des icônes en formes de smileys, ce qui n'est pas sérieux. La réponse donnée est que cela donne un caractère plus sympathique au questionnaire.

La vice-présidente indique que cette expérimentation est une proposition comme une autre ça n'empêche pas d'autres discussions.

Sur le plan pratique, l'UNSA indique que s'il ne doit pas y avoir de contacts avec les usagers, cela reste théorique car tous nos campus accueillent des usagers. Même au niveau de la présidence il y a des visiteurs. La réponse donnée est que cela a pour objectif d'exclure les situations pédagogiques car des enseignants avaient fait des demandes pour pouvoir venir avec leurs chiens.

Nous rappelons que la présidence avait annoncé que les responsables administratifs devaient être sollicités dans ce travail. Or, nous avons posé la question à certaines et certains d'entre eux, qui n'étaient pas au courant de cette mise en place. Il aurait pourtant été judicieux de le faire.

Nous avons aussi regardé la formation que les propriétaires de chiens doivent faire et nous avons là aussi quelques remarques : est-ce qu'une heure pour cette formation, ce n'est pas trop long ? Notamment sur toute une partie théorique sur les chiens. Un point nous a interrogé dans cette

formation : selon l'*American Pet Product* citée dans la formation, 75 % des employés qui amènent leurs chiens sur leurs lieux de travail disent avoir une plus grande loyauté envers l'employeur. Le terme « loyauté » nous interroge.

Enfin, insistons pour savoir s'il y a eu un questionnement des N+1. Le périmètre de l'expérimentation est-il défini ? Qui va y participer ?

La réponse donnée est qu'il faut tester le cadre, donner des outils et ajouter peut-être les N+1 au cas où. Le DGSA fait remarquer qu'il existe déjà des cas ailleurs où des personnels amènent leurs chiens au travail (il cite les Ehpad !). C'est une démarche progressive, d'abord avec une première expérimentation. Ce qui le surprend, c'est le nombre de sollicitations spontanées à tous les niveaux.

Nous demandons si les médecins du travail et les psychologues ont été associés à ce travail de réflexion et de proposition. La réponse est non (visiblement personne n'y avait pensé).

Vote

Pour : 2 (UNSA)

Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

Abstention : 4 (2 SGEN + 2 UNSA)

Explication de vote. *Nous avons voté contre car nous pensons qu'il y a des sujets plus urgents à traiter et que cela va encore alourdir la tâche de certains de nos collègues, et être aussi la source de tensions dont on pourrait se passer.*

Point 05. Convention de soutien aux politiques de réserve opérationnelle entre l'Université de Lorraine et les ministères de l'intérieur et des armées (avis)

Déclaration CGT-FSU-SUD. Pour nous, ce type de convention n'est pas neutre. Elle pose une question de fond sur la place et la mission de l'université. L'université est un lieu de savoir, d'émancipation, de formation de l'esprit critique, de recherche indépendante. Elle doit rester un espace civil. La rapprocher institutionnellement de l'armée n'est pas un simple choix technique c'est un choix d'orientation belliciste.

Notre position s'inscrit dans une continuité historique. La Confédération générale du travail a été profondément marquée par les conflits du XX^e siècle : militants mobilisés, emprisonnés, tués. Beaucoup de syndicalistes CGT ont été engagés dans la Résistance, dans les réseaux clandestins et les luttes de Libération. Après-guerre, la CGT a toujours défendu l'idée qu'une paix durable repose sur la justice sociale et les services publics. Mais quand les budgets militaires montent, les budgets sociaux reculent.

Ce principe reste d'actualité. En effet, aujourd'hui, les dépenses militaires augmentent fortement. Dans le même temps, l'enseignement supérieur et la recherche subissent la contrainte budgétaire : sous-effectifs, précarité, manque d'investissements, dégradation des conditions de travail et d'étude. Ce décalage traduit des priorités politiques.

Dans le même mouvement, le pouvoir, sous l'impulsion du président Macron, remet en avant des formes de service national ou militaire renoué, développe la réserve, facilite l'engagement des réservistes, et multiplie les discours sur la préparation au conflit. Des responsables gouvernementaux ont même expliqué qu'il faudrait être prêts à envoyer nos enfants à la guerre. Ces signaux ne sont pas neutres.

Dans ce contexte, les partenariats entre universités et armée participent à une normalisation de cette orientation. On installe une présence, une habitude, un lien avec la jeunesse en formation. Nous pensons que ce n'est pas le rôle de l'université.

L'université doit rester un lieu de connaissance, de débat, de coopération, de progrès social — pas un relais, même indirect, d'une culture de préparation au conflit et au complexe militaro industriel français. Fidèles à notre histoire et à nos principes, nous exprimons donc une opposition claire à cette convention.

