

CA de Nantes Université du 14 avril 2023

Compte rendu par les élu-es de la liste « Ensemble... » : nous mentionnons uniquement les points qui nous semblent les plus importants. Nos interventions et remarques sont en italique. Pour plus de précisions : contactez-nous

Informations générales

Carine Bernault :

Un nouveau vice-président étudiant a été élu : Néfis Djélassi, étudiant de L3 en sciences de la vie

Sur la situation actuelle, la présidente explique : l'université est touchée par les mouvements sociaux, en particulier sur le campus Tertre. La présidente salue la mobilisation des collègues qui gèrent la situation. Elle condamne toute forme de violence, quels qu'en soient les auteurs. Elle exprime inquiétude et consternation à l'égard des faits rapportés par des étudiantes à l'occasion d'une intervention policière. Le procureur de la République a saisi l'inspection générale de la police. À ce jour, aucune étudiante concernée n'a saisi l'établissement (malgré l'information sur les dispositifs existants). La présidente a reçu une des étudiantes victimes.

Crise grave à IAE et en droit : c'est une manifestation criante du manque de moyens.

Il y a beaucoup de mouvements de personnels BIATSS qui posent un problème d'organisation. La présidente a rencontré la rectrice. La présidence recherche une direction par intérim de l'IAE. Un accompagnement pour limiter les RPS a été mis en place.

Contrat d'objectif, de moyens et de performance : NU fait partie de la 1ère vague des établissements concernés. C'est un « nouvel outil de dialogue stratégique » qui concerne cette année 34 établissements. Ce COMP se substitue au dialogue stratégique et de gestion.

100 millions d'euros sur 3 ans ont été annoncés. La présidente annonce que c'est plus que le dialogue stratégique de gestion .

Deux parties du COMP : une partie bilan pour les établissements sous tutelle MESRI (rendre compte de la manière d'utiliser les fonds) et une partie consacrée aux objectifs prioritaires que l'on se donne pour les années à venir. Cette partie décrit la manière dont l'établissement utilise l'ensemble de ses ressources pour atteindre les objectifs fixés.

Le projet de COMP doit être élaboré d'ici à la mi-mai ! Les fonds seront débloqués en juillet.

Ce COMP s'appuiera sur la lettre d'orientation stratégique de NU. Dans le COMP de NU, il y aura un volet propre à l'école Centrale de Nantes, qui est sous tutelle MESRI.

CR par les élu-es de la liste « Ensemble... » - CA du 14 avril 2023

Objectifs prioritaires à 3 ans, choisis dans notre contrat de site.

Actions prévues pour mettre en œuvre la LOS ;

- Professionnalisation des formations
- Bien être des étudiants
- Développement durable
- Amélioration de la gestion et du pilotage
- Stratégie NU : université ouverte

La liste « Ensemble... » intervient sur l'aspect « performance » du COMP, qui peut s'accompagner d'une menace de retirer les fonds. La ministre Retailleau a en effet dit à l'AEF (dépêche 689018) : « Ce sont des contrats de performance, car si les objectifs ne sont pas atteints ou sont partiellement atteints, les crédits seront supprimés, réduits ou réorientés. Je serai intraitable sur cet aspect. »

Ensemble calcule que les 100 millions pour 34 établissements représentent des dotations en baisse... à moins d'être en concurrence avec les autres. Sera-t-il possible d'avoir des moyens en plus de ces COMP ?

La présidente répond que l'établissement continue de demander des moyens supplémentaires et pérennes.

L'UNSA-SNPTEs s'interroge sur les indicateurs utilisés pour la performance. La présidente répond que l'établissement doit définir des indicateurs ainsi qu'une cible. Il faudra définir des pistes ambitieuses, mais réalistes.

La représentante de la rectrice précise que l'évolution en COMP s'est faite à la demande de Bercy pour harmoniser les procédures avec les autres administrations publiques.

Frédéric Jacquemin, VP innovation et partenariats, iSite

- Point sur l'isite NEXT

Pour l'appel à projet « Excellences », NU n'a pas été convoquée pour audition, ce qui n'est ni un signal positif, ni un signal négatif.

Pour le pôle universitaire d'innovation (PUI), l'université est présélectionnée.

Les 4 porteurs d'axe de l'isite NEXT se sont mis en retrait récemment, après avoir travaillé pendant 2 ans et demi.

