

**Conseil d'administration de Nantes Université du 3 avril 2026**  
**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 pour le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche » : nous mentionnons uniquement les points qui nous semblent les plus importants (la numérotation est celle de l'ordre du jour). Nos interventions et remarques sont en italique. Pour plus de précisions : contactez-nous.*

**En préambule, la présidente :**

- se félicite de la première édition Printemps de NEXT
- annonce que le 7 avril au campus Tertre, le journal le monde et France TV organiseront un échange avec les étudiant-es sur le traitement de l'information et sur l'IA. Il y a déjà des centaines d'inscrit-es.
- annonce qu'en mai, il y aura un débat (au CA ?) sur l'IA

Après la lecture des procurations, l'ordre du jour commence.

**2. Feuille de route «Lutte contre le racisme et l'antisémitisme»**

La présidente rappelle les étapes de cette feuille de route.

Ce point est présenté par la présidente. Elle cite quelques chiffres : 60 % des Français déclarent ne pas être racistes, or, 9/10 des personnes noires ou métisses disent avoir été victimes de discrimination. Les agressions antisémites ou islamophobes augmentent beaucoup. Un étudiant ayant un nom d'origine d'Afrique du Nord a 12 fois moins de chance d'avoir des réponses sur des masters (enquête nationale).

Une chaire a été créée sur ce sujet : « Origines et mécanismes des discriminations »

Il est prévu de voter cette feuille de route avant l'été. Nantes Métropole s'investit pour financer des thèses sur le sujet.

*Ensemble : la version du CA n'est pas celle présentée aux directrices et directeurs d'unités.*

Réponse : le document a évolué au fur et à mesure qu'il est présenté dans les instances, la présentation faite n'est pas la version définitive. La version à jour sera mise à disposition des membres du CA.

*Ensemble : cette feuille de route est fondamentale, surtout dans une période où il semble que les digues contre le racisme sont en train de lâcher. Cependant, pourquoi mentionner seulement une discrimination du fait de la religion ? Pourquoi ne pas mentionner l'islamophobie ? Le plan aurait dû s'appeler « Lutte contre les discriminations ethnoraciales et religieuses ». Oublier l'islamophobie dans ce plan n'est-il pas de fait une moins forte reconnaissance de cette discrimination ?*

*Pour maintenir le lien social, il est important de ne pas « sélectionner » les discriminations.*

NUD : même remarque sur la faible part de l'islamophobie qui doit être détaillée. Souligne l'importance de la participation des acteurs extérieurs, par exemple, pour développer l'accès aux stages de classe de 3e. Cf. podcast : « Grandir en discrimination », les jeunes expliquent qu'à toutes les étapes de leur vie, ils subissent des discriminations.

Réponse : islamophobie est mentionnée dans le cours du plan. L'antisémitisme s'est fortement développé ces dernières années. [*note d'Ensemble : ce n'est pas le cas dans le document qui a été mis à disposition avant le CA...*]

La feuille de route est classique et s'appuie sur ce qui existe déjà.

Solidaires étudiants souligne que le président de la Licra est connu pour des propos transphobes et islamophobes et souhaite que nous cessions la collaboration. Pas de réponse sur ce point.

### **3. Statut de l'élue et de l'élue de Nantes Université (CA, CAC et Conseils de pôle)**

Dominique Averty (1<sup>er</sup> VP) présente le point. La mission démocratie universitaire a travaillé sur ce point. Cela concerne d'abord les élu-es au CAC, CA et conseils de pôles.

Représentation d'un collège électoral et dans l'intérêt de NU. Nous prenons part aux débats. L'engagement des élu-es s'exprime par la présence dans les instances.

Ces dispositions s'appliquent dans tous les établissements de NU.

L'objectif est de faciliter l'articulation du travail de l'élue avec les études et le travail, sans discriminations. Les élu-es bénéficient de la protection fonctionnelle qui devrait être adaptée pour les étudiants. Dans les outils qui seront mis en place : la formation, le droit de suite (savoir ce qu'il advient des dossiers traités dans les instances), la reconnaissance de l'engagement.

*Ensemble : pour le droit de suite, peut-il concerner les questions diverses ?*

Réponse : le droit de suite porte sur tous les dossiers. Les réponses aux questions diverses sont parfois rapides en séance, mais peuvent être complétées ensuite.