Le DGS adjoint répond et présente le cadre. Il s'agit de renforcer les moyens mis en œuvre par l'État et cela concerne une centaine de personnels. Cette convention permet de poser un cadre et s'inscrit dans la politique RSE de l'établissement. Ce qui est inchangé, ce sont les statuts des agents et les droits existants. Les apports sont que cela donne un cadre clair et partagé, permet une meilleure anticipation par l'UL, désigne un interlocuteur identifié (réfèrent garde nationale) et procure une sécurisation juridique.

Concernant les étudiants, une information est prévue sur le dispositif, une validation possible de compétences acquises et aussi un aménagement des études et examens. Il n'y a pas d'éléments de contrainte.

Nous demandons des explications sur le logo : où sera-t-il placé ? On nous répond que le logo est déposé à l'INPI, que l'on peut l'utiliser au sein de l'université, qu'il est déposé dans des classes NICE.

Le DGS revient sur notre intervention. Il entend nos arguments, mais l'armée est un employeur qui (on peut le regretter) va être de plus en plus important. On peut faire le pari que les partenariats avec les universités peuvent permettre de transmettre des valeurs.

Nous rappelons que nos réactions visent notamment de l'article 3 qui porte sur les étudiants et qui nourrit nos réserves. On ne voudrait pas que l'université devienne un vivier pour l'armée : il y a beaucoup de partenariats avec des administrations à l'heure actuelle mais pas encore beaucoup d'universités.

Nous pensons que notre déclaration n'a pas été comprise, notre position est politique. Ce qui nous dérange, c'est de se préparer à la guerre, et d'avoir des journées en uniforme, des conventions, des modules dédiés et l'exercice militaire (Cyber Humanum Est). Cela pose un souci politique pour nous. En ayant une forte présence de l'armée, cela sous-entend qu'à un moment il faudra faire la guerre.

Vote

Pour : 4 (2 UNSA+ 2 SGEN)

Contre : 5 (4 CGT-FSU-SUD + 1 UNSA)

Abstention : 1 (UNSA)

Point 06. La procédure relative au repyramidage MCF (sous réserve) (avis)

Annulé car le MESR ne le met pas en place (cette année)

Point 07. La répartition des possibilités de promotions au repyramidage 2026 MCF (sous réserve) (avis)

Idem que point 7.

Point 08. Procédure d'avancement de grade des personnels enseignants contractuels et volume des promotions (avis)

Nous profitons de ce point pour dire que le règlement de gestion ne concorde pas avec la grille ministérielle PRCE pour les deux premiers échelons de la HC. Pour les deux premiers échelons, la durée indiquée dans le règlement de gestion est de deux ans et demi alors que la grille ministérielle indique deux ans. Nous demandons s'il est possible faire la correction.

L'administration répond qu'elle va regarder.

Vote

Pour : 10 (unanimité)

Contre

Abstention

Point 09. Campagnes d'avancement des Personnels Contractuels : Détermination des volumes de promotions (BIATSS) (avis)

Nous voulons savoir si, sur les documents fournis aux personnels, il y aura une adresse mail de la DMGRH pour des explications sur la campagne. Souvent en local les agents ne sont pas forcément au courant des campagnes d'avancements en détail. Ce qui serait bien, c'est d'avoir une adresse mail pour pouvoir poser des questions directement au service.

La vice-présidente indique que c'est un système qui existe pour les EC.

Le DGS adjoint indique que pour lui cela demande un changement important.

Vote

Pour : 10 (unanimité)

Contre

Abstention

Point 10. Bilan des formations année 2025 (information & échanges)

Déclaration CGT-FSU-SUD : Cela fait maintenant quatre ans que la CGT alerte sur les dysfonctionnements dans ce service. Le sujet est évoqué en bilatérale depuis tout aussi longtemps. Des choses sont en cours pour une évolution du service, mais en solidarité et en soutien avec nos collègues en souffrance, il est pour nous inapproprié de participer à des discussions sur ce sujet. Le but de cette intervention est qu'une trace figure au compte-rendu officiel du CSA.

Le DGS adjoint répond qu'il y a un travail d'accompagnement en cours, et plus particulièrement un audit du climat social. Une personne rencontre actuellement chacun des agents pour qu'ils s'expriment et puissent donner les problématiques. Cette phase est terminée depuis vendredi dernier et va permettre de savoir ce que cela indique en termes de management.

Nous avons alors une présentation des chiffres clés de 2025. Le budget du pôle FCP a été de 600 000 €, il y a eu aussi 4 focus : management, RSE, MCF stagiaires, modernisation de la formation.

Le DGSA prend la parole pour remercier l'équipe composée de douze collègues, et remercie aussi la cheffe de service pour son engagement. En ce moment il y a des tensions internes, mais il faut mettre en regard toutes cette activité, au total, c'est plus de 80 formations organisées. Il veut aussi souligner la question de l'absentéisme aux formations. 15% d'absentéisme c'est presque un poste d'une collègue « pour rien ».

Divers

Point 11. Suivi des propositions et avis du CSA du 27 janvier 2026 (information & échanges)

RAS