L'isite a permis d'investir 4,5 millions d'euros, pour la recherche, mais aussi pour des projets d'innovation, vie de campus et projets internationaux de l'établissement.

Un 1^{er} appel à projet a été lancé il y a un mois, un second prochainement.

Cette année, réactualisation de la feuille de route du projet scientifique. Deux membres de l'isite ont lancé un projet ANI sans inclure tous les membres de NU ; c'est une des raisons qui explique le départ des porteurs d'axe.

Changement de méthode : ne pas recourir uniquement aux appels à projets. Logique d'appel à manifestation d'intérêt.

Désignation de la personnalité extérieure représentante du monde culturel

CR par les élu·es de la liste « Ensemble... » - CA du 14 avril 2023

2 / 9

(élection)

Une seule candidature : Philippe Guillet, directeur du Muséum de Nantes.

VOTE : unanimité POUR

Rapport social unique (pour information)

Ce rapport présente aussi la situation comparée entre hommes et femmes.

effectif : + 3%, mais la hausse est surtout liée à l'augmentation du nombre de contractuels

L'établissement a une volonté de favoriser les femmes parmi les promues

- Enseignantes : 34% des promues / 31% des candidats
- BIATSS : 76% des promotions pour les femmes alors que 67% des BIATSS

Le salaire moyen reste stable

taux d'absentéisme / maladie ordinaire : reste faible avec une baisse du nombre d'accidents de service/

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (handicap) : le nombre est en dessous de 6%, mais en progression principalement chez les BIATSS. Peu de BOE chez les EC – l'établissement va travailler pour inciter les étudiants à se déclarer BOE pour les inciter à faire carrière comme BOE ensuite dans l'université.

liste « Ensemble... » : Le rapport social est un document très riche et très clair : nous remercions les collègues qui l'ont réalisé. Chaque année, le rapport social permet de refléter les conditions de travail.

*Nous constatons la très forte **hausse de l'emploi contractuel**, chez les BIATSS comme chez les EC-E. Les contractuel·les comptent pour 42% des agents BIATSS en hausse de plus de 19 % depuis 2019. Les contractuel·les sont largement des précaires : 670 CDD sur les 824 personnels BIATSS contractuels (p 14 : 154 BIATSS CDI). Cela entraîne des difficultés dans les équipes, car il y a un turn-over important. Nous soulignons l'effort de l'établissement en formation.*

*Nous voyons aussi l'ampleur de la **surcharge de travail** : On compte 259 928 heures complémentaires d'enseignement (p. 55) , de nouveau en augmentation : 6 392 HC de plus que l'année précédente. Désormais, les HC représentent la charge d'enseignement de 1 354 EC. Comment, dans ces conditions, comprendre le discours exaltant l'excellence de la recherche ? Comment faire de la recherche lorsqu'on assure une centaine d'heures complémentaires ? Comment assurer la réussite des étudiant·es dans ces conditions ?*

*En ce qui concerne la **répartition femmes / hommes** :*

D'une manière générale (personnels enseignant et non enseignant) on relève la part plus importante de femmes parmi les personnels contractuels (p 104) et chez les personnels BIATSS (p. 13 et suivantes), les femmes sont majoritaires dans la population (65%), mais aussi dans les catégories les moins bien rémunérées (+ de 46 % des femmes BIATSS titulaires sont catégories C). On constate un net écart salarial entre les hommes et les femmes (p

CR par les élu·es de la liste « Ensemble... » - CA du 14 avril 2023

109) : comment s'explique-t-il concrètement ? Comment y remédier ?

Nous notons aussi des moyennes d'âge et des répartitions par âge qui montrent le vieillissement des personnels (cela étant dû au manque de recrutement), les améliorations des conditions de travail seront aussi à favoriser pour les personnels qui vieillissent.

réponse : Pour la rémunération, l'écart entre femmes / hommes, est dû aux interruptions de carrière : maternité / disponibilité ? Au temps partiel des femmes qui font également moins d'heures complémentaires.

