

Conseil d'administration de Nantes Université du 6 juin 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 des points est celle de l'ordre du jour.

3. Présentation de la Fabrique de l'innovation en santé

Il s'agit d'un projet instruit avec le CHU dans le cadre du Pôle Universitaire de l'Innovation : enrichir la dynamique de collaboration entre les établissements publics de recherche. Il y a des référents de l'innovation pour définir les axes de travail. Le CHU emploie 14 000 agent·es et agents (dont 7 500 paramédicaux) qu'il faut accompagner et acculturer. Il est à la croisée des questions de soins, de la recherche et de l'innovation.

Les objectifs sont de favoriser l'interdisciplinarité et de permettre l'amélioration des conditions de travail (par exemple, les congés d'innovation vont être étendus aux personnels para-médicaux, et pas seulement aux chercheurs ; des bourses d'accès aux laboratoires créées pour les étudiants). Cette offre de service est à destination de toutes et tous les agents hospitaliers.

Les enjeux sont l'amélioration de la prise en charge ; l'attractivité et la fidélisation des personnels ; la création de valeur.

L'innovation part du besoin qui est accompagné par l'innovation puis par une intégration pratique et aussi permet un accès au marché.

L'offre d'accompagnement des innovations est développée pour faire émerger des projets innovants avec la mise en place de temps de soutien. En 2025, ces dispositifs seront testés : il faut libérer du temps, surtout pour les personnels hospitaliers et les paramédicaux (qui travaillent avec les cadres de santé).

Une offre de financement de l'innovation avant de pérenniser l'innovation est développée.

Ensemble demande quel est le lien avec l'axe santé du futur de Next et l'activité des laboratoires de santé. Quel va être le financement de ces actions ?

Réponse : la plupart des chercheur·es du CHU sont des PU-PH, donc travaillent dans les laboratoires. L'enjeu est aussi de connecter les projets.

Par exemple, toutes les machines d'imagerie sont remplacées avec un partenariat avec l'innovation, la recherche. Ce travail qui concerne le soin est en lien avec une entreprise qui fait aussi de la recherche. Le projet « Ouverture » permettra aussi de travailler sur l'innovation.

Ensemble : nous allons voir plus loin (un autre point de l'odj) que des brevets développés avec une entreprise ont été vendus par elle sans mentionner Nantes université et l'INSERM qui ont travaillé sur le projet. L'INSERM et Nantes Université ont dû aller en justice pour faire valoir leurs droits. Comment sommes-nous protégés ?

Réponse : nous avons une culture de la protection de notre travail et de notre propriété intellectuelle. Nous définissons en amont, avec l'entreprise, ce qui peut être partagé ou pas. Les problèmes de vol d'idées sont très exceptionnels.

Ensemble : la prise en compte des besoins, ceux des personnels et ceux de la population (usagers et usagères) est cruciale dans le projet. Un des principes des services publics est l'adaptabilité aux besoins de la population. Ensemble salue aussi la place accordée aux personnels paramédicaux dans le dispositif.

4. Budget rectificatif (BR) n°1 de 2025

Le BR était une demande de la rectrice après le vote en décembre d'un budget initial (BI) déficitaire de 15,9 millions d'euros (M€) et avec deux critères de soutenabilité qui n'étaient pas respectés. L'accord du rectorat pour ce BI n'avait été donné que sous la condition d'économies à faire dans l'année 2025.

Ce plan d'économies a été construit de façon collective : toutes les composantes et les services ont signalé des économies possibles. Ces propositions ont été validées par exemple en vérifiant la faisabilité et l'impact des économies sur le personnel et les étudiant-es.

Le total des économies recensées, 1,3 M€, montre que tout l'établissement est partie prenante de ce travail.

Les mesures d'économies portent principalement sur le fonctionnement (62 %), contre 15 % pour les économies sur les charges des personnels, et 23 % sur les investissements. Limiter les dépenses sur le fonctionnement est le plus rapide : par exemple, il suffit de ne pas commander un matériel.

