



## **Comité social d'administration du 16 juin 2026**

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

Secrétaire-adjoint de séance : Victor Sandanassamy (CGT-FSU-SUD)

Il y a 9 votants à l'ouverture : 4 CGT-FSU-SUD, 4 UNSA, 1 CFDT-EFRP

### **Liminaires CGT-FSU-SUD**

#### **Liminaire 1. France Universités. MEDEF : qui pilote l'université ?**

Madame la Présidente,

Votre qualité de vice-présidente de France Universités nous conduit aujourd'hui à vous interroger sur la convention de partenariat signée entre France Universités et le MEDEF.

Ce texte soulève pour nos organisations syndicales des questions de fond sur l'avenir de l'enseignement supérieur et de la recherche publics. Derrière les termes de « rapprochement », de « coopération » ou encore d'« adaptation aux besoins économiques », nous dénonçons une conception de l'université dont la finalité est de répondre toujours davantage aux attentes immédiates du monde économique et des employeurs.

Cette orientation n'est malheureusement pas nouvelle. Depuis plusieurs années, les réformes successives de l'enseignement supérieur promeuvent une mise en concurrence des établissements, une logique de financement sur projet, une professionnalisation croissante des formations et une évaluation des activités universitaires à l'aune de leur rentabilité économique ou de leur contribution à la compétitivité des entreprises.

La convention signée avec le MEDEF apparaît comme une nouvelle étape de ce mouvement. Elle institutionnalise une proximité entre la représentation des universités et la principale organisation patronale française. Pour nous, cette démarche interroge profondément le rôle et la place de l'université dans notre société. A travers ce type de partenariat, les besoins exprimés par le patronat vont devenir des éléments structurants des choix de formation, des orientations de recherche, voire des priorités stratégiques des établissements. Cette perspective ouvre une brèche de plus contre l'indépendance académique et la liberté de la recherche.

Dans ce contexte, nous souhaiterions connaître votre position sur plusieurs points :

- En tant que vice-présidente de France Universités, quelle a été votre implication dans l'élaboration de cette convention ?
- Partagez-vous l'analyse selon laquelle les universités doivent davantage adapter leurs formations et leurs priorités aux besoins exprimés par les entreprises ?
- Considérez-vous que ce rapprochement renforcé avec le MEDEF est compatible avec les principes d'indépendance académique, de liberté de la recherche et de service public qui fondent l'Université de Lorraine ?

L'université doit demeurer un lieu de savoir, de recherche, de débat et d'émancipation au service de toute la société. C'est à cette aune que nous jugeons les orientations portées aujourd'hui par France Universités.

### ***Réaction de la présidente***

La présidente répond qu'elle ne siège pas au CSA en tant que vice-présidente de France Universités (FU). Elle précise cependant qu'elle n'a été directement impliquée dans la rédaction de cette convention, mais qu'elle en est solidaire. La convention a été approuvée par l'AG des présidents d'université. Elle ajoute que nous pointons cette convention, mais que FU en signe avec d'autres organisations. Elle ne veut pas que l'on porte des jugements binaires : il y a des formations professionnalisantes à l'UL, qui sont en lien avec l'écosystème économique et qui permettent des insertions en entreprise. Elle ne voit pas en quoi cette convention inféoderait l'UL aux acteurs économiques ni en quoi elle porterait atteinte à l'indépendance pédagogique ou scientifique.

### **Liminaire 2. Primes pour quelques-un-es, salaires pour toutes et tous !**

Avant d'aborder l'ordre du jour de ce CSA, nous souhaitons revenir sur une question qui concerne l'ensemble des personnels : celle des rémunérations.

Alors que nous entrons dans une troisième année consécutive de gel du point d'indice, le gouvernement persiste dans une politique d'austérité salariale qui conduit à une véritable smicardisation de la Fonction publique. La perte de pouvoir d'achat des agents s'accumule année après année, les grilles indiciaires s'écrasent, les débuts de carrière sont rattrapés par le SMIC et les déroulements de carrière perdent progressivement tout leur sens. Dans ce contexte, nous trouvons particulièrement révélateur que ce CSA soit une nouvelle fois appelé à se prononcer sur des dispositifs indemnitaires et des régimes de primes.