Arnaud Guével : La quantité d'heures complémentaires en un problème dont tout le monde est conscient. Peut-on accepter ces temps de travail ? On s'oriente vers réglementation de l'établissement.

liste « Ensemble... » : Nous souhaitons un focus sur les CDI : il faudrait une démarche de titularisation pour ne pas les laisser dans un statut si peu intéressant : pas de prime, pas de carrière.

réponse / les CDI peuvent candidater pour les postes proposés et sont accompagnés

Modification des Lignes directrices de gestion relatives au régime indemnitaire pour les enseignants- chercheurs – C3 (pour approbation)

Avis du CSA du 21 mars 2023 : 5 pour, 5 contre, 0 abstention

L'an dernier, la C3 était fixée à 5000 euros dans NU. Cette année, il est probable qu'on doive diminuer le montant de la C3 pour atteindre les 45 % de bénéficiaires. Des clauses d'exclusions ont été rétablies par exemple un VP qui touche la C2 de toucher aussi la C3.

Liste « Ensemble... » : explique sa position sur la C3 (qui explique notamment ses votes / en contre et en abstention). Les critères choisis sont intéressants et permettent de tendre vers une harmonisation, mais sont encore très subjectifs et très variables selon les disciplines et composantes. La précision sur le fait que les heures complémentaires ne sont pas prises en compte pour la C3 est nécessaire et bienvenue. Mais l'an dernier, le choix a été fait de ne pas mettre la prime plancher, mais une prime supérieure, ce qui diminue de fait le nombre d'EC qui peuvent obtenir la C3. La FSU plaide pour que toutes et tous les collègues EC aient la C3, car tout le monde fait son travail et au-delà. Par ailleurs, nous attirons l'attention sur le fait que les collègues E n'ont toujours pas accès à ce type de prime alors que nous demandons qu'ils y aient accès. Finalement, l'existence de la composante C3 génère du travail supplémentaire pour les candidats et les évaluateurs, mais aussi beaucoup de frustration et de sentiment d'injustice.

Nous précisons que les LDG de l'établissement doivent donner les critères précis.

Le seul avantage de cette prime est de valoriser des missions qui ne sont pas seulement des missions de niveau recherche.

VOTE : 1 abstention / 5 contre / 21 pour

CR par les élu·es de la liste « Ensemble... » - CA du 14 avril 2023

4 / 9

Modification des Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours pour les enseignants-chercheurs (pour approbation)

Avis favorable du CSA du 21 mars 2023 : 3 pour, 0 contre, 7 abstentions, 3 pour

Liste « Ensemble... » : rappelle que le dispositif de promotion interne qu'est le repyramidage est une bonne chose sur le principe, mais que, dans le contexte de la situation tendue de l'université, et comme les possibilités de promotion et de mutation des EC sont très réduites, le dispositif a lui aussi créé des frustrations et des incompréhensions.

Un élu NUD s'inquiète des effets de la politique de gestion inégalitaire des indemnités ou des carrières sur les collègues.

VOTE : 6 abstentions / 0 contre / 22 pour

Revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS – part IFSE

Avis favorable du CSA du 21 mars 2023 : 5 abstentions, 5 pour

1,5 M €

Il est prévu de finir la convergence entre filières pour toutes les filières et corps, il restait les corps de catégorie A. Un travail fin de cartographie a été effectué. Le MESR a défini des niveaux de primes cibles pour 2027. Compte tenu de la faiblesse des primes de l'établissement qui entraîne des problèmes de recrutement, il est convenu d'aller vite vers la convergence et de prendre 40% de cette augmentation en 2023.

Sur 4 ans, évaluation de cette augmentation à 2,2 M € dont 1 M € dès 2023 : pour l'instant on n'a pas les moyens.

Il y avait aussi un vrai décalage pour la filière des AENES par rapport au rectorat : les pries du rectorat sont prises en compte pour définir les primes de Nantes Université.

Liste « Ensemble... » : Nous saluons un effort net sur ce sujet conformément aux instructions du MESR de convergence des primes entre les filières et sur les augmentations proposées. Un rattrapage était plus que souhaitable. Nous soulignons la qualité du travail de cartographie. Le niveau des primes cible est intéressant, car au-dessus de la cible MESR.

Nous avons été surpris de ne pas avoir de temps de réflexion après les commissions primes des 2 & 9 mars derniers. Nous regrettons aussi que les remarques que nous avons faites n'ont pas été prises en compte.

il nous semble qu'un effort d'augmentation plus important en 2023 serait bienvenu pour les catégories C qui souffrent de la hausse des prix.

