

Présents

FSU : (2 voix) Christine Ruiz - Benoit Klein

SGEN : (2 voix) Danielle Grosheny - Etienne Rozé - Philippe Capdevielle

FO : (1 voix) Cyrille Borde

FERC-SUP-CGT : (1 voix) Martine Salm – Frédérique Bey

SNPTES/UNSA : (4 voix) Florence Bouchet-Moneret, Lionel Vernex-Loset, Xavier Roux, Annick Thimon, Alain Le Drezen, Sandra Query, Danièle Fristot

Présents pour l'administration :

Pierre MUTZENHARDT - Jean-François MOLTER DGS - Christine ROIZARD VP RH - Sébastien LAJOUX DRH –

Julien BARTHE SG - Frédérique HINSBERGER Chargée d'études à la Direction Générale des Services - Maxime PITASI pour la DRH

Ordre du jour :

Désignation d'un secrétaire adjoint : Cyrille Borde

Informations du président

Point 1 : Approbation du PV du CT du 8 septembre 2016

Point 2 : Examen du projet de décision autorisant l'information syndicale par les technologies de l'information et la communication (avis)

Point 3 : Examen de l'accord-cadre entre l'Université de Lorraine et l'Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique (INRIA) (avis)

Point 4 : examen des statuts modifiés de l'IUT de Metz (sous réserve) (avis) – REPORTE

Point 5 : campagne d'avancement 2016 des personnels contractuels : volume des promotions offertes (avis)

Point 6 : Qualité de vie au travail : modalités de travail (information)

Point 7 : Principe du bon usage de la messagerie électronique (information)

Point 8 : suivi des propositions et avis du CT du 17 janvier 2017 (information)

Point 9 : questions diverses

Secrétaire de séance : Cyrille Borde

Informations du président :

- Notre établissement devra établir son schéma immobilier pour la fin de l'année civile, le travail est très encadré par l'Etat. Le Comité Technique devra examiner les grandes orientations de ce schéma immobilier, qui ne changera pas drastiquement par rapport au schéma passé, d'autant que l'Etat exerce aujourd'hui moins de pressions en termes de réduction des surfaces en raison de l'augmentation du nombre d'étudiants. Interrogée sur sa volonté d'accepter la dévolution du patrimoine, l'Université de Lorraine a répondu ne pas être encore prête.

Sur la dévolution du patrimoine, quelques remarques :

A lire sur le site du Ministère de l'ESR : « Après le transfert de la masse salariale et le budget global, le transfert du patrimoine constitue une nouvelle étape de l'autonomie des universités. La dévolution du patrimoine est une opportunité offerte aux établissements, sur la base du volontariat, de construire une véritable stratégie immobilière de site, en appui du projet pédagogique et scientifique. »

Le parc immobilier de nos établissements est aussi divers que varié : bâtiments dont la construction s'étale du XVIIe au XXIe siècle, classés ou non, dans un état que nos CHSCT connaissent bien. Jusqu'ici seuls quelques établissements volontaires avaient obtenu la dévolution de leur patrimoine immobilier et devaient gérer et entretenir en direct leur parc immobilier. Le ministère entend étendre la dévolution du patrimoine immobilier à tous les établissements. Cette disposition va aggraver le processus d'« autonomie » et de régionalisation de l'ESR. Il est d'ailleurs en discussion que les bâtiments soient gérés par les régions puisque les établissements qui ne pourront pas s'acquitter seuls de cette tâche quémanderont l'aide de leur région.

Patrimoine dépassant les besoins, parc trop coûteux à rénover... La tentation sera grande de spéculer sur des bâtiments situés en centre-ville où les prix de l'immobilier seront vus comme une possibilité de gain immédiat, tout en cédant à des opérations de rénovation à crédit, avec ou sans Partenariats Public Privé (PPP).

- Le budget a été voté au CA, les comptes financiers sont en cours, les indicateurs vont être au vert, comme l'an dernier à peu près. Le passage à la GBCP rend les choses compliquées, les logiciels pilotes génèrent beaucoup d'erreurs et donc plus de travail que de temps gagné.

- Sélection en Master : le site « [Trouvermonmaster](#) » créé par le Ministère à la suite du décret sur la sélection en M1 devra référencer les formations mais présente pour le moment des défaillances que l'ensemble des établissements ont relevées (par ex impossible pour l'université de Lorraine de savoir si une formation se trouve à Metz ou à Nancy).

Nous demandons quelle sera la politique de l'UL sur les Masters

⇒ Le président répond qu'environ 1/3 des Masters UL restera sans « recrutement », un peu moins d'1/3 restera comme dans le décret de l'an dernier (recrutement entre M1 et M2) et le reste procédera à un recrutement à partir du M1 (ce sera surtout le cas en Eco Droit Gestion).

