

Conseil d'administration de Nantes Université du 26 mai 2023

Compte rendu de la liste « Ensemble pour le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche »

Nous mentionnons uniquement les points qui nous semblent les plus importants. Pour plus de précisions : contactez-nous !

1. Informations générales

- Un administrateur provisoire a été désigné pour l'IAE : Patrick Lemestre. Il vient de l'université de Rennes ; il assurera la transition et organisera des élections en 2023.

- Question de la liste Ensemble à propos de la baisse des financements de la région Pays de la Loire : La présidente indique que l'université a été informée du choix de la région de faire des choix budgétaires. Cela entraîne une baisse de financement de l'université via la fin des conventions triennales, remplacées par un financement par projet. Les universités d'Angers et du Mans sont également concernées.

Cette année, le budget concerné s'élève à 1,2 M €. La fin de ce financement créerait des difficultés et aussi la fin de la certitude et de la visibilité budgétaires.

Les 3 président-es des universités de la région ont adressé un courrier à la présidente de région en lui demandant une audience.

Si cette nouvelle se confirmait, cela accroîtrait les difficultés financières de l'établissement. Cela aurait un impact sur la construction du prochain budget. Ces dernières années, la région a vraiment soutenu l'établissement. Ce soutien a été décisif, la perte du soutien serait également un moment décisif. La région a été un partenaire important pour la création de Nantes Université.

La présidente interpelle Laurent Dejoie – représentant de la région - sur ce point (elle l'avait prévenu à l'avance). L. Dejoie rappelle le montant attribué à l'université. On ne peut pas parler de baisse, mais de redéploiement des montants attribués à l'université. Il rappelle que pendant la crise du Covid, la région a investi plus de 150 millions d'euros supplémentaires. La région se concentre désormais sur ses priorités : les infrastructures numériques notamment ; le plan de soutien de la région aux 3 universités via le CPER augmente.

La contractualisation faisait apparaître la région en soutien de l'état et ne laissait pas suffisamment de place aux priorités de la région. La région investit massivement sur le quartier hospitalo-universitaire.

La présidente de région pourra le préciser par écrit.

La présidente exprime l'inquiétude partagée avec les deux autres universités : certaines actions ne seront sans doute plus soutenues.

Remarque des élu.es de la liste Ensemble : le financement de l'Université doit être fait par l'état. Les universités de la région sont des membres majeurs de l'ESR public. Nous accueillons les étudiants de classe moyenne et populaire, c'est grâce à l'université que ces étudiant-es accèdent à l'enseignement supérieur et y obtiennent un diplôme (parfois en accédant ensuite à d'autres établissements)..

Pour nous, l'argent public doit aller aux établissements publics.

• Commission paritaire d'établissement Bibliothèque : participation des enseignants-chercheurs élus au CA (pour information)

Clotilde Tonnerre présente le point.

Il y a 7 sièges vacants pour les CPE, car les élu-es sortants n'ont pas voulu présenter de liste (cf. ci-dessous) et parce que presque toutes et tous les collègue-s concerné-es et tirés au sort ont également

refusé de siéger à la place de leurs représentantes syndicales. D'où la mise en place d'un tirage au sort parmi les EC élu-es au CA. Il y a 7 sièges vacants, et il y a 7 EC élu-es au CA...

Remarque liste Ensemble : Aux élections de 2019, la liste « Ensemble pour la transparence de nos carrières » (SNASUB-FSU, FO, CGT, SUD, CFDT) représentait la moitié des élues dans les 3 CPE : 18 élues sur 36. C'est la liste qui avait le plus d'élu-e-s, la seule présente dans les 3 CPE. En 2022, nous n'avons pas présenté de liste : en effet, la « loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 » affichait clairement son ambition : transformer la fonction publique. Selon ses promoteurs, elle devait remplir trois objectifs :

- *une gestion plus simple et plus souple des ressources humaines,*
- *de nouveaux droits pour les agents et*
- *une fonction publique toujours plus exemplaire.*

Cette réforme affichait entre autres objectifs, celui de transformation et simplification de la gestion des ressources humaines en améliorant les leviers managériaux.