Soyons clairs : ce n'est pas de primes supplémentaires dont les agent·es ont besoin, mais de salaires. Ce dont ils et elles ont besoin, c'est d'une revalorisation du point d'indice. Ils et elles ont besoin de grilles indiciaires qui reconnaissent leurs qualifications, leur expérience et leur engagement au service public.

Les primes ont toujours été présentées comme une réponse aux difficultés d'attractivité pour les métiers de la fonction publique. Pourtant, malgré leur multiplication, les recrutements restent difficiles, les postes vacants se multiplient et les établissements peinent à stabiliser leurs personnels. La raison est simple : une prime ne compte que partiellement pour la retraite, peut être supprimée demain et contribue à l'individualisation des rémunérations. Le traitement indiciaire, lui, constitue un droit collectif et durable.

Nous refusons cette logique qui consiste à remplacer progressivement le salaire par des compléments indemnitaires. Nous refusons que les personnels soient contraints d'attendre une prime exceptionnelle pour tenter de compenser des années de perte de pouvoir d'achat.

Nous refusons la paupérisation des personnels.

### ***Réaction de la présidente***

La présidente n'aurait pas utilisé les mêmes termes que nous, mais elle est totalement d'accord sur le fond. La fonction publique d'État, et l'ESR en particulier, est un véritable sujet. Quand elle entend parler de revalorisation du point d'indice, elle « frissonne » car on sait que cela est pris sur les fonds de l'université. Elle est plus nuancée sur les primes, car celles de l'ESR sont parmi les plus basses quand on compare aux autres fonctions publiques.

### **Informations de la présidente**

La présidente accueille un nouveau membre, Guillaume Robin pour le SNPTES, en remplacement de Claude Arciprestre à qui elle adresse une pensée émue.

La notification des crédits 2026 a été reçue : compensation PSC et CAS pensions confirmées, mais un déficit d'environ 2 M€ subsiste, avec un surcoût de masse salariale de 0,8 M€. La baisse de l'ANR (30 %

à 27 %) représente une perte de 500 k€ pour l'Université de Lorraine. La situation financière des universités reste préoccupante.

La présidence poursuit en félicitant les collègues nouvellement nommés à l'Institut Universitaire de France.

#### **Point 01. Approbation du procès-verbal du CSA du 28 avril 2026. *Avis***

RAS

#### **Vote**

Pour à l'unanimité

### **Vie institutionnelle**

#### **Point 02. Projet de révision du décret de l'Université de Lorraine. *Information***

La présidente présente l'état de la situation sur le projet de toilettage du décret de l'UL. La DGESIP privilégie des modifications à la marge plutôt qu'une refonte du texte actuel. Plusieurs ajustements sont néanmoins validés : clarification de l'articulation CA-Sénat, transfert de certaines compétences du Conseil académique vers le sénat académique accompagnée de la suppression des membres élus de cette instance, ajout d'un VP statutaire pour le sénat académique et modifications des collèges du CS pour les harmoniser avec ceux des autres conseils.

Le principal point de débat reste la composition du CA. Ce n'est pas tellement la taille plus importante (36 membres au lieu de 30 actuellement) qui poserait problème, mais plutôt la part des membres extérieurs et la répartition des sièges. Une disposition est également proposée pour permettre de déclarer démissionnaire un membre nommé après trois absences consécutives ou non représentées (vote à la majorité des membres du conseil).

La nouvelle version du texte de la DGESIP est attendue. Le calendrier est serré avec un CSA exceptionnel en septembre, un passage au CNESER à l'automne et une obligation de publication avant fin 2026.

Plusieurs intervenants soulignent l'intérêt de la réforme mais estiment que l'évolution de la composition du CA constitue un point décisif : sans avancée sur ce sujet, il pourrait être préférable de reporter la révision à une prochaine mandature. Il faudra également se pencher sur le règlement intérieur de l'UL.

