

Conseil d'administration de Nantes Université du 19 décembre 2025
Compte rendu de la liste
« Ensemble pour le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche »

Compte-rendu rédigé 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.

La numérotation est celle de l'ordre du jour.

1. Informations générales

La présidente accueille les nouveaux et nouvelles élu-es étudiant-es.

3. Désignation de personnalités extérieures : Désignation du représentant du monde socio-économique (élection)

Une seule candidature reçue, du directeur de l'Accoord Nantes, Mathias Cadot.

Ensemble : nous ne faisons pas de remarque sur la candidature. Nous n'avons pas eu connaissance de cette élection pour solliciter des candidatures. Nous rappelons que ce siège, dans le Code de l'éducation, est d'ordinaire réservé à un représentant ou une représentante syndicale. Le choix a été fait dans l'établissement expérimental de ne pas avoir de représentant syndical. Nous contestons ce choix, d'autant que, de fait, aucun représentant syndical n'a plus jamais été élu dans l'EPE sur le siège « monde socio-économique ». Pour cette raison, nous ne prenons pas part au vote.

VOTE : 6 ne prennent pas part au vote (Ensemble), 2 CONTRE, 15 POUR

4. Budget rectificatif n° 2 de l'exercice 2025

Le budget rectificatif (BR2) et le budget initial (BI) sont présentés successivement par le 1er vice-président, Dominique Averty.

2e BR : le BI de 2025 avait été voté dans le cadre de la loi spéciale, il était nécessaire de faire un BR1 en juin.

Le BR2 permet aussi de se projeter sur 2026. La notification intermédiaire de Subvention pour charge de service public avait eu lieu juste après le BR1.

Il faudra voter le tableau des emplois : la différence est faite entre les emplois sous plafond État (3 352 ETPT, équivalents temps pleins travaillés) et les emplois hors plafond État qui sont recrutés sur les ressources propres de Nantes Université.

41974 emplois ETPT, dont 3 355,8 sont sous plafond État (on dépasse le plafond de 3,8). Le rectorat a demandé de ne pas le dépasser, la demande de dépassement faite à l'État a été entendue, avec une augmentation de 20 ETPT, ce qui va permettre de terminer l'année sous le plafond, mais il faudra surveiller la masse salariale correspondante.

La masse salariale s'élève à 265,4 M€, alors que la dotation état est de 262,1 M€ (millions d'euros).

Le déficit structurel prévisionnel 2025 est de 5 M€.

Le solde budgétaire était prévu dans le BR1 à -15,7 M€ et, dans BR2, il atteint -5,2 M€. Même en ayant été très réduit, c'est la 1re année que ce solde est négatif.

Pour le résultat, la situation continue de se dégrader : BR1 -7 M€, BR2 -4,4 M€

En 2024, la réception du contrat d'objectif, de moyens et de performance (COMP) en fin d'année explique le résultat positif (alors qu'un déficit était anticipé).

La subvention pour charge de service public a été augmentée de 1,3 M€

Le nombre d'étudiants, supérieur à ce qui était prévu, explique une augmentation des droits d'inscription perçus de (500 k€). Il y a eu également une hausse de la taxe d'apprentissage perçue par rapport à ce qui était anticipé. Cela a permis de réduire le déficit (estimé à 15M dans le BI 2025).

Le 1er VP présente les indicateurs « critères de soutenabilité » :

Au BR1, nous étions en incapacité d'autofinancement. Dans le BR2, la capacité d'autofinancement (CAF) est légèrement positive (+800M €), mais c'est très peu (correspond à 4 % de capacité d'autofinancement).

Le fonds de roulement doit être de 15 jours : ce n'était pas le cas dans le budget initial. Désormais il est de 17,5 M€, soit 16 jours.

La trésorerie est assez importante : 53 jours de charges (seuil à 30 j).

Le taux de rigidité, soit la part de masse salariale dans notre budget, est de 81 %, ce qui s'explique par l'Isite, dont les fonds peuvent être dépensés en ressources humaines (basculement de fonds de dépenses de fonctionnement vers des dépenses RH).

Le déficit structurel prévisionnel 2025 de la masse salariale s'établit à 3,3 M€.

Les trois critères de soutenabilité sont respectés : le rectorat donne un avis « sans réserve ». Nous avons dû économiser beaucoup (1,3 M€). Le 1er VP salue une « démarche vertueuse » de l'établissement.