*Ensemble :*

*Ce statut se concentre plutôt sur les étudiant-es, c'est important. Pour les personnels, et surtout les BIATSS, il manque le fait que le travail d'élue fait partie du temps de travail. Il faut aussi des autorisations spéciales d'absence (ASA) sans justificatifs pour préparer les instances : au moins un temps équivalent à celui de l'instance.*

*Il serait souhaitable d'inclure cette activité dans les fiches de poste : en effet, être élu-e s'ajoute au travail quotidien. Par exemple, pour le CA : cela fait environ 8 h de travail nécessaires au moins plus la participation aux groupes de travail.*

*De plus, la phrase sur une « évocation » pendant l'entretien professionnel est beaucoup trop allusive et ne peut pas s'appliquer à des relations hiérarchiques : il ne faut pas que la présence dans les conseils soit remise en cause par l'encadrement du fait du travail à effectuer.*

Réponses :

Sur la prise en compte du travail. L'ASA pour les instances est évident. L'inscription dans la fiche de poste est, en revanche, questionnée. La fiche de poste est en effet liée au poste et pas à la personne. L'engagement est un choix personnel.

La directrice générale des services précise que la priorité est que la continuité de service soit faite. Le chef de service doit travailler sur les équilibres. La reconnaissance de l'engagement fait partie de l'entretien professionnel.

L'état d'esprit est de favoriser la compatibilité avec les activités. Il faut préciser les causes de « nécessités impérieuses ».

L'élu UNSA s'étonne que la participation aux conseils puisse être interdite pour « obligations de service ». Il demande ce que concerne la possibilité d'avoir des moyens financiers.

Réponse : la réglementation va être vérifiée pour les obligations de service. Les moyens financiers doivent concerner directement le mandat, pour les déplacements, par exemple.

Un élu étudiant remercie pour le statut de l'élu. Dans la rédaction, certains points semblent applicables à une instance en particulier, donc pas à tous, ou est-ce une redondance ?

Réponse : le document n'est pas encore définitif et les formulations vont être revues.

*Ensemble : insiste sur la question de l'articulation entre mandat et travail. Cet engagement est au service de l'établissement. Il n'est pas précisé que l'engagement fait partie du temps de travail : trajet, pause dans les conseils...*

Réponse : il faut clarifier ces points. L'ASA est un congé, mais c'est une période « réputée faite », donc sans incidence sur le salaire. Le report de points à l'ordre du jour a déjà eu lieu en CAC quand le conseil se prolongeait trop.

#### **4. Projet Ouverture – Bilan 2025 et perspectives**

Ce point est présenté par le vice-président Formations, le vice-président Innovation et partenariats et le vice-président Transformations écologiques et médiations scientifiques.

Pour l'éducation ouverte : 2026 est une année tournée vers les étudiants qui doivent inclure l'éducation ouverte dans leurs pratiques. Nous avons la structure, il faut sensibiliser et former les communautés sur ces sujets. 6,9 M€ sur six ans

Présentation d'une multitude d'actions menées en 2025 pour diffuser

Innovation ouverte : en 2025, thématique de la gestion durable de l'eau. Travail avec des partenaires extérieurs.

Médiations scientifiques.

Ces défis s'accompagnent d'actions de démocratie universitaire : conférence de développement durable et dispositifs participatifs (par exemple pour les élections étudiantes).

NUD : il faut toucher les acteurs politiques pour élever les débats.

La présidente finit par déclarer « comment on diffuse, c'est tout l'enjeu »

#### **5. Retrait de la CCI du Centre Universitaire Départemental**

La CCI de Vendée a souhaité se désengager du syndicat mixte contrainte à des choix budgétaires. Actuellement, le financement du centre universitaire est le suivant : Département de la Vendée : 739 k€ ; La Roche-sur-Yon Agglomération : 739 k€ ; Nantes Université : 50 k€ ; CCI de Vendée : 8 k€. L'impact budgétaire est donc faible.

La CCI continue d'intervenir dans les formations, notamment la FLCE.

Un élu NUD demande si la CCI continue ou renforce sa participation à des formations supérieures privées, tout en se retirant du CUD.

*Ensemble note que si l'impact financier est faible, il ne faudrait pas que cela produise un affaiblissement politique du CUD.*

Réponse : nous n'avons pas d'inquiétude sur ce sujet

VOTE : POUR à l'unanimité

## **6. Actualisation des Lignes Directrices de Gestion mobilité**

Cette actualisation a été revue dans un groupe de travail avec les organisations syndicales.