CR par les élu·es de la liste « Ensemble... » - CA du 14 avril 2023

5 / 9

Nos autres remarques sont en particulier sur la cat A la filière des bibliothèques :

- Les conservateurs en chef devraient être mis dans le même groupe que les IGR CN – cette remarque était soutenue par le directeur du SCD présent à la commission prime.
- Actuellement les bibliothécaires (cat A) ont une prime de 220 € / annuel en dessous des IGE et les bibliothécaires HC sont en dessous de près de 640 € annuels. Pour rectifier l'historique de ces primes inférieures : pourquoi ne pas prendre plus dans l'augmentation 2023 ? (comme pour les IGE).
- De la même façon, les groupes 1 des bibliothécaires devraient être au même niveau que les groupes 1 d'IGE/AAE et que les groupes 2 ne soient pas sur une moyenne des groupes 2 & 3. Cela aurait très peu d'impact, il n'y a que 10 bibliothécaires (moins de 10 000 € / an)
- Pour les bibliothécaires HC, la grille indiciaire est comparable à celle des IGE HC : le même niveau de prime serait logique et permettrait de garder la même cohérence : mêmes primes que les APAE pour les 3 filières (cf ce qui a été fait pour les AAE / IGR). Le coût est très faible avec seulement 2 bibliothécaires HC.

Les bibliothécaires (catégorie A) sont « le corps présentant, au niveau national, le retard le plus important en matière de convergence indemnitaire » est-il indiqué dans le bilan de l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières signé en marge de la LPR.

Nous serons aussi attentifs au maintien des groupes de RIFSEEP qui sont spécifiques à certaines missions dans la filière des bibliothèques par rapport à ceux des IRTF (formatrices par ex).

réponse : le travail est complexe et était urgent pour une mise en paiement en juillet avec rappel depuis janvier 20223. C'est une volonté de trajectoire qui sera revue régulièrement.

VOTE : 5 abstentions / 23 pour

Revalorisation de la rémunération des personnels BIATSS contractuels (pour approbation)

Avis du CSA du 21 mars 2023 : 5 pour, 5 contre, 0 abstention

Cette revalorisation concerne tous les contractuels déjà en poste sauf ce qui ont bénéficié d'une augmentation récente.

La priorité des augmentations reste pour les titulaires. Coût : 668 K€ + que prévu sur la masse salariale état
Liste « Ensemble... » : L'augmentation de 10 points d'indice correspond à +48,5 € /mois, ce qui est relativement peu. L'administration propose d'ajouter +10 points chaque année pendant 4 ans afin de corriger les anciens contrats et les remettre à niveau / nouveaux contrats proposés aux contractuels.

C'est très peu, et cette augmentation très progressive proposée sur 4 ans contraste avec l'augmentation des primes des titulaires, où 40 % de l'augmentation globale est faite dès la première année. Pourquoi l'effort qui est fait par l'université pour les titulaires ne peut pas être fait pour les contractuels ?

CR par les élu·es de la liste « Ensemble... » - CA du 14 avril 2023

6 / 9

Par ailleurs, les contractuels continueront à être payés pendant 4 ans en dessous du niveau des derniers entrants : ils auront bien évidemment beaucoup de mal à l'accepter, surtout ceux en CDD, dont la fin de contrat arrivera avant cette échéance. Les contractuels anciennement embauchés par l'université se voient donc ainsi soumis à une double peine, car ils cumulent la précarité (relative pour la CDI, très certaine pour les CDD), avec une faiblesse des rémunérations.

L'augmentation ainsi proposée ne comble que très imparfaitement l'injustice créée.

Nous notons aussi de grosses différences de salaires entre les contractuels et les titulaires. En CDI : pas de carrière et d'évolution, pourquoi ne pas faire une grille de progression de carrière plus intéressante ?

VOTE : 1 abstention / 5 contre / 22 pour

Répartition des moyens et ressources au sein de Nantes Université (pour débat)

La présidente insiste sur le fait qu'aucune discipline ni composante n'est richement dotée à l'université. Les objectifs : une répartition des moyens équitable, transparente.

Les chantiers à suivre : ressources humaines, dotation récurrente des laboratoires, charges d'enseignement et d'alternance, ressources propres, dotation de fonctionnement.

L'objectif est d'essayer de rééquilibrer les moyens entre pôles et composantes en affectant les moyens supplémentaires sur les structures les plus en déficit.

RH, Enseignants et Enseignant-Chercheur : choix de s'appuyer sur le taux d'encadrement par pôles et UFR. C'est un critère utilisé au niveau national. Présentation de l'indicateur dans un diaporama (pas fourni au CA).

