Conseil d'administration de Nantes université du 1er juillet 2022
Compte rendu de la liste « Ensemble pour le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche »

Compte rendu par les élu·es de la liste « Ensemble... » : nous mentionnons les points qui nous semblent les plus importants. Pour plus de précisions : contactez-nous !

Dispositif d'*Intracting* avec la Banque des Territoires

Intracting signifie « Prêt pour travaux de performance énergétique»

« Avec une facture énergétique supérieure à 5 millions d'euros par an, Nantes Université déploie une stratégie patrimoniale ambitieuse pour tendre vers la maîtrise de la facture énergétique et son empreinte carbone. Nantes Université a la possibilité de contractualiser via la Banque des Territoires, filiale de la Caisse des Dépôts, un emprunt permettant d'investir dans des travaux d'efficience énergétique dont le temps de retour sur investissement est inférieur ou égal à 13 ans. Le mécanisme financier, appelé « Intracting », proposé par la Banque des Territoires, repose sur un cercle vertueux où les économies générées par les travaux permettent le remboursement de l'emprunt. La Banque des Territoires propose des conditions très avantageuses avec un taux d'intérêt à 0,25%.

Le projet de Nantes Université porte sur un investissement de 2 788 511 €.

L'Université envisage d'emprunter 2 491 511 € et d'apporter 297 000 € sur fonds propres répartis entre 2023 (220 000 €) et 2024 (77 000 €). Des certificats d'économies d'énergies (CEE), estimés à 77 000€, seront perçus en 2025, ce qui porte la participation effective de l'Université à 220 000 €. Le remboursement de l'emprunt débutera en 2024, les annualités de remboursement intégrant les intérêts s'élevant à 222 417 € /an. Les intérêts s'élèveront à 38 775 € sur 13 ans, ce qui représente 2 982,70 € annuels. Les économies perçues une fois l'ensemble des travaux réalisés sont évaluées à 231 248 €/an.

Les opérations identifiées sont les suivantes :

- la rénovation énergétique des toitures de deux bâtiments du site Lombarderie ;
- le remplacement et l'optimisation des éclairages sur les sites Tertre, la Fleuriaye, la Roche-sur-Yon et Lombarderie ;
- la rénovation des sous-stations (chauffage) des BU Lettres et BU Sciences ;
- l'optimisation et le remplacement d'équipements pour les chaufferies du site de l'INSPE à Angers et de l'IUT de Nantes sur le site Joffre ;
- le remplacement et l'optimisation des équipements de production de froid du bâtiment IRSUN ;
- l'installation d'une Gestion Technique Centralisée (GTC) permettant de piloter les installations de chauffage de la Maison des Services Universitaires.

Les gains énergétiques et environnementaux sont estimés à 1 670 884 kWh/an et 148 249 tonnes de CO2/an (soit la consommation annuelle de 64 foyers dans une maison de 100 m²)

Discussion :

Ensemble souligne que ces investissements sont à faire mais qu'ils ne représentent qu'un aspect des changements urgents que nous allons avoir à faire en matière de rupture écologique.

Approuvé à l'unanimité.

Budget rectificatif n°1 de l'exercice 2022

L'équipe présidentielle présente un budget en déficit de 4 300 000 €

De nouvelles recettes ont été inscrites (recettes de l'Isite Next, taxe d'apprentissage, recettes de formations payantes, préciput ANR). Les recettes liées à l'apprentissage devraient être en baisse par la suite (cf. les annonces récentes du gouvernement). Mais ces nouvelles recettes entraînent aussi des dépenses en hausse.

