



Comité social d'administration du 28 avril 2026

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjoint de séance : *Hadrien Chaynes*

Liminaire CGT-FSU-SUD

Depuis plusieurs semaines, les agents de la fonction publique, comme l'ensemble des travailleurs, subissent une nouvelle hausse du prix des carburants et une forte instabilité des coûts de transport. Cette situation pèse lourdement sur le pouvoir d'achat, déjà fortement dégradé par l'inflation et le gel des salaires.

À l'Université de Lorraine, cette réalité est encore plus marquée compte tenu de l'étendue géographique de l'établissement. Nous avons été sollicités par de nombreux agents qui parcourent chaque jour plusieurs dizaines de kilomètres pour rejoindre leur lieu de travail, souvent sans alternative réelle à l'usage de leur véhicule personnel. Les personnels les plus touchés sont une nouvelle fois les agents les plus précaires, notamment les catégories C et B, pour lesquels ces dépenses deviennent insoutenables. Entre carburant, entretien des véhicules et péages, venir travailler représente un coût croissant qui pèse directement sur les budgets.

Cette situation ne peut pas durer des mois sans réponse concrète. Les agents ne peuvent pas être les variables d'ajustement des crises économiques et énergétiques. Nos organisations syndicales demandent donc que l'Université de Lorraine et l'État employeur prennent pleinement en compte cette réalité sociale et étudient rapidement des mesures de soutien : revalorisation des prises en charge des frais de déplacement, amélioration du forfait mobilité, aides exceptionnelles ou toute mesure permettant un véritable coup de pouce aux agents.

Il est urgent d'apporter des réponses concrètes afin de préserver les conditions de vie et de travail des personnels.

Réponse

La présidente a évoqué plusieurs points clés : la nécessité de travailler sur de nouvelles pistes pour faciliter les déplacements des agents, notamment en favorisant leur rapprochement de leur lieu de vie. Elle a indiqué qu'elle relayerait ces préoccupations auprès du gouvernement. Il a également souligné que la hausse du coût de l'énergie aura un impact sur le budget de l'Université de Lorraine.

Informations de la présidente

Concernant les étudiants hors Union européenne, un projet de décret prévoit une réduction importante des exonérations des droits d'inscription différenciés. Les étudiants déjà inscrits en 2026 ainsi que ceux intégrant l'université à la rentrée 2027 ne seraient toutefois pas concernés par cette mesure. À ce stade, l'impact économique est considéré comme limité, mais une vigilance particulière devra être portée à l'attractivité de l'Université de Lorraine. Aucun texte officiel n'était encore disponible avant la séance du CNESER du 5 mai.

La réforme PASS/LAS a été annoncée pour 2027 et pourrait entraîner des conséquences importantes pour les formations concernées. Cependant, aucun texte réglementaire ni calendrier précis n'a encore été communiqué à ce jour.

Le toilettage du décret de l'Université de Lorraine s'oriente vers un transfert au Sénat académique de la gestion des carrières des personnels, tout en maintenant les compétences des autres conseils. Des discussions sont en cours concernant la composition du conseil d'administration ainsi que la question de la double parité.

Enfin, le Groupement d'Intérêt Économique (GIE) de l'Hôpital Virtuel de Lorraine, associant l'Université de Lorraine, le CHRU de Nancy et l'ICL, devrait prendre fin. Il serait remplacé par une convention de fonctionnement plus classique.

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

Vote

Pour : 10 (Unanimité)

02. Approbation du PV du CSA du 17 février 2026 (sous réserve) (Avis)

Vote

Pour : 10 (Unanimité)

Vie Institutionnelle

03. Bilan 2022-2025 et perspectives 2023-2029 HRS4R de l'UL (Avis)

Présentation d'un plan axé sur l'éthique, l'inclusion, les conditions de travail et le développement des carrières.