#### **Point 03. Cartographie des instances. Élections professionnelles 2026. *Information et échanges***

Pas de remarques particulière, le décret est déjà voté. Une réunion avec les OS est prévue le 24 juin 2026. Pour la CCPANT, l'UL a choisi de procéder par des scrutins sur sigles, comme d'habitude. Le document fourni fait apparaître la répartition femme-homme pour ce scrutin, mais c'est juste à titre d'information obligatoire même si ce n'est pas contraignant.

#### **Point 04. Les statuts du Service de Santé Étudiante (SSE). *Avis***

Le point est présenté par Alain Charissou, directeur, et Clément Montardi, directeur-adjoint.

Nous portons des questions sur la composition du conseil et les fréquences de réunion des conseils restreints et élargis. Nous pointons notamment le fait qu'il n'y a pas de représentation spécifique prévue des personnels de soin dans les statuts pour une représentation en Lorraine-Nord et en Lorraine-Sud.

Le directeur du SSE répond que le territoire est unique et que le SSE se déplace sur tout le territoire. Le DGS ajoute que les questions d'organigramme relèvent du règlement intérieur et non pas des statuts, qui restent généraux.

Un point est discuté sur la fréquence des réunions du conseil élargi et du conseil restreint. Les statuts prévoient que le conseil en formation élargie se réunit au moins deux fois par an et que le conseil en formation restreinte se réunit au moins une fois par an. Or nous estimons qu'il est nécessaire que le conseil restreint se réunisse plus souvent que le conseil élargi au vu des attributions respectives.

Le directeur dit qu'il est d'accord et qu'il souhaite plutôt inverser les rythmes de réunions.

Des échanges ont lieu sur le nombre d'étudiants à l'UL et sur le fait que le SSE devra aussi prendre en charge 25 000 étudiants hors UL. Cela est-il réaliste par rapport aux moyens dont dispose le SSE ? Le directeur précise qu'il s'agit d'un service de prévention, et non pas de soin, et que le service pourra y répondre.

#### **Vote**

Pour à l'unanimité

### **Point 05. Calendriers pédagogiques des collègiums 2026-2027. Avis**

Pas de remarques particulières sur ce point.

#### **Vote**

Pour à l'unanimité

## **Ressources humaines**

### **Point 06. Évolutions et contexte des campagnes d'emplois. Information et échanges**

Lors de la présentation de la situation budgétaire et RH de l'Université de Lorraine, la direction a rappelé que les perspectives pour 2026 demeurent très difficiles, avec plus de 5 M€ de masse salariale non compensée par l'État, dont 2,6 M€ liés au GVT, 2 M€ liés à la compensation incomplète du CAS pension et 0,8 M€ dus à la revalorisation du SMIC. À cela pourraient s'ajouter de nouvelles charges en 2027, notamment avec l'augmentation du taux de contribution au CAS pension.

Dans ce contexte, l'université doit désormais respecter un triple encadrement portant sur la soutenabilité de la masse salariale, le plafond d'emploi État et le schéma d'emploi, ce qui limite fortement les possibilités de recrutement et met fin à la logique de déstockage des postes. La direction affirme toutefois vouloir préserver des marges de manœuvre stratégiques en maintenant notamment des postes pour le programme ENACT, les besoins de formation, l'attractivité via les dispositifs IUF, la reconnaissance des collègues par des promotions et la politique d'inclusion.

Le principal changement annoncé concerne la gestion des emplois, avec le passage d'une logique de stock à une logique de flux. Les postes libérés remonteront désormais au niveau central pour être réaffectés en fonction des besoins prioritaires de l'établissement, et non plus automatiquement à leur structure d'origine. C'est ce qu'on appelle la « perte d'identité des postes ». Cette évolution, présentée comme un changement important, vise à mieux anticiper les départs, les besoins futurs et les contraintes de plafond d'emploi grâce à des outils de projection démographique et à l'outil GPEC.