Cette gestion managériale des promotions des BIATSS est assumée par l'équipe présidentielle de Nantes Université dans la mise en place des lignes de gestion.

Nous avons dénoncé que, dans les commissions d'avancement prévues :

- *les élu-e-s à la CPE n'ont pas connaissance de tous les dossiers,*
- *aucun compte rendu de ces commissions n'est fait : il n'y a pas de trace ni d'historique,*
- *seuls les élus présents à la commission ont des informations et elles sont parcellaires.*

C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas pris part aux élections. Dans les CPE des AENES et ITRF, la liste UNSA-SNPTES a gagné tous les sièges.

Les représentants à la CPE de la filière des bibliothèques ont été tirés au sort : d'après nos informations quasiment tout le personnel de la filière a été tiré au sort. Le fait que seules 3 personnes ont accepté prouve que nos collègues ont approuvé notre positionnement et n'ont pas souhaité remplacer leurs élues.

Une commission d'avancement a eu lieu ce printemps pour les promotions : nous n'avons pas été informés de la représentation pour les personnels.

Ce fonctionnement des lignes de gestion est devenu très opaque, ce qui explique que nous ne participons pas à cette CPE.

Remarque complémentaire des élu.es de la liste Ensemble : le fait d'être tiré-es au sort en tant qu'EC élu-es au CA nous place dans une situation difficile, nous devons suppléer des collègues qui ne veulent pas siéger.

3. EUniWell : nouvelle contractualisation 2024-2028 avec l'Union Européenne (pour information)

Olivier Grasset : parle comme membre politique. Il est attaché aux valeurs européennes.

Conseil de l'Europe : le bien-être est un objectif essentiel de l'Union et promeut une approche horizontale.

Au départ de UniWell : 7 universités qui essayaient de se positionner.

Départ de l'université de Leiden : qui ne se retrouvait pas dans cette approche horizontale.

Les financiers travaillent sur un système cygne verte : économie, société, environnement sont liés et l'économie travaille pour l'économie. Nous défendons cette vision à Bruxelles.

EuniWell ne peut pas travailler sur tous les axes.

5 arènes : liées au bien-être sont développées :

- santé
- égalité sociale
- environnement
- multi culturalisme
- enseignement du futur

1ère phase de 3 ans, avec la mise en place de GT collaboratifs.

Nous sommes toujours guidés par la science et l'enjeu d'inclusion est très fort, nous devons être un modèle.

Nantes U porte les points suivants :

- Centre pour les Formations EUniWell : diplômés conjoints, accès aux cours, intégration de la thématique du bien-être dans les formations ;. développement de pédagogies innovantes, éducation ouverte, salles de cours virtuelles et hybrides.
- Faciliter les usages du numériques au sein d'université multi-campus : favoriser éducation numérique et mobilité virtuelle, feuille de route « technologie de l'information »

Ce n'est pas sans moyens : 14,4 M €, nous avons les moyens des ambitions.

2023/28 2,2 M €

Comment ça se voit sur le terrain ? développement d'abord pendant période COVID

- 300 étudiants en mobilité
- tous les pôles, composantes
- Centaine de chercheurs
- multiples réseaux

Priorité : « promouvant égalité de genre, inclusion, équité + coopération transnationale »

Ensemble : « multi culturelle » : comment est géré le multi linguisme qui est un enjeu européen important ? Il n'est pas visible pour embarquer les personnels : c'est important. L'anglais ne doit pas devenir notre langue de travail, ce n'est pas inclusif. EUniWell ne peut pas être anglophone.

EUniWell défend le multi linguisme : on peut utiliser la traduction automatique et simultanée, c'est donc plus facile aujourd'hui. On va avoir les moyens. L'intégration d'INALCO est un avantage important sur ce point.

Pour la Présidente : à l'Université, l'enjeu est un enjeu de démocratie. Cela explique la volonté d'intégrer l'Ukraine, l'université hongroise.

4. Principe et répartition de la révision des effectifs enseignants-chercheurs, enseignants et BIATSS 2024 (pour approbation)

Le CA attribue les plafonds d'emplois à répartir entre les pôles.