Les indicateurs restent dégradés, nous sommes toujours un établissement sous doté.

Beaucoup d'universités sont en grande difficulté, nous poursuivons notre stratégie, en réfléchissant à toutes les dépenses.

L'établissement continue à développer ses ressources propres avec des inquiétudes compte tenu du changement de politique nationale.

BI 2026 : le budget de l'État, en cours de vote, n'est pas connu. Nous n'avons pas eu d'annonce sur le niveau de la dotation pour service public : donc le budget est totalement hypothétique, sans savoir quel sera le montant de la dotation de l'État.

Nous subissons des décisions de l'État non compensées :

- L'augmentation imposée du CAS pension ne sera compensée par l'État qu'à hauteur de 40 % : reste 2,8 M€ à financer ;
- La PSC (protection sociale complémentaire), soit la participation de l'employeur à la complémentaire santé, n'est pas compensée : 900 000 € à partir du 1er mai (1,3 M€ en année pleine) ;
- Les mesures Guérini (mesures salariales) coûtent 1 M€ ;

- Le GVT (glissement vieillesse technicité) coûte aussi 2,2 M€, en augmentation par rapport à 2025, en partie liée à des choix de l'établissement : campagne d'emploi en 2024 avec plus de PU que prévu initialement ;
- à notre initiative : la revalorisation des primes des personnels BIATSS coûte 400 000 €.

De nouvelles réformes ne sont pas financées par l'État de façon pérenne :

- la formation des enseignants ;
- une première année de santé dans tous les départements : il faut en ouvrir une en Vendée.

Les autres dépenses non compensées sont :

- Indemnité de télétravail (100 k€);
- Le forfait mobilité durable (275 k€).

Le 1er VP souligne que les dégradations du campus Tertre ont coûté 320 k€, répartis entre 2025 et 2026.

Le BI 2026 est un budget très serré avec beaucoup d'économies, sans toucher à l'emploi. Ce n'est pas un budget d'austérité. Ce budget a été élaboré avec l'hypothèse du maintien de la dotation 2025.

Les dotations aux pôles et composantes ont été calculées au niveau de 81 % des dotations 2025.

Les lignes d'investissements sont conservées pour la DPIL (immobilier et logistique) et la DSIN (informatique et numérique).

La projection d'emploi est prévue sous le plafond : 3 333 ETP (-22,3/BR2).

En ce qui concerne les effectifs d'enseignants :

Le nombre de doctorants contractuels diminue et revient à un niveau habituel, après une hausse liée aux prolongations de contrats post-covid.

L'emploi contractuel diminue, tandis que l'emploi titulaire, après avoir augmenté depuis 2023, est stabilisé. Autrement dit, le choix a été fait de remplacer des emplois de contractuels par des emplois de titulaires. Le nombre d'E (enseignants) et EC (enseignants-chercheurs) total revient au niveau de 2022.

La part des dotations de l'État, soit la subvention pour charge de service public (SCSP), diminue continuellement dans les recettes de l'établissement : cette part s'élevait à 77 % en 2022 et n'est plus que de 70 % en 2026.

Au niveau budgétaire :

SCPS 285,6 M€ (-200 k€/BR2)

ressources propres : 131,2 M€

Avec l'hypothèse d'une dotation de l'État 2026 équivalente à celle de 2025, le budget initial anticipe une évolution du solde budgétaire de -22,3 M€.

Le résultat prévisionnel serait de -10,7 M€.

L'établissement a un niveau d'insuffisance d'autofinancement.

Si nous regardons les critères de soutenabilité :

- La trésorerie estimée est de 35,4 M€, soit 31 jours de décaissement.
- Le fonds de roulement tombe à 3 M€, soit 2,6 jours (en dessous du seuil d'alerte qui est de 15 jours), et n'arrête pas de baisser depuis 2022. Cet indicateur est dans le rouge.
- Le taux de rigidité est de 81,2 %

Les économies sur le fonctionnement et l'investissement ne sont plus vraiment possibles.

Nous n'aurons pas de possibilité d'actions sur la masse salariale : cela signifie toucher à l'activité.

Nous alertons le rectorat sur notre situation difficile.

Budget vert : produit depuis 2020 par l'État. L'établissement a fait le choix de faire l'exercice dans des délais très courts, ce qui nécessite de coter toutes les dépenses pour faire apparaître le côté vertueux des dépenses de l'État. Ce budget vert évalue l'impact environnemental des dépenses faites.