Nous apprécions la subtilité linguistique qui consiste à utiliser le mot « recrutement » à la place de « sélection ». Pourquoi ne pas appeler un chat, un chat ?

Nous indiquons par ailleurs que les étudiants de L3 n'ont pas encore été informés des modalités de sélections choisies (ou non) par les Masters de leurs filières.

⇒ Le président confirme que tout n'est effectivement pas finalisé dans la mesure où le texte concernant les recours possibles pour les étudiants qui ne seraient pas « recrutés » est encore en discussion avec le rectorat. Les étudiants des filières qui vont connaître un grand changement ont, en principe, été alertés. Tous devraient être informés pour la fin mars.

- J.-F. Molter indique que la Trésorerie Générale a appliqué le PPCR de manière automatique et unilatérale sur les paies de janvier, mais que les services de l'UL ne comprennent pas quel a été le mode de calcul. C'est visiblement un problème national qui pourrait entraîner des nécessités de régularisations. Sont concernés certains enseignants du 2^d degré et certains personnels de catégories C. Ces personnels seront informés.

Point 1 : Approbation des PV du CT du 8 septembre 2016 (avis)

POUR : 10

Point 2 : Examen du projet de décision autorisant l'information syndicale par les technologies de l'information et la communication

Julien Barthe présente le projet. Il rappelle que le travail (administration/organisations syndicales) avait commencé en 2014 mais avait été mis à l'arrêt en attente d'un cadrage national qui a fini par arriver avec la circulaire du 29 novembre 2016. Cette circulaire prévoit que les établissements prennent des arrêtés sur la question avant le 1^{er} mars 2017.

Le texte soumis au vote ici prévoit que l'université de Lorraine mette en place :

- Un site web dédié aux informations syndicales
- Un alias de messagerie électronique au sigle de chaque organisation
- Une liste de diffusion, « expression-syndicale » à laquelle seront d'office abonnés tous les personnels de l'établissement (avec possibilité de désabonnement)

Elle doit également fournir aux syndicats des fichiers excel complets listant tous les personnels (statut, composante, adresse mail ...) et leur permettre de créer leurs propres listes de diffusion à partir de l'interface SYMPA par catégorie de personnels.

Calendrier : le site web sera développé à partir de mai 2017 pour un déploiement complet en septembre 2017, les alias pourront être créés dès mars 2017. Les fichiers nominatifs des personnels pourront être transmis en avril ou mai (seront utilisées les listes d'électeurs montées pour les élections aux conseils centraux du 4 avril).

De nouvelles réunions administration/organisations syndicales seront organisées rapidement pour la mise en œuvre.

Le président insiste sur la nécessité pour l'établissement de connaître précisément le nom des référents pour chaque organisation (pour la remise des fichiers contenant des informations personnelles) et précise que les déclarations à la CNIL incomberont aux syndicats. F. Hinsberger précise que les syndicats sont considérés comme des tiers autorisés et sont dispensés de déclaration à la CNIL pour tous les échanges qu'ils peuvent avoir avec des personnels.

POUR : 10

Une fois n'est pas coutume, nous tenons à remercier, à l'occasion de ce compte rendu, le SG et la Chargée d'études de la Direction Générale des Services, qui ont largement facilité les échanges et fait avancer les débats dans les réunions du groupe de travail lié à cette question.

Nous tenons également à préciser à l'ensemble des personnels que nous utiliserons leurs données de manière responsable et dans l'unique but de créer un lien de communication (responsable lui aussi) entre nos organisations syndicales et nos collègues, qui resteront libres d'être destinataires de nos messages.

Point 3 : Examen de l'accord-cadre entre l'université de Lorraine et l'institut national de recherche en informatique et en automatique (INRIA)

Cet accord cadre a pour but de fixer les modalités de fonctionnement d'équipes-projets communes, qui prennent la forme soit d'EPI ou soit d'EPC, qui s'apparentent plus ou moins à des UMR et dont la fonction serait la maturation de nouveaux laboratoires. Sont également prévues par cet accord des règles générales d'accès aux services et aux ressources.

Pas de question particulière

POUR : 10

Point 4 : Examen des statuts modifiés de l'IUT de Metz - REPORTE

Point 5 : Campagne d'avancement 2016 des personnels contractuels : volume des promotions offertes (avis)

Le nombre de promotions possiblement offertes aux personnels contractuels de l'université de Lorraine se calcule, selon le règlement de gestion, au prorata du nombre de promotions obtenues par les personnels titulaires lors de l'année N-1. Deux documents nous avaient été transmis pour ce point :

- Le tableau « promotion de corps » montrait une promotion possible pour un contractuel de cat. C vers le corps des TECH (CN) et une autre pour un ASI vers le corps des IGE (2eC)
- Le tableau « promotion de grade » faisait quant à lui apparaître 14 possibilités de promotion.