Si nous voyons l'ampleur du travail réalisé et la synthèse que ce document fournit en termes de politique de ressources humaines, nous exprimons toutefois un profond désaccord de fond avec l'orientation politique qui s'en dégage. Nous avons déjà fait la critique du document OTM-R et l'usage de termes tels que le « développement des talents ». Nous voyons également dans ce document une mise en cause implicite du CNU et de la qualification MCF. Surtout, nous voyons un décalage entre les ambitions affichées dans ce document et les difficultés concrètes des carrières des personnels (enseignement, recherche ou BIATSS). Nous relevons également la question des CRCT qui pourraient être plus réguliers qu'ils ne le sont actuellement, même si cela dépend fortement d'une politique nationale plutôt que d'établissement.

Vote

Pour : 6 (SGEN-EFRP, UNSA)

Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

04. Intégration de l'école de sages-femmes de Metz à l'UFR-Faculté de Médecine, Maïeutique et métiers de la Santé (Avis)

Nous interrogeons la présidente sur le terme « autonomie » qui figure dans le document. La présidente écarte l'idée d'une UFR autonome, la structure étant trop petite, tout en rappelant la volonté des professionnels concernés de garder une identité distincte des autres disciplines de santé.

À la suite des questionnements soulevés par les élu·es CGT, FSU et SUD, la présidente a pris l'engagement d'examiner, en comité de pilotage, les conditions de détachement des agents afin de

retenir les dispositions les plus favorables. Une interrogation demeure toutefois concernant la situation des personnels BIATSS.

Vote

Pour (Unanimité)

05. Modification de l'annexe 5 du règlement intérieur de l'Université, liste et composition des pôles scientifiques (Avis)

Vote

Pour (Unanimité)

06. Cartographie des instances - élections professionnelles 2026 (Information et échanges)

Une présentation a été faite en séance, mais plusieurs interrogations ont été soulevées concernant le document présenté, jugé difficilement compréhensible, ainsi que sur le manque de clarté des attentes ministérielles.

Point reporté au prochain CSA

Ressources humaines

07. Gestion de la fin des financements PIA-COMP (Information & échanges)

Une longue discussion a porté sur la fragilité des financements sur projets et les conséquences possibles pour l'Université de Lorraine. La première VP a souligné que ces programmes « transformants » reposent sur des financements temporaires, de plus en plus courts et soumis à des critères d'évaluation à impact immédiat, alors que les effets réels se mesurent sur le long terme. La gouvernance a dénoncé un changement de paradigme de l'État, avec davantage de contrôle, moins de visibilité et une forte incertitude à l'horizon 2027.

Le DGS-A a présenté une démarche de diagnostic visant à évaluer la soutenabilité financière et humaine des projets financés (PIA, France 2030, COMP...) qui concernent aujourd'hui 156 postes. L'objectif est d'anticiper d'éventuels arbitrages dès fin 2026, en examinant quelles missions doivent être pérennisées et avec quels moyens.

Les échanges ont surtout porté sur les conséquences humaines. Nous avons interrogé la place des agents dans cette réflexion et demandé qu'ils et elles soient systématiquement associés. Les autres OS ont exprimé une forte inquiétude pour les collègues recrutés sur projets, rappelant que derrière les chiffres se trouvent « 70 collègues qu'on va voir partir ». Il est proposé d'anticiper via des dispositifs de formation et d'accompagnement dès 2026.

La présidence a reconnu un contexte d'incertitude inédit et défendu une stratégie de prudence et d'anticipation, tout en affirmant qu'il n'était pas question de supprimer brutalement des dizaines de postes sans conséquences majeures pour les missions de l'établissement.

La quasi totalité des informations discutées sont dans le document de travail du CSA.

08. Répartition des possibilités de promotions au repyramidage 2026 MCF (Avis) (ajout 2 jours avant)

Le décret du 10 avril 2026 constitue une bonne nouvelle pour l'université. Les cinq postes redistribués correspondent à des postes qui n'avaient pas été attribués en 2021-2022 et que l'Université de Lorraine

estime avoir réussi à préserver jusqu'à aujourd'hui. Nous rappelons toutefois que même si ces postes réapparaissent désormais, des opportunités de recrutement et d'évolution ont été perdues pour plusieurs collègues à l'époque.