La notification initiale de subvention pour charge de service public (SCSP) affiche une augmentation de 1 million d'euros par rapport à la pré-notification en octobre dernier. Mais la notification complémentaire n'est pas encore arrivée. La présidence poursuit ~~oursuit du~~ le dialogue de gestion avec le rectorat.
La présidence choisit néanmoins d'affecter les 20 % de dotations aux composantes pas notifiées et qui sont nécessaires au fonctionnement de l'établissement.
La SCSP n'augmente que de 1 million (soit +0,4%), donc, par rapport à la pré-notification ce qui est très insuffisant. L'an passé, la notification définitive n'a été reçue que le 18 décembre…
Les dépenses de masse salariale varient peu par rapport à ce qui était prévu, en revanche les autres dépenses varient fortement. Variation forte des dépenses concernant NExT. Pas de variation des emplois sous plafond état mais variation forte des emplois prévus sur ressources propres (i.e. contractuel-les). Très fort dynamisme de la recherche de l'établissement, y compris en-dehors de NExT. Cela conduit à des recrutements de personnels (mais des contractuel-les). Ces emplois sont financés par des ressources propres.
Les dépenses de fonctionnement sont en forte augmentation (dont 1,5 million d'euros dus à l'augmentation des dépenses liées aux fluides).
Le solde budgétaire, dans ce budget rectificatif, augmente de 2,7 millions d'euros par rapport au budget initial. Ce solde est légèrement positif. Mais s'ajoutent à cela des opérations non budgétaires (solde négatif de 1,4 millions d'euros). La trésorerie de l'établissement augmente très légèrement par rapport à 2021.
L'université dépense en moyenne environ 1 million d'euros par jour. La trésorerie est au-dessus du seuil de prudence fixé par le ministère. Mais les décaissements prévus excèdent largement les encaissements prévus.
La capacité d'autofinancement diminue très fortement. L'établissement n'est plus capable de financer ses investissements.
Le fonds de roulement baisse (sous le seuil de vigilance de 30 jours en 2020, puis sous le seuil d'alerte de 25 jours en 2021), estimé à 18 jours pour 2022.

Discussion :
Ensemble demande si l'état va compenser la hausse du point d'indice. Réponse : oui, pour les fonctionnaires mais pas pour les contractuel-les. L'augmentation du SMIC a aussi un effet.
Ensemble demande ce que représente la recherche dans le budget de l'établissement . Il serait intéressant de voir comment les financements de l'état évoluent pour la recherche.
Nous faisons remarquer que pour le webinaire organisé le 30/06, seuls les personnels de Nantes Université ont été conviés et pas les collègues des autres établissements.
NUD souligne que les fonds de NExT occasionnent finalement des dépenses supplémentaires… Réponse : l'Isite NExT est constitué de fonds fléchés qui ne règlent pas le problème de financement de l'établissement. NUD réintervient ensuite pour dire que l'Isite est un point fort pour obtenir des fonds supplémentaires.
La FSU demande à la présidente d'organiser une conférence de presse pour expliquer d'où viennent les lourds problèmes de financement de la NU. La présidente répond que c'est noté et qu'elle ne répondra pas sur cette demande avant le vote ni avant la discussion avec la ministre.

<u>Déclaration des élu-es Ensemble au conseil d'administration de Nantes université :</u>

« Une nouvelle fois, nous votons un budget en déficit pour réaffirmer au MESR que nous n'avons plus les moyens de remplir nos missions de service public de façon digne, pour les étudiants et pour les personnels. Si nous soutenons aujourd'hui la présidence pour ce nouveau bras de fer dans le dialogue de gestion qui doit continuer, nous ne soutenons pas la politique de Nantes université qui nous mène dans l'impasse :

- la création de l'établissement expérimental (EPE) et l'obtention de l'Isite permettent d'avoir des financements complémentaires mais seulement pour des projets et des postes de contractuels. L'obtention de l'Isite masque la pauvreté de l'établissement en affichant des crédits qui ne peuvent pas être utilisés pour créer les postes statutaires nécessaires.
- pour faire face au manque d'enseignants, de nouveaux projets d'hybridation des formations sont mis en place à marche forcée avec comme objectif non dit de diminuer les coûts de la masse salariale et comme conséquence de dégrader les conditions de travail des enseignants et des personnels, déjà très malmenés
- les nouveaux statuts de Nantes Université, la mise en place des lignes de gestion, des CSA (comités sociaux d'administration)... ont conduit à diminuer la part des élus dans les conseils et à mettre à mal la participation des personnels à la politique de l'établissement,
- enfin, la politique de ressources humaines et des salaires entraînent des conditions de travail dégradées : manque de postes, recours aux contractuels et aux vacataires du fait du financement par projet, primes faibles et réorganisation importante faite à marche forcée dans l'EPE. »

À cette déclaration la présidente répond que c'est un point de désaccord, la création de l'EPE et l'Isite ne sont pas responsables de la situation financière ; sans cela, ce serait pire.