En 2025, l'établissement dénombre 4 166,3 ETPT. Dont 3 372,8 ETPT sous le plafond d'emploi législatif, ce qui est supérieur au plafond d'emploi d'état (3 352 ETPT). Une demande de relèvement du plafond d'emploi a été faite au ministère (MESR), justifiée par le fait que d'importantes réformes ont été mises en place avec un besoin de personnel supplémentaire. Si cette demande n'était pas acceptée, il faudra agir sur le nombre d'emplois.

Les différences importantes avec le BI sont dues à la mise en place des budgets : le BI est fait avec des éléments de septembre 2024.

La masse salariale est de 3 16,9 M€, il reste toujours un déficit sur la masse salariale état : -6,2 M€

Le BR reste déficitaire, avec néanmoins des améliorations : la hausse de la trésorerie par rapport au BI est de 18,1 M€. Cette trésorerie permet de dépenser les sommes prévues dans les projets en cours.

On passe de -15,9 M€ de résultat dans le BI à -7 M€ dans le BR.

La subvention pour charge de service public (SCSP), qui n'a été notifiée à l'établissement par l'état que le 30 avril, est augmentée de près de 7 M€ (le CAS pension a été pris en compte de façon complète). La capacité d'autofinancement reste négative à -2,1 M€.

Au total, trois indicateurs sont positifs, le seul qui reste négatif est le résultat, mais ce n'est pas le plus important puisqu'il évolue au cours du temps. _ Les efforts consentis par les personnels, les services et les composantes permettent de limiter les mauvais résultats et nous pouvons continuer à mettre en œuvre le projet de l'établissement.

Nous continuons à demander des moyens supplémentaires au MESR, sur la dotation et sur le plafond d'emploi. Sinon, nous ne pourrions pas continuer à limiter notre activité sans la dégrader.

L'UNSA/SNPTES partage l'inquiétude sur l'apprentissage. Que se passe-t-il si le ministère refuse la hausse du plafond d'emploi ?

Réponse : cela sera très difficile, car les emplois sont gérés sur le temps long. Il y a des questions sur le nombre de contractuel-les.

La représentante du rectorat précise que le plafond d'emploi est voté par l'Assemblée nationale, donc le ministère ne peut pas augmenter globalement, de son propre chef, le plafond d'emploi. Pour le MESR, augmenter notre plafond d'emploi nécessite de baisser celui d'un autre opérateur. Elle invite l'établissement à la « prudence sur les consommations d'emploi ».

Ensemble souligne que cela fait longtemps que nous sommes prudents sur le budget. Le MESR sait que nous faisons partie des universités les moins bien dotées. Nous devons prendre la mesure de ce qui est demandé : pourrions-nous faire la rentrée ? Quelles solutions préconise l'état ? Nous demandons confirmation que la SCSP par étudiant a bien diminuée.

Réponse : si les moyens ne sont pas là, il faudra sûrement limiter les capacités d'accueil ou nos missions. Cette problématique est celle de nombreuses universités.

Ensemble déclare clairement qu'il n'est pas envisageable ni acceptable de limiter les capacités d'accueil. La formation de toutes et tous fait partie de nos missions de service public.

Ensemble pose des questions sur les recettes hors subventions, qui sont en baisse depuis le BI, c'est très surprenant. On sue sang et eau pour faire des économies, mais il y a des diminutions sur les recettes qui étonnent.

Quelle est la trajectoire sur le glissement vieillesse technicité (GVT) ? Compte tenu de la situation, serons-nous capables d'assurer nos engagements ?

Que l'état prenne en charge notre gestion puisqu'il ne nous donne pas les moyens pour fonctionner !

Réponse : le GVT s'élève à 1 M€ par an. Le déficit sur la masse salariale état n'est pas nouveau. Le BR permet de rectifier le BI avec des informations plus complètes.

Il est vrai que selon l'employeur, les collègues n'ont pas les mêmes moyens. La complexité de la recherche existe toujours. La gestion de la recherche et des contrats coûte réellement 30 % des montants des contrats, tous les organismes devraient compter de la même façon.