L'établissement indique également des critères pour la publication des postes. Critères et obligations : handicap BOE : on doit atteindre 6 % de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.

Alors qu'on atteint les 6 % handicap chez les BIATSS, ce n'est pas le cas chez les Enseignants. (moyenne de 4,12%).

Enseignants-Chercheurs :

- Principes à respecter pour les Pôles :
- pas de création de postes,
- pas de rehaussement de postes,
- pas de changement de l'équilibre MCF/PR au profit des PR.
- Les postes ouverts au recrutement doivent être réellement vacants (mutations certaines et dossiers de départ en retraite déposés).

Le nombre de départs d'EC a été plus important que prévu, cela explique l'augmentation du nombre de postes ouverts cette année.

Ne sont pas comptés : les bi-appartenants PUPH, MCF/PH, les postes fléchés, loi ORE, études de santé.

Répartition au prorata des postes vacants dans chacun des Pôles : la révision ne fait pas de rééquilibrage. Sciences et Techno : la population est vieillissante

Au total : 75 postes d'EC au concours dont 70 pour les Pôles.

Des financements de thèse sont fléchés pour des étudiant-es en situation de handicap. Les postes publiés au titre du BOE, s'ils ne sont pas pourvus, seront ensuite rouverts au fil de l'eau.

BIATSS : 59 postes dont 34 pour les pôles vs 40 en 2022.

L'objectif est d'éviter la baisse de l'emploi des titulaires.

L'établissement marque son soutien au Pôle société

Ensemble : Pour les BIATSS, nous savons que le mal être des collègues qui sont surchargés de travail est criant dans toutes les composantes et les services. L'effort proposé permettra-t-il de renforcer les équipes ou de rendre les conditions de travail plus acceptables au niveau nécessaire ? Nous partageons les objectifs d'inclusion qui sont mis en avant. Et aussi les objectifs de respect des équilibres entre les filières.

Par exemple, la difficulté à intégrer les PACTES est notée. C'est notre rôle de former des personnes éloignées de l'emploi, de les intégrer et leur permettre de devenir fonctionnaires. Mais c'est lourd : 100% remplacé par 80% (20% de formation). Ces personnels devraient être en surnombre la 1ère année et n'être comptés dans la révision des effectifs qu'en année 2, année où ils seront effectivement titulaires..

L'administration consciente de l'effort fait dans les services note la remarque.

Ensemble : Nous continuons à nous opposer à la délégation aux pôles de la répartition des postes. Cela fait peser la gestion de la pénurie aux pôles. On voit bien que cela ne résout aucun problème, mais accroît les tensions entre les personnels.

La présidente et le VP indiquent qu'ils ne sont pas d'accord, que les conseils de pôle améliorent l'interconnaissance et que les directeurs de composantes ne connaissent pas plus de tensions depuis la création des pôles. NUD intervient pour dire que la création des pôles ne joue pas sur la pénurie, mais permet l'attribution des postes au plus près des besoins.

Ensemble : il y a des bourses de doctorants BOE au niveau du ministère. Il faut voir les thématiques des doctorants pour ouvrir des postes d'EC BOE en fonction du vivier..

Nous précisons nos regrets sur le non-rehaussement des postes BIATSS : on ne peut pas continuer à embaucher en titulaire une majorité de cat C pour des missions largement au-dessus. Y a-t-il une réflexion sur ce point ?

Vote unique EC / BIATSS : POUR 24, ABSTENTIONS 6 (Ensemble)

5. Publication d'un poste de maître de conférences au fil de l'eau (pour approbation)

Un McF recruté en soutien à l'IAE qui sera pris sur le quota de la révision des effectifs 2024 du pôle Société.

section CNU : 06

Vote : POUR à unanimité

6. Modalités de valorisation des personnels permanents sur les contrats de recherche (pour approbation)

Il s'agit de préciser la contribution des contrats de recherche au fonctionnement de l'université. Quand la part salariale des personnels permanents de l'université est finançable, il est prévu que cette part soit versée à l'université (ce qui n'était pas le cas avant, cette part restait dans les labos). La répartition de cette contribution est : 1/4 pour l'unité de recherche, 1/4 pour l'infrastructure, 1/4 pour les contractuels et 1/4 pour la politique de recherche de l'établissement. Il est prévu une marge de manœuvre pour les aléas.