Vote : approbation à l'unanimité.

<u>Cadrage de la révision des effectifs 2023</u>
Le 1er vice-président propose de voter sur la révision des effectifs E-EC et BIATSS
47 postes d'E-EC et 24 postes BIATSS. Ces postes sont affectés sur les pôles et ce sont ensuite les pôles qui les attribuent.
Le comité technique d'établissement réuni le 21 juin 2022 a rendu deux avis ;
• Un avis favorable sur les principes d'arbitrage pour les recrutements BIATSS dans le cadre de la révision des effectifs 2023,
• Un avis défavorable sur le volume et la répartition des possibilités de recrutement enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS, par la voie titulaire entre chaque pôle

Discussion :
Ensemble demande ce qu'il en est des services communs et composantes hors pôles. Réponse : ils seront traités dans la catégorie des « services universitaires ».
Ensemble demande comment apprécier les différences et déséquilibres entre les pôles ? Réponse : on travaille sur un nouveau modèle d'allocation des moyens mais c'est lourd à mettre en œuvre.
Ensemble souligne que, quand on vote la révision des effectifs après le budget, on comprend la logique de financement (ou d'insuffisance de financement). Mais si on prend le point de vue des collègues dans les composantes : il manque déjà des postes et la révision des effectifs ne va même pas permettre de conserver la situation ! Par exemple, le pôle sociétés a demandé 20 postes d'E et EC, dont seulement 3 créations de postes, et n'en obtient que 8 : la situation va fortement empirer à la rentrée 2023. Réponse : on ne réduit pas le nombre de personnels avec cette révision des effectifs. Sur chaque support et quand la composante a fait la demande, il y a un emploi (contractuel).
SNPTES-UNSA : plus ça va, plus on a de postes avec supports qu'on pourrait mettre au concours mais la volumétrie ne le permet pas.

Votes :
→ Principe d'arbitrage pour les recrutements BIATSS dans le cadre de la révision des effectifs 2023
pour 30, contre 0, abstention 6

→ Volume et la répartition des possibilités de recrutement enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS, par la voie titulaire entre chaque pôle
pour 29, contre 6 (liste ensemble), abstention 1

Revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS de catégorie B
Revalorisation de certains grades de catégorie A impactés. Le principe défendu est celui de la convergence progressive des primes et indemnités.

Discussion :
NUD ne remet pas en cause la revalorisation mais attire l'attention sur la revalorisation des personnels BIATSS tous statuts. La revalorisation est jugée insuffisante. La rémunération est plus faible dans le supérieur qu'ailleurs dans le public. Les collègues ne comprennent pas qu'on puisse remporter des appels à projet mais que cela ne se traduise pas en primes. Les personnels BIATSS se sentent les grands oubliés de la LPR. Les élu-es NUD ont proposé une motion discutée au préalable avec les élus Ensemble aux administrateurs. Les élu-es BIATSS NUD **s'abstiendront sur ce point**
Explication de vote du SNPTES-UNSA *:*
Explication de vote d'Ensemble
Ensemble demande qu'il y ait une discussion sur les primes des contractuel-les.