À la fin de ces présentations, la présidente intervient pour souligner les difficultés pour l'établissement d'établir un budget et dire que la paupérisation de l'université n'est pas un ressenti, elle est en marche. L'accumulation de charges non compensées nous met dans une situation très dégradée. La présidente réaffirme sa volonté de continuer la politique de réévaluation des primes des BIATSS.

Débat :

Ensemble rappelle que l'état des finances de l'état et les dotations de l'enseignement supérieur et de la recherche sont une décision politique. Ensemble remercie la présidente pour l'engagement qu'elle vient d'exprimer sur la poursuite de la revalorisation des indemnités pour les BIATSS.

Le nombre d'enseignants est au niveau de 2022 : quelle est l'évolution du nombre d'étudiants en parallèle ? Pouvons-nous avoir les mêmes informations sur les emplois pour les BIATSS ?

Réponses : le nombre d'étudiants reste assez stable depuis 2022. Le nombre de BIATSS est en hausse de façon significative.

Le chef de la division des affaires financières indique que la trésorerie devrait être insuffisante pour payer les dépenses qui sont prévues.

Ensemble souligne son inquiétude vis-à-vis de la baisse du nombre d'enseignants/EC contractuels. Est-ce que ça va se traduire par des non-renouvellements ? Or, c'est nécessaire d'avoir des enseignants devant les étudiants...

Réponse : l'équilibre est difficile, l'inquiétude est de ne plus avoir de marge de manœuvre pour les emplois État. Il faudra étudier notre façon de travailler pour accueillir le maximum d'étudiants dans de bonnes conditions. Il va sans doute falloir remettre en cause la politique habituelle, notamment l'ouverture de formations.

Un élu NUD demande si les ressources propres ne pourraient pas être encore augmentées. La Présidente répond que les ressources propres représentent 30 %, ce qui est déjà beaucoup, et que l'établissement ne pourra pas aller beaucoup plus loin. De toute façon, le budget des projets risque de diminuer.

Ensemble intervient pour dire que l'établissement est en déficit depuis deux ans : nous « traînons » les déficits en les accumulant. Nous avons des engagements pluriannuels et n'avons plus de marge de manœuvre. La trajectoire politique n'est pas claire, il est difficile d'avoir une stratégie qui se réduit à « faire des économies ».

Le 1er VP répond que la situation est en effet difficile, et que les VP CA des autres universités sont moroses.

La présidente souligne que la situation aujourd'hui est telle que nous ne pouvons plus assurer nos missions de service public.

Ensemble : cela ne devrait pas être de la morosité, mais de la colère, mais nous sommes assommés, ce que nous disons, nous le disons depuis des années et la situation ne fait que se dégrader. Nous n'avons même plus la force de présenter des motions.

Nous le disons, notre mission est un service public et tous les services publics doivent être financés par l'état; on ne peut pas se satisfaire d'une situation « moins pire ».

Nous sommes obligés de participer à cette casse du service public et toutes les décisions prises de « rentrer dans les clous » n'ont pas permis que notre situation s'arrange.

Nous allons nous abstenir sur le budget rectificatif, du fait de cette situation politique, mais nous ne remettons pas en cause le travail des équipes dont nous reconnaissons le professionnalisme et nous savons que ce budget est sincère.

L'état organise la pénurie et se prive de recettes. Il fait le choix de favoriser l'ESR privé et l'état préfère transformer les usagers en consommateurs payeurs. Pourtant, les personnes vivant en France sont attachées au service public, à sa gratuité et à la qualité des services.

La prochaine étape sera l'augmentation des frais d'inscriptions, ce que présagent les Assises de la hausse des frais d'inscription prévues en janvier. Ce qui a déjà commencé avec la hausse des droits pour les étudiants extra communautaires à Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Peut questionner l'emploi du CIR ?

BR VOTE : 2 CONTRE, 6 ABSTENTIONS (ENSEMBLE), 19 POUR.

BI VOTE : 8 CONTRE (DONT ENSEMBLE), 0 ABSTENTION, 19 POUR.

Remarque d'Ensemble (non faite en CA) : le représentant de la rectrice, pourtant présent, n'est aucunement intervenu dans le débat budgétaire.