J.-F Molter indique que des soucis sont encore une fois apparus autour de cette question du calcul des promotions dans la catégorie « promotion de grade ». Apparemment, grâce à la vigilance des élus SNPTES, il apparaît que le nombre de promus chez les IGR titulaires n'est pas le bon, et fausse donc le nombre de promotions offertes aux contractuels (on passerait ici de 2 à 1 ou de 2 à 0 promotions pour les IGR contractuels).

Le 2^e document est donc retiré du vote, les calculs seront refaits et le tableau représenté au prochain CT.

VOTE sur le document « promotion de corps » :

POUR : 10

Point 6 : Qualité de vie au travail : modalités de travail (information)

Madame ROIZARD, VP RH, présente l'ensemble des démarches engagées autour de la thématique Qualité de Vie au Travail (QVT), présentation qui a déjà eu lieu en CHSCT lors duquel l'accent a été mis sur le groupe « accompagnent individuel », alors qu'aujourd'hui, c'est le groupe RPS qui va plus intéresser le CT, étant donné que le groupe précédent a déjà été présenté lors d'une séance précédente.

Une Commission QVT a été mise en place par le CA du 15 décembre 2015. Le cadrage de cette commission émane de la responsabilité sociale et sociétale de l'Université en tant qu'employeur, des travaux du CVU qui s'intéresse à la vie Universitaire pour ce qui touche les étudiants et les personnels, les conclusions du groupe de travail commun au CT et au CHSCT sur les RPS, et le rapport de l'inspection du travail concernant plus particulièrement la sécurité et le travail à l'UL.

L'idée est d'avoir un portage politique de cette thématique de Qualité de Vie au Travail. La commission est pilotée par les VP-RH et VP-CVU.

Madame ROIZARD précise que cette commission n'a pas pour but de se substituer aux prérogatives du CHSCT et du CT. Les missions de la commission QVT du CA sont d'animer la réflexion sur ces thématiques et de proposer annuellement un Plan d'action au CA.

Cette commission s'est réunie en juillet 2016 puis en novembre. La première étape a été de constituer des groupes de travail. Un premier groupe est créé en « lien » avec le CHSCT : Prévention des Risques Psycho-Sociaux (piloté par DGS et DRCT). Un second est mis en place en « lien » avec le CT : Accompagnement individuel (piloté par VP RH). Le troisième groupe de travail sera : Actions en faveur du bien-être des personnels (VP CVU). Et le quatrième : Diffusion de l'Information en Interne (VP-Communication).

Lors de la constitution du premier groupe, l'objectif était de réunir tous les partenaires intéressés par ces questions et d'assurer la cohérence des démarches. Madame Roizard nous précise que la constitution a été pensée avec un objectif de « respect du CHSCT et des partenaires sociaux ».

Le DGS nous précise que, pour les 2 à 4 experts internes appelés à faire partie de cette commission, un appel a été lancé auprès des pôles scientifiques et plus particulièrement des personnes travaillant sur ces problématiques mais à ce jour, personne n'y a encore répondu. Il a donc invité deux autres personnels à faire partie du groupe : Nadja Formet qui vient de la DAPEQ et qui a une formation de psychologue du travail et François Xavier Huguenot (DHSE), qui s'est spécialisé sur les risques psychosociaux.

La première réunion de ce groupe de travail s'est tenue au mois de janvier.

Le groupe de travail « Accompagnement Individuel » s'est également réuni le 27 janvier. Madame Roizard espère que les représentants du personnel y participeront davantage lors des prochaines sessions.

Le groupe de travail sur le harcèlement n'est pas rattaché à la QVT mais reste en cohérence avec ses travaux.

A ces dispositifs, s'ajoute le GLSI qui est ici présenté comme une Instance mais qui ne l'est pas. C'est plutôt un organe de coordination, ou un « groupe technique » (par opposition à « groupe de travail ») qui n'est pas interne à la DRH puisqu'il y a le médecin du travail. Les situations individuelles y sont étudiées.

Nous demandons si l'agent est informé de l'étude de son dossier lors de ces réunions de travail. Il nous est indiqué que c'est le cas. Ces réunions sont très formalisées, avec un CR et en général un retour direct aux agents.