Vote de la motion commune des listes d'élues des personnels au CA :

Le conseil d'administration de Nantes Université tient à attirer l'attention du gouvernement sur la situation des personnels BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé) qui font vivre les universités au quotidien.
Sans ces personnels, les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs ne pourraient pas travailler et les étudiants ne pourraient pas suivre leurs cours ou passer leurs examens par exemple.
Indispensables au bon fonctionnement des universités et à l'accomplissement de leurs missions de service public dans toute leur diversité, ils n'ont pourtant pas la reconnaissance qu'ils méritent.
A la différence des enseignants-chercheurs et des chercheurs, ils n'ont pas bénéficié de revalorisations salariales et indemnitaires grâce à la loi de programmation de la recherche. Les différences de rémunération avec le secteur privé mais aussi entre secteurs de la fonction publique se sont accrues, au point de devenir inacceptables. Il devient difficile de recruter et les départs se multiplient alors même que les missions des universités sont plus essentielles que jamais dans une société marquée par une crise sociale et environnementale sans précédent.

Nous appelons le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche à reconnaître sans attendre le rôle indispensable des personnels BIATSS (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé) en revalorisant leurs rémunérations et en allouant aux universités les moyens financiers permettant des progressions de carrières comparables à celles des autres institutions de service public.
L'avenir de la formation, de la recherche et de l'innovation passe par là.

Explication de vote sur ce point par Ensemble :
Nous sommes contre les primes et souhaitons l'augmentation des salaires indiciaires, nous votons toujours contre les primes. Cependant :
- *nous sommes satisfait-es que la présidence arrive (enfin) à permettre la convergence des primes entre les filières : nous nous sommes régulièrement plaint-es de la différence entre les cat B ITRF & BIB, nous saluons l'effort fait pour la convergence (+ 1000 € / an pour les BIBAS CE !).*
- *nous notons que l'augmentation est forte et significative (autour de 400 € / an)*
- *évidemment nous avons encore des primes faibles et ne sommes pas au niveau des préconisations MESR c'est un problème mais il faut que le MESR donne les moyens (cf motion)*

Nous voterons POUR sur la mise en place et non plus pour le principe

Vote sur la revalorisation : 30 pour, 0 contre, 6 abstentions

Mise à jour de la grille de rémunération des personnels BIATSS contractuels

La proposition d'actualisation porte sur les points suivants :
- Prise en compte du rehaussement de l'indice minimal dans la fonction publique à l'INM 352
- Modification des catégories d'ancienneté et création d'une nouvelle catégorie pour les personnes ayant plus de 15 ans d'expérience afin de mieux valoriser l'expérience professionnelle des agents
- Possibilité de recruter des agents en catégorie B sur des postes impliquant un fort niveau de responsabilité à partir de 5 ans d'expérience.

Le vote porte sur la mise à jour de la grille de rémunération initiale des personnels BIATSS contractuels ainsi que sur la mise à jour de la grille de revalorisation triennale, telles qu'annexées.

Ensemble souligne 2 points qui posent problème :

- *d'une part le fait que la progression de carrière des contractuels soit liée à une évaluation qui crée un lien de soumission entre évalué et évaluateur : il vaudrait mieux une augmentation automatique comme pour les échelons des titulaires*
- *et qu'au-delà d'un certain temps, les contractuel-les peuvent atteindre un salaire supérieur à celui des titulaires. Pourquoi ne pas proposer une grille d'avancement et inciter les contractuel-les à passer les concours ?*

La réponse de l'administration : en réalité, pour un agent contractuel qui bénéficie de deux revalorisations, ce sera au bout de 6 ans et l'agent passera alors en CDI. La jurisprudence interdit d'avoir des grilles de contractuels qui soient des grilles de fonctionnaires.

Ensemble s'oppose au fait de lier les avancements aux évaluations. Cela renforce encore les difficultés des contractuels. Au CNRS, comme dans plusieurs universités, les contractuels bénéficient d'une grille de progression avec un avancement décorrélé de leur évaluation. Ce sont les primes qui sont liées aux évaluations.

Le SNPTES-UNSA votera pour cette revalorisation triennale des contractuels qui est la seule voie de progression actuelle des contractuels.

Une élue étudiante demande si les contractuels étudiants vont également être revalorisés. Réponse : les tuteurs vont l'être car leur rémunération est liée au SMIC.