L'université souhaite articuler cette campagne avec sa politique d'emplois et de promotion des femmes, en ciblant notamment les sections 06, 16 et 60, ainsi que les sections 01-02 et 26. Nous avons interrogé la présidence sur l'absence d'association entre les sections 25 et 26. Celle-ci a néanmoins défendu le maintien d'un ciblage spécifique de la section 26, en mettant en avant des difficultés particulières de recrutement dans cette discipline, difficultés qui seraient absentes ou moins marquées dans la section 25.

Vote

Pour (Unanimité)

09. Procédure relative au repyramidage MCF 2026 (Avis) (ajout 2 jours avant)

RAS.

Vote

Pour (Unanimité)

10. Temps de travail : révision du règlement de gestion et création de nouvelles absences (Avis)

Lors de la séance, deux documents ont été présentés, dont un transmis seulement la veille. Il a également été indiqué que les questions liées au télétravail seraient retravaillées en F3SCT.

Les échanges ont principalement porté sur la majoration du télétravail pour horaires décalés. La présidence propose une majoration avec un coefficient de 1,2 pour les agents travaillant avant 7h ou après 19h pendant au moins deux heures, à compter de septembre 2026. Les élu-es CGT-FSU-SUD estiment que l'université pouvait aller au-delà du simple cadre réglementaire et ont demandé une majoration dès la première minute, soulignant que peu d'agents seraient concernés et que certains déplacements ne seraient pas compensés. Le SNPTES a rappelé que les agents d'entretien resteraient exclus du dispositif. La CFDT a proposé un seuil d'une heure plutôt que deux. Le SNPTES a rappelé que la commission télétravail avait déjà demandé d'aller plus loin que le texte. Le DGS-A rappelle que la proposition ne faisait que reprendre l'arrêté existant.

Un débat a également eu lieu sur les autorisations d'absence pour allaitement. Les élu-es CGT-FSU-SUD ont souligné que le texte prévoyait des dispositions difficiles à appliquer concrètement. Le DGS-A a reconnu cette difficulté, tandis que la présidente a proposé de conserver le point tout en retravaillant son applicabilité.

Concernant les événements familiaux, plusieurs évolutions ont été présentées : possibilité de prendre les jours de mariage ou PACS sur une période de quinze jours, assouplissement des modalités pour les décès avec possibilité de fractionner les jours dans la semaine suivant l'événement et extension du principe permettant à certaines absences de primer sur des congés déjà posés. Le SNPTES a demandé que ces droits soient explicitement accordés de droit, sans validation hiérarchique, ce que le DGS-A a confirmé comme étant l'objectif.

Une expérimentation a aussi été proposée pour le don du sang, avec jusqu'à huit absences autorisées par an, sous réserve d'un délai de prévenance de trois jours et d'un don effectué près du domicile ou du lieu de travail.

Enfin, les élu·es CGT-FSU-SUD ont critiqué la signature d'une convention liée aux réservistes sans passage préalable en CA, malgré un avis majoritairement défavorable du CSA. Le directeur adjoint de la DAJ a rappelé que le CA avait délégué ce pouvoir de signature à la présidente.

Compte tenu des nombreuses remarques et corrections demandées, la présidence a interrompu la séance et le point a été reporté.

11. Règlement de gestion du parcours de titularisation des personnels maîtres de conférence stagiaires (Avis)

Une discussion a eu lieu concernant l'encadrement des maîtres de conférences stagiaires en l'absence de règlement formalisé. Le dispositif présenté prévoit deux temps d'évaluation, à mi-parcours puis au moment de la titularisation, avec l'organisation d'une rencontre entre les directions des différentes composantes afin de renforcer le dialogue et de mieux identifier d'éventuelles difficultés en amont. Le principe de la possibilité d'avis divergents entre structures est maintenu, tout en cherchant à améliorer la coordination et les échanges entre celles-ci. Il a également été proposé d'ajouter un droit de réponse du ou de la stagiaire, qui serait transmis au conseil d'administration restreint, proposition qui a été acceptée.