Le CSA a été reconvoqué après un vote contre (7 contre et 2 abstentions le 2 avril).

Il y a eu quelques adaptations du texte.

*Ensemble : nous avons un point d'inquiétude sur la mutation dans l'intérêt du service qui peut être proposée dans des situations problématiques, mais non fautives. Il sera tenu compte « dans la mesure du possible des compétences ». Comment garantir qu'il n'y a pas de décision arbitraire ? Y a-t-il des possibilités de recours ? N'est-ce pas un risque de « mise au placard » ?*

Réponse : il y a des conflits que l'employeur doit traiter. Il est nécessaire d'avoir des leviers de résolutions de conflits. Il y a des postes disponibles qui ont tous un intérêt.

L'intérêt du service est reconnu dans les lois et règlements, c'est aussi une mesure de protection pour le collègue. La mobilité est faite avec l'agent.

Les procédures sont exceptionnelles et l'agent peut être accompagné par une personne de son choix.

*Réaction à la réponse : au-delà de l'intérêt que peut avoir tout poste de travail pour l'établissement, « la mise au placard » est d'abord le sentiment qu'un agent muté dans l'intérêt du service peut avoir surtout pour réaliser des missions qui ne permettent pas de mettre en œuvre ses compétences, comme le texte le suggère. Ce sentiment d'avoir été mis au placard provoque alors de la souffrance au travail. Ceci est reconnu dans les recherches en psychologie du travail qui s'intéressent à ces questions (nous proposons la lecture de quelques auteur.es).*

*Nous appelons un point de vigilance, le document n'est pas assez précis.*

Réponse : il sera précisé que les recours sont possibles.

UNSA : explications de vote, ces adaptations font suite à la loi de la transformation de la fonction publique.

VOTE : 7 CONTRE (Ensemble, UNSA), 4 ABSTENTIONS (étudiants), 19 POUR

## **7. Actualisation des Lignes Directrices de Gestion promotion et valorisation des parcours**

Mise à jour avec des groupes de travail.

Même vote du CSA. Il y a eu des précisions sur des éléments : entretiens de carrières pour les personnels du second degré, les délais de prévenance ont été allongés.

UNSA : est opposé aux principes et aux mobilités obligées pour les ITRF, qui n'est appliquée que dans deux universités françaises.

*Ensemble : Contre aussi les mobilités : les collègues étant souvent en décalage grade/fonction.*

*Nous allons voter contre ces lignes directrices de gestion. En effet, si la suppression des CAPN et des CPE s'impose à nous, le choix fait par l'établissement est très réducteur : les anciens élu-es du personnel en CPE auraient dû être*

*conviés de droit comme rapporteur-rices pour l'analyse des dossiers. Cela aurait permis de capitaliser sur l'expérience des élu-es. dans les Commissions avancement.*

*De plus, nous avons aussi dit que d'ajouter les comptes rendus d'entretiens professionnels dans le dossier n'est pas pertinent : cela alourdit et cela détourne le sens des entretiens professionnels. Les dossiers devraient dans l'établissement être étudiés seulement sur le dossier demandé par le ministère.*

VOTE : 9 CONTRE (dont Ensemble et UNSA), 2 ABSTENTIONS (étudiants), POUR

### **8. Évolution de la demande de décompte de certains congés dans les services statutaires des Enseignants et Enseignants-Chercheurs**

Le CSA a permis de modifier la proposition et il n'y a pas eu de vote contre.

Cela demandera une grande rigueur pour ne pas enlever les cours des emplois du temps des formations. Attention aux tableaux de service qui ne sont pas à jour.

*Ensemble : attention, il faut tenir compte de ce jugement et ne pas attendre pour en adapter l'esprit pour les BIATSS.*

VOTE : CONTRE, 1 ABSTENTION (UNSA), POUR

### **9. Prix universitaire Robertson-Horsington**

Récompense des universités de droit, prix d'excellence. Obtenue par l'UFR de droit pour des étudiant-es. Pour 200 £/an pendant cinq ans.

Les deux premier-es lauréat-es sont connus.

Un étudiant-e par an sur l'excellence académique définie par le jury.