6. Vote du programme CVEC 2026

La vice-présidente Vie de campus présente ce point, qui comprend notamment la prévention et le soin, favoriser l'accompagnement, le développement de la pratique sportive...

Budget : 2 600 000 €.

Ce budget est calculé d'abord sur un budget estimatif, puis avec l'argent versé par le CROUS.

Plusieurs enveloppes, dont le soutien aux activités associatives et les projets (fonctionnement et investissements).

Solidaires étudiants indique voter contre, c'est une taxe de l'État qui est un moyen de pallier son manque de financement des conditions de vie des étudiants.

Union Pirate : la CVEC des Beaux-Arts à Saint-Nazaire a été remboursée, comment les étudiants doivent-ils faire pour avoir un accès plus large à ce qui est financé à la CVEC ?

Réponse : la politique de chaque établissement membre est autonome. Le sujet est évoqué malgré tout à l'échange entre établissements.

Ensemble indique que le site de Saint-Nazaire se sent parfois un peu isolé.

Question : comment est étudiée la question des temps de travail et d'emploi du temps des étudiants ?

Réponse : pas de financement sur l'organisation des temps de travail. Il y a un financement pour des lieux de restauration ou l'amélioration de la qualité de vie.

VOTE : 2 CONTRE, 6 ABSTENTIONS (Ensemble), 18 POUR

7. Ouverture des données institutionnelles

Le vice-président Numérique présente ce point. C'est une démarche de transparence, les travaux sont engagés depuis 2020 et introduits depuis 2022. dix jeux de données vont être ouverts. Peu d'établissements publient des données.

Ensemble : fait remarquer que la politique de diffusion des données de la recherche de l'établissement dans le plan sur la science ouverte est déjà mise en œuvre dans recherche.data.gouv.

Pour les thèses, comment la publication de ces jeux de données est-elle organisée par rapport aux entrepôts nationaux ou aux sites tels que les outils comme Theses.fr, l'ABES... ? Les données sont déjà publiques et disponibles, par exemple pour les thèses (thèses soutenues, mais aussi les thèses en cours ou abandonnées). Quelle est la pertinence de doubler, par rapport à des sites qui sont très sécurisés par ailleurs ?

8. Révision des effectifs des personnels BIATSS 2026

Dominique Averty présente le recrutement des personnels titulaires BIATSS. Un premier vote a eu lieu au CA de juin sur la répartition des postes entre les pôles. Le vote d'aujourd'hui concerne uniquement les postes dans les services centraux. 12 demandes ont été remontées à la DR.

Le CSA a donné un avis défavorable.

Ensemble rappelle que le recrutement PACTE concerne aussi les personnes au chômage de longue durée de plus de 45 ans. Ensemble note que beaucoup de recrutements se font en catégorie C, or les salaires sont très faibles, et ne suffisent pas toujours pour se loger.

Ensemble demande également pour quelle raison les trois postes demandés par la DSIN n'ont pas été acceptés. deux accords et trois refus, car demande de créations de postes

La politique de demandes des postes est différente suivant les pôles qui font ou pas les demandes de postes qu'ils savent ne pas pouvoir obtenir. L'effort est fait sur les services centraux.

	demandés	acceptés	
hors pôles	12	9	75 %
pôle sociétés	14	6	43 %
pôle sciences	45	10	22 %
pôle humanité	6	5	83 %
pôle santé	24	8	33 %
	101	38	38 %

VOTE : 4 CONTRE (dont Ensemble), 4 ABSTENTIONS (dont Ensemble), 16 POUR

9. Ouverture des examens professionnels 2026 dans le cadre du repyramidage ITRF

Sept possibilités de repyramidage ont été attribuées par le MESR. La répartition de ces repyramidages est présentée au CA.

Le CSA a voté favorablement à l'unanimité

Ensemble : nous demandons le bilan de cette action de repyramidage, combien de collègues ont-ils et elles pu en profiter ? Nous sommes satisfaits effectivement par ces examens professionnels, que le travail soit reconnu et qu'il soit reconnu que nous sommes toutes et tous en soutien de la recherche à différents niveaux. Espérons que le repyramidage soit à l'avenir pour toutes les filières.

Réponse : le bilan sera fait.