Commentaires Ensemble : Il faut changer de mentalité quand on dépose le projet. À cause du délai entre le début et la fin du projet : les coûts RH augmentent et les coûts de matériels subissent l'inflation). Pour l'ANR, ce sont des durées fixes de 3 à 7 ans ! quand on prévoit des salaires sur 7 ans, ont n'a pas de visibilité. Cela nécessite d'avoir une flexibilité qui doit être prévue dans les contrats, sinon on est dans la difficulté. Il ne faut pas bloquer le système, car on a besoin de flexibilité. Ensemble

demande des précisions sur ce qu'est la politique contractuelle RH et si elle est bien à destination des activités de recherche de l'établissement ?

Les différentes tutelles des UMR n'ont pas les mêmes règles. Selon la présidence, cette solution est favorable, cela permet d'accompagner au cas par cas les labos.

VOTE : POUR à l'unanimité

7. Adhésions (pour approbation) :

7.1 au GIS ReMédiS - réseau de recherche sur la médiation des sciences

C'est un réseau très vertueux en phase avec nos engagements. Cela ne concerne pas que les sciences dures. Ce réseau est attaché au pôle sciences et sociétés.

Vote POUR à l'unanimité

7.2 à l'EARMA - association européenne des managers de projets européens

195 membres

Vote : abstentions 6 (Ensemble), POUR 24

8. Conventions annuelles de financement d'associations étudiantes (pour approbation)

Ce point est présenté par le VP étudiant. Les associations subventionnées sont l'AFEV, le Fil, La Surprenantes épicerie. Les montants vont de 7 000 à 35 000 euros.

Question Ensemble : Pouvons-nous avoir des éléments sur l'évolution de ces conventions suivant les années ? Comment les décisions d'attribution sont-elles prises ?

Nous soutenons le travail des étudiants dans ces associations qui permettent de développer des actions, le plus souvent culturelles. Cependant, c'est avec consternation que nous notons qu'il est nécessaire qu'une association étudiante propose des distributions alimentaires. Cette précarité de nos étudiants est affligeante.

Les demandes des associations ont-elles toutes été satisfaites ?

Réponse : les demandes des associations ont été satisfaites concernant les montants demandés. Ces montants varient très peu d'une année sur l'autre (faible augmentation). Aucune demande n'a été refusée.

VOTE : POUR à l'unanimité

12. Questions diverses

La liste Ensemble souhaite alerter sur la situation des enseignants du second degré qui sont mobilisés sur la question de la rémunération. Des collègues démissionnent collectivement de leurs responsabilités, notamment en IUT et Staps, composantes dans lesquelles il y a beaucoup de collègues du second degré.

Nous proposons la motion suivante en regrettant de ne pas avoir eu le temps d'anticiper : « Le conseil d'administration de Nantes université rappelle que les enseignants du supérieur représentent 20 % des effectifs enseignants et réalisent plus d'1/3 des enseignements au niveau national. De plus, ils assurent, à l'instar des enseignants-chercheurs, les diverses missions spécifiques à l'enseignement supérieur : administratives, pédagogiques, électives, etc.

Il y a encore peu, le montant des primes (PRES et PES) était équivalent. Depuis la mise en place du RIPEC, il existe un différentiel entre la partie statutaire C1 du RIPEC et la PES. À l'horizon 2027, le RIPEC C1 sera revalorisé à hauteur de 6 400 euros alors que la PES ne sera revalorisée qu'à hauteur de 3 261 euros.

Le conseil d'administration de Nantes université demande que l'investissement des personnels Prage soit reconnu au même titre que celui des collègues enseignants-chercheurs. Il demande que le

montant du régime indemnitaire des enseignants du supérieur soit aligné sur celui des enseignants-chercheurs. »

La présidente indique que cette demande des collègues second degré est totalement légitime, mais qu'il faut un temps de réflexion entre tous les administrateurs pour voter une motion.

La motion a été adoptée à l'unanimité au CA restreint du 1er juin 2023.