A la suite de cette présentation par la VP CA-RH, nos élu-es CGT-FSU-SUD ont exprimé des interrogations sur les critères d'arbitrage entre besoins scientifiques et pédagogiques, sur la place des politiques d'excellence ainsi que sur les conséquences possibles pour les formations, et notamment des réserves sur les postes réservés au titre de l'IUF et sur une conception de l'excellence qu'ils estiment discutable. D'autres élus se sont interrogés sur la manière dont les besoins seraient hiérarchisés et sur les risques que ces nouvelles règles pourraient faire peser à terme sur certaines formations.

La présidence a répondu que l'arbitrage central resterait un dernier recours, que les pôles et collègiums continueraient à être associés aux décisions et que l'objectif n'était pas de gérer la pénurie mais de préserver la capacité collective à faire des choix. Elle a réaffirmé sa volonté de maintenir autant que possible les capacités de recrutement, l'attractivité académique et scientifique, les politiques d'inclusion ainsi que les projets stratégiques de l'Université de Lorraine dans un contexte budgétaire particulièrement contraint.

#### **Point 07. Campagne ESAS 2027 : publication des postes à la 1ère vague 2027. *Avis***

Nous avons rappelé que le manque de postes demeure une préoccupation majeure et que les réponses apportées restent insuffisantes au regard des besoins des composantes. Les échanges ont notamment porté sur l'équilibre entre recrutements d'enseignants-chercheurs et d'ESAS, plusieurs intervenants soulignant que les départements ont souvent besoin des deux catégories de personnels. La VP CA-RH a rappelé que les recrutements sont réalisés en fonction des priorités remontées par les composantes dans le cadre du cadrage VRE.

Malgré nos réserves relatives au fait que la situation de publication des postes n'est pas satisfaisante au regard des besoins de l'établissement, nous avons dit que nous reconnaissons les efforts de l'établissement pour chercher des compromis et préserver ses capacités d'action dans un contexte fortement contraint par les décisions budgétaires de l'État. Nous avons informé l'instance que nous avions prévu un vote contre, mais que les explications données en séance nous amenaient à nous abstenir.

##### **Vote**

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

Pour 3 : CFDT et UNSA SNPTES

#### **Point 08. Publication 2026 d'un poste de PU en section CNU 90. *Avis***

Le poste 90 CNU (Maïeutique) est proposé à la publication à titre conservatoire. Le ministère ayant indiqué oralement que ce poste devrait être autorisé, mais sans confirmation officielle à ce stade, l'UL souhaite anticiper afin de pouvoir procéder à la publication dès réception de l'accord formel.

##### **Vote**

Pour à l'unanimité

#### **Point 09. Nouveau règlement de gestion des contractuels BIATSS. *Avis***

La VP CA-RH a fait une présentation du nouveau règlement de gestion des contractuels BIATSS en rappelant que c'est un point qui a pris du temps et qui a engendré plusieurs réunions d'un GT paritaire. Le travail a débuté fin 2024 avec une accélération en 2025. Le principe était de recueillir les réactions à chaud des OS puis de nous laisser le temps de nous approprier les documents. L'ancien RG de 2012 posait des difficultés qu'il fallait résoudre : multiplication des exceptions, difficulté croissante de recrutement sur certains métiers / postes, dispositifs juridiquement fragiles, manque de lisibilité pour les agent-es et les managers. Le choix fait a été de proposer un alignement complet sur le cadre légal actuel et d'avoir un dispositif unique de rémunération fondé sur la contractualisation. Il faut être attractif pour recruter des contractuels dans un marché très concurrentiel. Il faut remplacer le système actuel, trop complexe, par un dispositif plus transparent, plus simple et qui génère moins de sentiment d'iniquité. C'est de cette façon que l'attractivité sera améliorée et que la fidélisation des agent-es sera accrue.

Le DGS-A a poursuivi en pointant des points positifs de ce règlement de gestion. L'expérience professionnelle sera valorisée. Il sera possible d'avoir une mobilité vers des postes de catégories supérieures, sous condition de diplôme. La rémunération pourra progresser tous les deux ans avec des

grilles permettant de dérouler une carrière sur deux grades d'un même corps. La proposition de l'UL est meilleure que le décret qui prévoit trois ans pour cela.