VOTE : POUR à l'unanimité

### **14. Questions diverses**

*Ensemble : Nous avons été alertés sur le fait que, dans au moins une composante de l'établissement, la lecture des nouvelles règles de l'établissement concernant les heures complémentaires se traduit par une incitation, au moins implicite, à ce que tout le monde fasse des heures supplémentaires.*

*Ensemble : Dans au moins une composante de l'établissement, des règles écrites circulent qui, tout en rappelant les règles de maximum d'heures complémentaires pour les E et les EC, définissent le « service plein » ou le « service à l'équilibre » comme un service comprenant non seulement les heures statutaires, mais encore des heures complémentaires équivalentes à la limite fixée dans l'établissement. Pouvez-vous nous rassurer sur le fait que l'établissement considère bien, conformément aux règles statutaires, qu'un service plein est bien équivalent à 192 HTD pour un EC et 384 HTD pour un E ? Nous souhaitons que cette règle soit explicitement rappelée aux responsables de composantes. Les heures complémentaires ne doivent en aucun cas être imposées aux collègues, même de façon implicite.*

Réponse : l'administration est d'accord et a précisé les choses. Le service est bien celui qui est réglementaire, 192 ou 384 HTD.

*Ensemble : Ce n'est pas tant une question qu'une information : nous souhaitons attirer l'attention du CA sur le Projet de fusion de l'Agence bibliographique de l'enseignement supérieur (ABES) avec l'Agence de mutualisation des universités et établissements (AMUE) et le Centre informatique national de l'enseignement supérieur (CINES) ainsi que les inquiétudes des organisations syndicales :*

***Projet de fusion de l'ABES – AMUE-CINES***

*Pour rappel, les missions de l'ABES : gestion du catalogue national de l'ESR (SUDOC), gestion de nombreux groupements de commandes pour les abonnements à la documentation numérique et de leur signalement, gestion de theses.fr et de tous les outils permettant la gestion du dépôt des thèses de doctorat (en connexion avec les outils de gestion des écoles doctorales), gestion de la base IdRef, gestion des réseaux de tout l'ESR pour le signalement des documents, de la documentation numérique, des thèses de doctorat, la formation des professionnels.*

*Nous souhaitons attirer l'attention du CA sur les inquiétudes de l'intersyndicale CFDT, CGT, FSU, SNASUB-FSU, SNPTES-UNSA, SUD éducation sur la fusion prévue.*

*Extraits du communiqué syndical :*

Le 19 février 2026, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace a annoncé le retrait du CINES de cette fusion et la redéfinition de la finalité de la fusion à dix mois de l'échéance. Présentée initialement comme une mutualisation des fonctions supports, la fusion toucherait désormais aux « cœurs de missions » et aux métiers.

Ce revirement inattendu entraîne un risque pour les services du réseau documentaire de l'ESR. En effet, le projet de décret de création du futur opérateur ne mentionnerait pas explicitement ni les missions ni les bénéficiaires au fondement des activités de l'ABES : les bibliothèques et les services documentaires de l'ESR ne sont pas cités. Cette absence est renforcée par le fait que l'Association des directeurs de BU (ADBU) n'est pas associée, ni au processus de fusion ni à la gouvernance du futur établissement. S'ajoutent à cela, au sein de l'ABES, des demandes répétées de réduction d'activités, justifiées par le processus de fusion accélérée risquant de se traduire par un service public dégradé pour les utilisateur-trices et pour les professionnel-les des réseaux.

Ceci inquiète sur le devenir des missions historiques de l'ABES et fait craindre une volonté implicite d'abandonner certaines missions avant même la mise en œuvre de la fusion. Sans garanties claires, cette fusion risque d'aboutir à une fragilisation durable des missions documentaires nationales et du service public rendu aux bibliothèques de l'ESR.

Réponse : France Université a exprimé un point de vigilance sur cette fusion.

NUD : le financement d'allocation de doctorat des doctorant-es normalien-nes versé par l'ENS est désormais insuffisant. Il a fallu renoncer à recruter un étudiant au LAMO. Il est difficile de se priver de ces étudiant-es, c'est regrettable.

Réponse : le financement est pris en charge par l'ENS, mais pas au niveau du coût réel. Les contrats doctoraux sont répartis de façon pluriannuelle dans les laboratoires. Il y a un problème de financement. La compensation financière doit être prise en charge par les laboratoires.