Ensemble remercie pour le travail effectué et la transparence des informations. Est-ce que la revalorisation de la composante C1 du RIPEC, récemment annoncée suivant la trajectoire de la LPR, est prise en compte dans le BR et compensée ? La réforme à venir de la formation des enseignantes et enseignants va nécessiter la mise en place de modules supplémentaires en licence : même question que précédemment.

Par ailleurs, nous soulignons que les étudiant-es font partie intégrante de l'université. La diminution envisagée des capacités d'accueil nous priverait de cette partie décisive de l'université. Le rectorat nous appelle à la prudence. Or la recherche, innovation et même indication sont des paris, ils sont risqués. La prudence est contradictoire avec ces principes.

Réponse : le relèvement de la C1 devrait être logiquement suivi et financé par l'état. Pour la réforme de la formation des enseignant-es, des moyens d'accompagnement transitoires vont être débloqués. Le MESR a demandé de faire remonter les heures qui seront utilisées dans les composantes hors Inspé pour accompagner les étudiant-es.

Citant un ancien président de l'université, Ensemble demande à quel moment nous acterons que nos conditions de travail d'enseignement sont dégradantes ? Nous sommes toujours obligé-es de faire des économies avec un MESR qui ne prend pas correctement en charge nos salaires ni le nombre de postes nécessaires à notre mission (cela entraîne encore le développement du nombre de contractuel-les alors que les missions de service public doivent être rendues par des titulaires et que cela dégrade les conditions d'emploi de toutes) et ne soutient pas la qualité des enseignements pour des étudiant-es. À ce jour, le ratio SCSP par étudiant passe à 7 684 € contre 7 911 € en 2024 (-3 %).

Il manque 8 400 K€ pour simplement suivre l'augmentation du nombre d'inscrits depuis 2024 : + 3,6 %. Quand arrêterons-nous de suivre ce jeu délétère ?

Réponse : la dotation par étudiant ne sera connue qu'en fin d'année.

La présidente indique que notre financement devrait être pensé en plusieurs cercles. D'abord le financement de nos missions de service public qui doit être sécurisé sur le long terme, ensuite le contrat pour les spécificités du territoire, puis enfin les projets pour la recherche.

31 % du budget correspond à des ressources propres, c'est peut-être un plafond. Il faut d'abord que le socle soit solide avant d'aller chercher des ressources (cela a un coût).

Ensemble prend l'exemple de la BU : le financement par projet sans visibilité, ce sont des postes de collègues qui sont des personnels support pour la science ouverte et la diffusion de la recherche. À Angers, la BU n'achètera pas de livres, si cela devait nous arriver, ce seront des étudiant-es de droit sans dernière version du Code pénal, des étudiant-es de médecine sans les derniers manuels pour préparer les concours, et des étudiant-es de l'agrégation de lettres qui n'auront pas à la BU les livres du programme...

UNSA/SNPTEs : les personnels des fonctions support ne sont pas une variable d'ajustement, car ce sont des éléments essentiels de l'établissement. Le MESR a été inclus dans le ministère de l'Éducation nationale et est la variable d'ajustement.

À Angers, il y a eu une assemblée générale difficile avec une demande de ne pas suivre le plan de suppression de postes.

Le directeur de l'OSUNA souligne aussi les différences entre universités et CPGE. Pour l'université, la moyenne est de 10 000 € contre 15 000 € en CPGE.

L'Union Pirate attire l'attention sur les capacités d'accueil en master, qui est le niveau de la professionnalisation des cursus, ne correspondent pas au nombre d'étudiants en L3.

Vote : 26 POUR et 6 ABSTENTIONS (Ensemble)

5. Cadrage de la révision des effectifs 2026

Le 1^{er} VP souligne les difficultés pour le recrutement sur les postes « bénéficiaires de l'obligation d'emploi » (BOE) pour les MCF. Le vivier ne permet pas le recrutement sur les postes ouverts du concours. Les supports de poste de MCF vont être gardés, le VP cherche s'il y a des doctorant-es susceptibles d'être accompagné-es vers ce type de postes.