A la suite de cette présentation, nous avons fait une déclaration et ne sommes plus intervenus ensuite dans le débat.

### **Déclaration des élu·es CGT-FSU-SUD**

« Exceptionnellement, nous n'entrerons pas aujourd'hui dans le détail du texte. Vous connaissez déjà nos nombreuses réserves, nos interrogations et nos désaccords sur un grand nombre de dispositions qui constituent pour nous des régressions pour les personnels concernés.

Depuis le début de ce dossier, nous avons exprimé une analyse radicalement différente de la vôtre concernant le caractère prétendument non réglementaire du règlement actuel. Nous continuons de penser que cet argument a surtout servi à justifier l'élaboration d'un nouveau dispositif permettant de reprendre la main sur la politique d'emploi des contractuels, sur leur rémunération, sur leurs perspectives d'évolution et, plus largement, sur leurs trajectoires professionnelles.

Pour nous, ce règlement constitue un outil de pilotage budgétaire visant à dégager des marges de manœuvre sur la masse salariale et à préparer, à moyen terme, des mesures encore plus défavorables aux personnels.

Pour autant, nous avons fait le choix de participer à l'ensemble des groupes de travail. Nous l'avons fait sérieusement et de manière constructive. Nous avons posé des questions, demandé des précisions, alerté sur les conséquences de certaines dispositions et relayé les préoccupations des personnels.

Cependant, nous regrettons profondément la méthode retenue. En effet, tout au long du processus, le projet a été mouvant, parfois contradictoire, et souvent difficile à appréhender. Les évolutions successives du texte ont rendu compliquées toute restitution claire auprès des agents. Nous regrettons également le calendrier de fin de mandat retenu ainsi que les conditions dans lesquelles les travaux se sont achevés. Le seul point positif que nous vous concédons est la transmission du document final bien en amont de l'instance d'aujourd'hui.

Pour le reste, nous considérons que ce projet demeure insuffisamment préparé, insuffisamment stabilisé et largement inabouti. Trop de questions restent sans réponse. Trop de modalités d'application demeurent floues ou incertaines. Trop de dispositions nous semblent avoir été élaborées dans la précipitation.

Nous regrettons également le déficit d'information auprès des personnels. De nombreux agents n'ont découvert l'existence et le contenu de ce projet que par les communications des organisations syndicales. Quant à la participation de la parité administrative aux groupes de travail, elle a souvent été limitée, alors même que plusieurs de ses représentants ont exprimé des réserves ou des inquiétudes sur la faisabilité et les conséquences de certaines mesures.

Nous regrettons que les agents contractuels BIATSS soient une nouvelle fois ciblés alors même qu'ils contribuent pleinement au fonctionnement de l'université. Les droits qui leur étaient reconnus ne constituaient pas des privilèges ; ils représentaient des sécurités indispensables en matière de rémunération et de déroulement de carrière.

Nous contestons également l'argument selon lequel ce nouveau règlement renforcerait l'attractivité de notre établissement. Nous pensons au contraire qu'il produira l'effet inverse. En réduisant les garanties collectives offertes aux agents contractuels et en affaiblissant la visibilité sur leurs perspectives professionnelles, vous prenez le risque d'accentuer les difficultés de recrutement et de stabilisation que connaissent déjà certains services. L'attractivité ne se décrète pas. Elle se construit par la confiance et la reconnaissance du travail accompli et des perspectives de carrière lisibles. En remettant en cause ces éléments, vous risquez d'encourager davantage de départs, d'augmenter le turn-over et de rendre encore plus difficile le maintien des compétences au sein de l'établissement. C'est donc les collectifs de travail qui s'en trouveront fragilisés.

Nous avons toujours reconnu que certaines dispositions pouvaient nécessiter des adaptations pour tenir compte de l'évolution de nos métiers, des besoins des services et des transformations de notre environnement professionnel. En revanche, nous refusons que ces adaptations servent de prétexte à une remise en cause des garanties collectives et des droits acquis des personnels contractuels.