Vote

Pour (Unanimité à 9 voix, car nous n'étions plus que 3 élu·es CGT-FSU-SUD)

12. Primes de responsabilité pédagogiques année universitaire 2025/2026 et suivantes (Avis)

Vote

Contre : 3 (CGT-FSU-SUD)

Pour : 6 (UNSA et CFDT)

***Explication de vote :** les élu·es CGT-FSU-SUD s'opposent systématiquement aux points traitant des questions de rémunérations au moyen de primes individuelles (comme les votes précédents)*

13. Missions d'expertise année universitaire 2025/2026 et suivantes

Vote

Contre : 3 (CGT-FSU-SUD),

Pour : 6 (UNSA et CFDT)

***Explication de vote :** les élu·es CGT-FSU-SUD s'opposent systématiquement aux points traitant de la rémunération pour des missions d'expertises (comme les votes précédents)*

14. Référentiel d'activités pédagogiques au titre de l'année universitaire 2026/2027 (sous réserve) (Avis) (reporté)

Reporté.

Divers

15. Suivi des propositions et avis du CSA du 17 février 2026 (Informations & échanges)

Concernant le suivi des signalements ayant donné lieu à l'ouverture de procédures disciplinaires au sein de l'établissement. En 2024, les derniers chiffres disponibles font état de 11 dossiers traités : 7 concernaient des étudiants, 2 des enseignants et 2 des personnels BIATSS. Dans chacun des cas signalés, une procédure disciplinaire a été engagée.

Questions diverses CGT-FSU-SUD

1. Concernant les informations relatives à la suppression de plus de 150 postes, nous souhaiterions obtenir des précisions sur les points suivants.

- Quel est le nombre d'agents/collègues contractuels actuellement en poste au sein des services centraux et composantes ?

20 personnes en composante

- Parmi les agents/collègues concernés, combien relèvent de CDD « classiques » et combien correspondent à des contrats de projets liés à des financements arrivant à échéance ? 20 contrat projets

- Serait-il possible de disposer d'une cartographie détaillée de ces 150 postes, par service et/ou par composante

Réponse : cela n'est pas possible actuellement, une réponse est probablement en septembre.

2. Il nous a été indiqué que les frais de formation continue seraient en augmentation en raison de contraintes budgétaires de l'université. Pouvez-vous nous confirmer cette information ?

Réponse : la présidente explique avoir besoin de creuser pour une réponse en détail. Probablement une modification pour harmoniser. Pas en lien avec des contraintes budgétaires.

3. Comment un agent contractuel inscrit au fichier du personnel en catégorie C peut-il candidater et être recruté sur un poste de catégorie A ?

Ce type de situation est-il courant ?

Combien d'agents sont concernés chaque année ?

Sur quel type de décision repose ces recrutements ? Comment obtenir ce type de passe-droit administratif ?

Réponse : le DGS-A confirme et explique que ce n'est pas prévu dans le règlement de gestion des contractuels BIATSS actuels. C'est une pratique muselée, les cas sont traités au fur et à mesure. Il confirme que cela ne continue pas comme ça mais que c'est nécessaire. Il rappelle le besoin de réécrire le règlement de gestion. Cette pratique est autorisée depuis 2019.

Ce n'est pourtant mentionné dans aucun document, il n'existe pas de traces, aucune comptabilité n'est possible. La gouvernance confirme que l'on ne peut pas continuer comme ça et que les règlements de gestion doivent être refondés. On ne peut pas continuer sans reposer le texte,

Nous exprimons notre mécontentement et rappelons que cet usage n'était pas connu et qu'il ne profite qu'à certains agents.

Fin du CSA : 18h