Sur la charge d'enseignement : Le modèle utilisé jusqu'ici n'était plus adapté, notamment pour l'alternance.

Les ressources propres sont liées à la formation. Cela est pris en compte dans les coûts complets.

Le taux encadrement moyen est de 19,4 étudiants par ETPT EC-E en 2021

On remarque 4 groupes :

1. sup à 35 : psychologie, droit
2. entre 24 et 35
3. entre 19 & 24
4. moins de 19

L'engagement : faire des efforts sur groupes 1 & 2 : il faut améliorer et maîtriser l'offre de formation.

Charge d'enseignement et alternance : Les recettes de l'alternance sont très importantes. L'alternance est très forte dans le pôle Sciences et technologie .

Les ressources propres représentent 30% du budget global, mais 75% pour les IUT.

Pour les **ressources humaines BIATSS** : là aussi, le calcul d'un taux d'encadrement est fait par pôles et UFR

CR par les élu·es de la liste « Ensemble... » - CA du 14 avril 2023

7 / 9

(étudiants/BIATSS). La difficulté de cet indicateur est que certains BIATSS n'interviennent que pour la recherche donc pas en lien avec les étudiants. Calcul du même indicateur, mais sans les BIATSS qui interviennent pour la recherche : les résultats sont un peu différents. La réflexion est menée autour d'une approche par type d'activité et par métier.

Le taux est de 34 étudiants / BIATSS, 113 pour la FLCE qui est en situation difficile. En tenant compte des personnels qui travaillent pour la recherche, la moyenne devient 45,4 étudiants / ETP.

Liste « Ensemble... » :

Il est difficile d'avoir des remarques, car nous n'avions pas d'éléments avant la réunion pour étudier la question.

Quelles sont les moyennes nationales ? Est-ce que l'université est bien située ou mal située par rapport aux moyennes nationales, est-ce que le pôle sciences est bien doté selon cette comparaison, ou non ? Qu'en est-il des services universitaires ?

Le taux d'encadrement de ST à 11,9 étudiants / EC était-il "normal" en national alors que semble favorable ici.

Si ces ratios sont mauvais par rapport au niveau national : pouvons-nous nous satisfaire d'avoir cet objectif au lieu d'améliorer partout.

Nous précisons qu'il faut faire attention aux risques de mise en concurrence et aux indicateurs uniques

Taux d'encadrement : il est difficile de comparer formations avec cet unique critère. Master / licence sont des formations très différentes. De petits effectifs sont parfois nécessaires non pas pour des raisons pédagogiques, mais pour des raisons de maintien et développement de l'offre de formation. Ex Inspé, on ne peut pas comparer les effectifs de toutes les sections.

Il y a des spécificités dans l'organisation des études. Nécessité d'utiliser du matériel, salles de TP... sont différentes suivant les UFR. Les obligations sont aussi liées à l'organisation territoriale : Chateaubriand, Laval.

combien de postes y avait-il il y a 10 et 5 ans ? Combien de postes demandés, attribués ou refusés ? Quelles transformations ont connues ces composantes ? Ex IUT, Inspé.

Attention aussi aux publics accueillis. Ils n'ont pas les mêmes caractéristiques selon les composantes et formations.

La comparaison des moyens au niveau local et national constituait précisément l'objet d'un projet de recherche-action pluridisciplinaire...qui a été abandonné à cause de la surcharge de travail des enseignants-chercheurs.

Pour les crédits récurrents aux labos : c'est toujours le principe du point chercheur. C'est une évaluation pluriannuelle.

Liste « Ensemble... » : L'équipe présidentielle doit prendre ses responsabilités pour limiter les différences entre les composantes. Les indicateurs utilisés ne prennent pas en compte l'activité recherche du coup le temps de recherche se voit en creux : si le taux d'encadrement est faible, le temps est plus important pour la recherche.

Nous soulignons que la question des services centraux est aussi importante et ils manquent aussi de moyens.

Par ex, à la BU : le rapport des inspecteurs IGÉSR pointe une équipe dynamique et des projets intéressants, des moyens et budget très faibles et alertent ; sur cette tendance, on n'achètera plus de manuels dans 4 ans.

CR par les élu·es de la liste « Ensemble... » - CA du 14 avril 2023

Réponse : Il faut aussi voir le “bon” niveau de service en tenant compte aussi des SU généraux.
Passer trop de temps à l’analyse nous fait risquer immobilité : il faut être pragmatique et accepter les défauts de l’analyse