VOTE : POUR à l'unanimité

10. Régime indemnitaire BIATSS

- **a. Actualisation NBI**

Ensemble : nous sommes satisfaits que les 15 points de NBI aient été donnés aux responsables des départements du SCD comme demandé à la commission prime, dans un gros service en cours de réorganisation. Nous sommes aussi satisfait.es que la reconnaissance des missions et responsabilités de tous ces collègues soient sous la forme de salaire indiciaire.

VOTE : 2 ABSTENTIONS, le reste en POUR

- **b. Actualisation cotation IFSE**

Ensemble : nous l'avons déjà dit, nous sommes contre le principe des primes qui ne sont pas soumises à cotisations retraite et amènent des disparités de revenus. Nous saluons cependant l'administration dans ses efforts d'équité entre les personnes et les missions.

SNPTES : vote contre le principe.

VOTE : 1 CONTRE, 4 ABSTENTIONS, le reste en POUR.

- **c. Actualisation du dispositif de prime de remplacement temporaire**

Il s'agit de primes qui sont octroyées lorsqu'un agent remplace un agent absent en plus de son travail. Le dispositif actuel a conduit à ce que des agents en arrêt maladie touchent une part de prime.

VOTE : 2 CONTRE, 4 ABSTENTIONS, 18 POUR

- **d. Actualisation du dispositif de prime exceptionnelle**

2024 / 25 : 114 primes pour un montant de 51 k€. Pas d'augmentation de ce niveau de primes.

Ensemble : cela ne concerne pas les personnels employés sur contrat. Il faudrait pouvoir l'appliquer aussi.

Réponse : l'engagement est *a posteriori*. Ici, on reconnaît l'investissement exceptionnel au-delà des missions prévues dans la fiche de poste.

VOTE : 0 CONTRE, 2 ABSTENTIONS, 22 POUR (dont Ensemble)

15. Rendu compte des tarifs inférieurs à 5000 euros HT

La présidente informe le CA qu'elle a récemment refusé de signer les tarifs pour un DU CMI (cursus master-ingénieur), payant, dont l'inscription aurait été obligatoire pour les étudiants de la licence correspondante. Cela aurait alors entraîné des augmentations des frais d'inscription, il y a un doute sur la légalité du dispositif. Ce point est actuellement examiné du point de vue juridique et sera présenté au CA en fonction des suites.

16. Rapport d'activités du Pôle Santé

Bertrand Cariou, le directeur du pôle, présente le point. Le pôle santé comprend :

- quatre composantes : médecine, odontologie, pharmacie ; STAPS, réparties sur quatre campus
- 13 laboratoires de recherche
- 8 600 étudiant-es
- 860 membres du personnel (dont 110 agents pour le pôle)

Le conseil de pôle a été très vite mis en place. Il a essentiellement un rôle administratif et de validation, mais devrait aussi être un lieu d'échange de nouvelles.

Une *graduate school* en santé biologie, et six cursus master doctorat.

3 LabEX : Immune Next : Dholmen Next, SysMics Next

Quelques exemples concrets de réalisation :

Formation : une JPO commune, intégrant Sage-femme et formations paramédicales

Recherche : une vision partagée avec une nouvelle feuille de route scientifique Santé du Futur.

Relations inter-composantes : Journée Recherche du pôle santé, Mission d'Appui au Partenariat Patient en Santé, CLOIP (orientation et insertion professionnelle), un parcours mutualisé pour les stages de seconde, un soutien à la vie étudiante par la CVEC en privilégiant les projets inter-composantes ;

Développer le sentiment d'appartenance : fil du pôle santé, site internet, temps de convivialité organisé pour les personnels au centre-ville.

Les chantiers à venir :

- Harmoniser la formation continue, qui est un levier pour développer les ressources propres
- Les formations paramédicales doivent s'universitariser, à commencer par la formation en soins infirmiers dès l'année prochaine. Mais là encore, les moyens ne sont pas suffisants. C'est une bonne idée, mais difficile à mettre en œuvre.
-
- Attractivité et relations internationales : identifier la signature santé, développer les liens via Euniwell
- Impact sur la santé du dérèglement climatique
- Relations et projets inter-pôles avec graduate program à l'interface science et techno, axe SHS-Santé
- Gouvernance : améliorer le lien avec la présidence et les composantes + repenser la C2P2 qui est une commission stratégique

Ensemble souligne que chaque pôle a des plateaux techniques qui peuvent faire doublon. C'est un lieu important de travail inter-pôle pour mutualiser les équipements de recherche.