Pour les postes d'enseignant-es et d'EC :

Les principes suivis pour la révision des effectifs :

Il n'y aura pas de création de postes ni de modification du repyramidage des emplois, les postes ne seront ouverts que quand ils seront réellement vacants, et les postes temporairement vacants ne seront pas remplacés.

Il faut répartir 45 postes d'EC au total dans les pôles (auxquels s'ajoutent 2 supports de postes BOE), le travail se fait avec les postes identifiés vacants au 1^{er} septembre 2026. C'est une baisse sensible par rapport aux années précédentes.

Les postes fléchés ne sont pas concernés, ils seront ajoutés.

Les postes infructueux dans les concours en cours seront rajoutés de la même façon pour l'année suivante, pour éviter d'inciter à recruter à tout prix quand les candidat-es ne le permettent pas, ce qui est souvent dû à un problème lié à la fiche de poste.

Répartition ;

11 pour le pôle Humanités (9 en 2025 dont 1 BOE).

7 pour le pôle Sociétés (9 en 2025 dont 1 BOE)

2 pour le pôle Santé (7 en 2025 dont 1 BOE)

25 pour le pôle Sciences et Technologie (29 en 2025 dont 2 BOE)

2 postes ouverts au recrutement BOE

Pour les postes de BIATSS :

stabilisation des postes financés sur la masse salariale état. 32 postes sont ouverts au concours (contre 39 en 2025). La répartition se fait sur la base des postes permanents occupés par des contractuel-les

- à caractère permanent
- financé par masse salariale état
- occupés par agents en CDD

La présidence souhaite assurer la structure des effectifs par corps, filière et on tient compte des changements des organisations. Il faut respecter les conditions d'équilibre entre recrutement interne et externe.

Des postes sur profil PACTE seront ouverts après échange avec les services.

Le nombre de postes ouvert est plus faible pour les services et les composantes hors pôles.

Ensemble salue les évolutions concernant l'organisation du recrutement des MCF BOE.

Qu'en est-il des postes dans les composantes hors pôle ?

Réponse : l'ensemble des postes sont validés lors du CA du 17 octobre. 2 postes EC et 8 BIATSS probablement pour les composantes hors pôles et services.

L'UNSA/SNPTEs votera pour la révision des effectifs.

Pour le 1^{er} VP, il est important que la répartition des postes soit faite au niveau du pôle et réellement au niveau où le manque est le plus important.

La présidente souligne que les économies faites permettent de maintenir les effectifs, mais les tendances des années suivantes sont inconnues.

Vote du CA : 26 POUR, 5 CONTRE, 1 ABSTENTION (Ensemble vote en contre et en abstention, comme les élues et élus au CSA)

Nous avons adhéré en 2024 à l'association « Pays de la Loire Europe ». Cette adhésion était censée développer le « réseau d'influence » de la région et de l'université auprès de l'Europe. La région s'est désengagée du bureau à Bruxelles ; l'université met donc fin à son adhésion.

C'est pourquoi l'établissement veut adhérer à cette association (bureau européen). Six universités sont membres rattachés et une est membre permanent. Montant de l'adhésion : 6 600 €/an

La présidence précise que l'ESR est un enjeu majeur de la politique de l'Europe et qu'il faut être présent à Bruxelles pour faire connaître les questions de l'ESR français. Cela permet aussi de rencontrer les député-es européen-nes.

Vote : 24 POUR, 2 CONTRE (Ensemble), 6 ABSTENTIONS (dont Ensemble)

10. Questions diverses

*Ensemble souhaite savoir si le dispositif PAUSE est mis en place et combien de personnes en ont bénéficié ?
Y en a-t-il provenant de Gaza ?*

Réponse : la présidence soutient ce dispositif et deux chercheurs ont été accueillis (un russe et un gazaoui). Pour le collègue de Gaza, il a fallu plus d'un an de démarches.