Nous rappelons que l'ancienne présidence avait assumé le choix d'un dispositif certes coûteux, mais qui constituait aussi un marqueur fort de la politique sociale de l'établissement et participait à son attractivité. Le président d'alors, qui n'était pas spécialement cégétiste, avait dit dans un comité technique : « on se moque de moi à la CPU mais je suis fier de notre règlement de gestion ». Ce choix était source de reconnaissance pour de nombreux personnels et contribuait à une certaine singularité de notre université.

Aujourd'hui, vous faites le choix inverse. Et force est de constater qu'aucune organisation syndicale ne soutient cette orientation. Toutes ont exprimé, à des degrés divers, leurs oppositions ou leurs inquiétudes.

Pour toutes ces raisons nous vous demandons solennellement de retirer ce point de l'ordre du jour et de reprendre ce travail dans une perspective favorable aux agent·es contractuel·les ».

A la suite de notre déclaration, des élu·es CFDT-EFRP et UNSA-SNPTES ont fait part de leur intention de voter contre et ont exposé leurs raisons.

Face à un vote s'orientant vers un avis unanimement défavorable des organisations syndicales présentes au CSA, la présidente a demandé une suspension de séance à l'issue de laquelle elle a annoncé qu'elle retirait le point de l'ordre du jour afin de le soumettre à une analyse réglementaire du ministère.

#### **Point 10. Temps de travail : révision du règlement de gestion, création de nouvelles absences et modalités d'utilisation des absences élus locaux. Avis**

Ce point avait déjà été examiné lors du CSA d'avril. De nombreuses propositions de modifications avaient alors été discutées et plusieurs d'entre elles semblaient avoir reçu un accord de principe. Pourtant, le document présenté lors de la séance du jour est strictement identique à celui de l'époque et aucune de nos remarques n'a été prise en compte. Nous regrettons fortement cette méthode, qui donne le sentiment que les échanges en instance n'ont servi à rien et interroge sérieusement la réalité du dialogue social.

##### **Vote**

Contre : 4 CGT-FSU-SUD

Pour : 5 (4 UNSA et 1 CFDT)

#### **Point 11. Évolution de la grille des primes de responsabilités (IFSE RP). Avis**

Le DGS a présenté ce point en disant que les collègues qui sont dans les campus avancés, c'est-à-dire en dehors des grandes métropoles, ont des sujétions particulières qui demandent un alignement du régime indemnitaire.

##### **Vote**

Contre : 4 CGT-FSU-SUD

Pour : 5 (4 UNSA et 1 CFDT)

**Explication de vote.** *Nous votons très généralement contre le système d'individualisation de la rémunération via des primes au mérite. Nous demandons des augmentations de salaires et soutenons que ce système donne potentiellement davantage de pouvoir à l'employeur et aux managers.*

**Point 12. Mise à jour du règlement de gestion des enseignants contractuels. *Avis***

Il s'agit de quelques corrections sur le règlement de gestion et notamment de la mise en conformité des durées de passage d'échelon, erreur que nous avons relevée lors d'un CSA précédent.

**Vote**

Pour à l'unanimité

**Point 13. Liste des fonctions ouvrant droit à la Prime de Charge administrative. *Avis***

Point habituel... et vote habituel des élu·es CGT-FSU-SUD (voir explication de vote du point 11).

**Vote**

Contre : 4 CGT-FSU-SUD

Pour : 5 (4 UNSA et 1 CFDT)

**Point 14. Liste des fonctions ouvrant droit à la C2. *Avis***

Idem.

**Vote**

Contre : 4 CGT-FSU-SUD

Pour : 4 UNSA et 1 CFDT

**Point 15. Référentiel pédagogique au titre de l'année universitaire 2026/2027. *Avis***

Là aussi, c'est un point habituel. Nous votons contre le référentiel des activités pédagogiques car nous considérons qu'il nuit gravement au statut des enseignants-chercheurs et des enseignants du secondaire affectés dans le supérieur.