Vote sur la mise à jour de la grille de rémunération initiale des personnels BIATSS contractuels
Pour 33, contre 0, abstention 3
Vote sur la mise à jour de la grille de revalorisation triennale, telles qu'annexées.
Pour 30, contre 6, abstention 0

Rattachement des centres de ressources documentaires (CRD) de l'INSPE au Service commun de la documentation de Nantes Université

Ensemble indique que la concertation qui a été mise en place au CRD de l'Inspé a été trop rapide, et a très fortement déstabilisé les personnels des CRD de l'Inspé qui pensent ne pas avoir été soutenus par leur hiérarchie et que leur travail n'a pas été reconnu. Pour elles et eux, cette « concertation » est un contre-exemple à ne pas reproduire. Néanmoins, ils et elles souhaitent tourner la page, et retrouver une sérénité perdue. Ils pensent à leurs lecteurs. Certain.es collègues ont saisi l'opportunité de pouvoir candidater au mouvement du SCD.

Pour les personnels du CRD, il est important que la bibliothèque de l'Inspé demeure, 1 BU sur plusieurs sites, avec à sa tête une direction à plein temps.

De ce fait 2 points en particulier sont actuellement importants pour elles et eux :

- *La localisation du bureau pour le-la responsable : envisagé au CRD de Nantes c'est pour eux un problème pour 2 raisons : il n'y a actuellement pas de bureau disponible (et la responsable du CRD cherche elle-même une solution pour sa propre organisation) ; cette*

configuration risque de créer un déséquilibre avec les autres centres de ressources documentaires de la bibliothèque

- *Nous demandons l'assurance que le-la responsable soit sur ce poste à plein temps*

Nous resterons attentifs à la mise en place de cette modification d'organisation et nous marquons notre vigilance en nous abstenant ; nous verrons aussi comment les choses se passent en lien avec le CHSCT & le CTE

Vote sur le rattachement du CRD au Service commun de la documentation :
4 abstentions, le reste en Pour.

<u>Questions diverses</u>
Ensemble pose deux questions diverses :
1) Quel est le montant total des sommes versées par l'université de Nantes, puis par Nantes université, pour le recours à des cabinets de conseil ?
Dans un premier temps, nous demandons ce montant pour l'exercice 2021 / puis les sommes d'ores et déjà prévues pour 2022.
Réponse : La doctrine de NU est d'avoir recours aux cabinets de conseil quand NU ne dispose pas de compétence en interne, ou lorsque la compétence existe mais n'est pas disponible, ou lors de la nécessité d'un regard tiers. Sur 2021, le montant total s'élève à 613 373€, soit 0,15% du budget.

2) Dans la mesure où les points à l'ordre du jour prévu pour les conseils d'administration sont pléthoriques, ceux-ci nous semblent impossibles à tenir en une demi-journée avec des débats suffisants sur chaque point de l'ordre du jour.
Qu'est-ce qui est prévu par la présidence pour que les prochains CA puissent se tenir dans de bonnes conditions, avec un ordre du jour adapté à la durée prévue des CA, et permettant non seulement à chaque membre de travailler les documents en amont et à tous les débats nécessaires d'avoir lieu ?
Réponse : la Présidente indique réfléchir à la programmer d'un CA supplémentaire au cours de l'année, à voir quand.

<u>Les sujets suivants ont été approuvés à l'unanimité :</u>

Statut de l'élu : saisine de la mission démocratie
Simplification administrative du dispositif de tutorat : définition de deux catégories (formation & accueil et harmonisation des rémunérations)
IPAG - Demande d'accréditation hors-vague du Master mention Administration publique
Programme et priorités CVEC 2022 & Bilan CVEC 2021
Charte d'action sociale de Nantes Université : mise en place de chèques culture
Rapport d'expertise réseau régional très haut débit pour l'enseignement supérieur et la recherche
Tarifs supérieurs à 5000 euros HT
Admissions en non-valeur et remises gracieuses supérieures à 10 000 euros

<u>Nous nous sommes abstenu-es :</u>
Fonction audit interne : bilan 2017-2021 et perspectives : nous n'acceptons pas que les missions d'audit soient aussi souvent externalisées