**Vote**

Contre : 4 CGT-FSU-SUD

Pour : 4 UNSA et 1 CFDT

**Point 16. Les critères CRCT/délégations.**

Pas de modification sur ce texte.

**Point 17. Les critères et procédures CPP. *Avis***

La première VP RH-CA mentionne que ce dispositif a du mal à trouver son public.

**Vote**

Pour à l'unanimité

**Divers**

**Point 18. Suivi des propositions et avis du CSA du 28 avril 2026. *Information et échanges***

RAS

## Questions diverses CGT FSU SUD

### Point 1 - Journée de convivialité imposée

*Quelles sont les bases légales pouvant imposer à des agents de participer à des moments dits de convivialité ?*

*La CGT est régulièrement sollicitée par des collègues faisant état de pressions, explicites ou implicites, pour participer à des moments de convivialité organisés au sein des services (barbecues, repas de fin d'année, sorties d'équipe, pots, médiation chevaline, etc.), certains agents posent des congés à leur initiative pour ne pas s'y rendre.*

*L'établissement peut-il préciser les bases légales ou réglementaires qui permettraient d'imposer à un agent la participation à ce type d'événement ?*

*L'Université confirme-t-elle que la participation à ces moments de convivialité relève du libre choix des agents, et qu'aucune conséquence professionnelle ne peut être attachée à un refus de participation ?*

*Réponses:* le DGS-A a rappelé qu'il convient de distinguer les événements purement conviviaux organisés hors du temps de travail, qui ne peuvent en aucun cas être obligatoires, des activités organisées sur le temps de travail ayant un objectif professionnel, comme les séminaires d'équipe ou les réunions délocalisées. Dans ce second cas, certaines séquences collectives, comme un repas pris en commun, peuvent être intégrées à l'organisation de la journée si elles sont cohérentes avec les objectifs poursuivis. En revanche, un événement de type barbecue organisé dans un but uniquement convivial ne peut être imposé aux agents pendant le temps de midi.

Nos élu·es ont indiqué que des situations parfois improbables, problématiques, voire inadaptées leur sont signalées sur le terrain. L'administration a répondu qu'elle n'était pas toujours informée de ces pratiques et a invité les personnels à lui transmettre les difficultés rencontrées afin qu'elles puissent être examinées. La réponse n'est pas suffisante.

*2 - Concernant la procédure de communication lors du décès d'un agent ou d'une agente, nous constatons que les informations relatives aux obsèques sont régulièrement diffusées après la date de celles-ci, privant de fait de nombreux collègues de la possibilité de rendre un dernier hommage à leur collègue disparu.*

*Nous connaissons l'argument de l'établissement consistant à ne pas diffuser largement ce type d'information à l'ensemble des 8 000 agents. Toutefois, la solution transitoire mise en place via Factual ne semble toujours pas permettre une information suffisamment rapide, malgré les préconisations formulées sur ce sujet dans un rapport de la F3SCT de décembre 2025.*

*L'établissement peut-il nous indiquer quelles mesures concrètes ont été mises en œuvre depuis ce rapport et comment il compte garantir à l'avenir une diffusion des informations relatives aux obsèques dans des délais compatibles avec la réalité des cérémonies ?*

*Réponse:* L'administration a indiqué qu'elle cherchait à trouver un équilibre entre une diffusion suffisamment large de l'information et le respect des contraintes liées à ces situations. Les préconisations de la F3SCT visaient notamment à revoir les modalités de communication. Il a été rappelé que la mise en œuvre est parfois complexe, car plusieurs services peuvent être impliqués et la diffusion des informations dépend également des délais de retour et de validation des familles.

### 3 - Accès aux personnels UL du resto CNRS sur Brabois

*Les personnels de l'Université de Lorraine travaillant sur le site de Brabois, notamment dans les unités mixtes CNRS-UL, ne peuvent actuellement pas bénéficier du restaurant administratif du CNRS de l'INIST dans des conditions tarifaires comparables à celles des agents CNRS.*

*Cette situation crée une distinction artificielle entre agents UL et CNRS fondée uniquement sur leur employeur administratif. Au sein d'une même équipe, les personnels se retrouvent éclatés entre*

*différents lieux de restauration, ce qui nuit à la cohésion des équipes et ne permet pas toujours aux collègues de partager leur pause déjeuner dans les mêmes conditions.*

*Nous souhaitons que l'Université de Lorraine étudie la mise en place d'une convention avec le CNRS permettant aux agents UL d'utiliser leur subvention restauration au restaurant de l'INIST, afin de renforcer l'équité entre personnels et d'améliorer la qualité de vie au travail.*

*Réponse:* Le DGS-A a rappelé qu'une convention existe déjà avec le CNRS jusqu'en 2030, mais qu'elle ne concerne qu'un nombre limité de personnels dans un cadre historique et dérogatoire. Une extension à l'ensemble des agents UL se heurte à plusieurs difficultés, notamment des différences importantes dans les modalités de financement des repas, un coût plus élevé au restaurant de l'INIST et surtout une capacité d'accueil insuffisante. Une étude menée précédemment avait montré que le restaurant ne pourrait pas absorber l'arrivée de plus de 150 agents UL supplémentaires issus notamment du LEMTA, de GeoRessources ou du CRPG. Dans ces conditions, l'université considère qu'une généralisation du dispositif n'est pas envisageable à ce stade.

*4- Job dating: L'université peut-elle confirmer que, pour accéder à un emploi public, les compétences professionnelles demeurent plus déterminantes que les performances sportives et qu'aucun certificat médical ne sera bientôt exigé avec le CV ?*

*Réponse:* la VP RH-CA a rappelé que cette question avait déjà reçu une réponse l'an dernier. Elle a regretté que le débat revienne dans les mêmes termes, estimant que certaines critiques formulées à l'époque étaient excessives et injustifiées. Elle a rappelé que les activités mises en place recueillent globalement des retours positifs de la part des participants.

*5- Alors que le SMIC a été revalorisé à plusieurs reprises ces dernières années, en raison de l'inflation, combien d'agents de l'Université de Lorraine bénéficient aujourd'hui d'une rémunération nécessitant l'application de l'indemnité différentielle afin d'atteindre le minimum légal de rémunération dans la fonction publique ? Et quel pourcentage d'agents arrivent à ce niveau ?*

*Réponse:* le DGS-A a indiqué qu'à la suite des revalorisations successives du SMIC, tous les agents dont l'indice majoré est inférieur à 380 bénéficient désormais de l'indemnité différentielle. En juin, cela concernait 1 039 agents, contre 716 en début d'année. Le complément versé peut atteindre environ 65 € par mois et concerne principalement les cinq premiers échelons des grilles concernées.

*6- Dans le cadre de la réforme des études de santé qui entrera en vigueur à la rentrée universitaire 2027-2028, pouvez-vous nous préciser les orientations retenues par l'établissement concernant l'organisation des enseignements et l'accompagnement des étudiants ?*

*Nous souhaiterions notamment connaître les conséquences attendues de cette réforme sur le positionnement administratif (rattachement) de la L1, son mode de pilotage ainsi que les moyens humains qui lui seront alloués. Des recrutements ou des réorganisations sont-ils envisagés afin de faire face aux évolutions prévues ?*

*Réponse:* La présidente n'était plus présente, le DGS-A a indiqué qu'il était encore trop tôt pour préciser les modalités de mise en œuvre de la réforme des études de santé prévue pour la rentrée 2027-2028. Les textes réglementaires ne sont pas encore publiés et les informations disponibles restent très limitées. À ce stade, l'établissement ne dispose d'aucune visibilité sur les éventuelles évolutions des effectifs étudiants, ni sur les conséquences en matière d'organisation, de pilotage ou de moyens humains. Les premiers textes sont attendus après le CNESER de septembre, avec une publication envisagée d'ici la fin novembre, dans un calendrier jugé particulièrement contraint pour préparer la réforme.