Une OS soulève le défaut d'information autour du recrutement de la psychologue du travail qui intervient sur certains dossiers sans que le CHSCT ait été informé de son existence. Le DGS précise qu'elle n'intervient pour l'instant qu'en appui et qu'elle n'occupe pas, pour l'heure, de fonction de psychologue du travail. Monsieur Molter et Madame Roizard nous annonce qu'une fiche de synthèse va être réalisée pour faire connaître les différents dispositifs aux personnels.

Si nous apprécions le fait que ces thématiques soient visiblement inscrites dans les priorités et la politique de l'établissement, nous ne sommes pour autant ni convaincus ni satisfaits de la traduction qui en est faite en terme de gouvernance.

Comme nous l'avons déjà signalé, cette recrudescence de commissions brouille la lisibilité et les périmètres d'action des dispositifs existants. Toutes ces strates affaiblissent également le dialogue social puisque vos élus sont minoritairement représentés dans ces groupes de travail alors que l'objet même de ces groupes relève du ressort des instances dans lesquelles ils ont été élus et siègent.

Nous tenons également à préciser que la création de la Commission Qualité de Vie n'a jamais été soumise au vote du CT et n'a pas non plus fait l'objet d'une information. Les créations des groupes de travail qui en découlent nous sont présentées uniquement pour information (et non pour avis), de même que nous avons découvert l'existence du GLSI au travers du bilan social de l'UL. La commission QVT empiète sur les prérogatives du CHSCT quoi que l'on en dise, et donc du CT dont le CHSCT est une émanation.

Rappelons enfin que si l'UL s'est donné dans son règlement intérieur la possibilité de créer autant de commissions issues du CA qu'elle le souhaite, ces commissions n'ont pas la possibilité de prendre de décisions. Nous veillerons (à condition d'en avoir l'information), que les décisions relevant du CT et du CHSCT soient bien prises en compte par ces instances, et non par des groupes de travail issus de commissions rendant uniquement compte au CA et soumettant au CA des plans d'actions qui n'auraient pas été soumis à l'avis préalable du CT et/ou du CHSCT.

Point 7 : Principes du bon usage de la messagerie électronique (information)

Madame ROIZARD nous présente un document « Principes du bon usage de la messagerie électronique » qui vient compléter la charte informatique, à un moment où les modes de travail sont bouleversés. Madame Roizard précise également qu'en situation de conflit, l'usage du mail favorise les phénomènes de surenchère. Il convient donc d'inciter à faire un bon usage de sa messagerie. Ceci s'inscrit également dans la logique du Droit à la déconnexion, qui lui, nécessiterait de rendre l'usage de la messagerie plus coercitif. Ce document a été proposé et rédigé dans le cadre de la Commission « Qualité de Vie au Travail ». Ce document vient compléter la charte informatique : https://ent.univ-lorraine.fr/Charte_informatique_UL.pdf.

Outre le caractère infantilisant de ce document, nous remarquons que beaucoup de problématiques s'inscrivent dans la législation quant à l'usage de la messagerie professionnelle auraient mérité d'être précisées ici (caractère privé de certains échanges – en particulier avec des représentants du personnel - règles de transfert de messages à des tiers, confidentialité...).

Nous soulignons aussi que la réflexion serait aussi (et peut être surtout) à mener pour tout ce qui concerne les logiciels de gestion et applications (GECO,...) et autres systèmes de tickets dont la structure même induit des interactions minimales, rudes, injonctives, et dépourvues des règles simples de la politesse. Nous utilisons tous

ces outils plusieurs fois par jours et beaucoup d'agressivité y est présente. Il ne faut donc pas oublier de se pencher sur ces outils là car ils dégradent nos conditions de travail.

Point 8 : suivi des propositions et avis du CT du 17 janvier 2017 (information)

Point 9 : questions diverses

Questions UNSA :

Pourrions-nous avoir un complément d'information concernant l'enquête « fonction » en cours ? Pourquoi l'enquête s'arrête aux domaines et fonctions pour les métiers techniques et scientifiques alors que les métiers administratifs ouvrent en plus sur un choix d'activités?

Le DRH précise que c'est une démarche de cartographie avec des pistes d'amélioration certaine. Pour l'heure, une seule compétence a été développée. C'est la compétence finances. Cette démarche sera revue régulièrement (tous les ans ou tous les 2 ans) et sera certainement utilisée dans le cadre de la GPEC, des processus recrutements, de la formation.....

Questions de la FERC SUP CGT

1 - centre Pierre Janet : cette composante a été ouverte en 2016. C'est un centre universitaire avec des locaux et des personnels de l'UL. La création n'est pas passée au CT. Lors d'un précédent CT il nous a été signalé qu'une réponse serait apportée plus tard. Nous souhaiterions savoir si nous pouvons savoir pourquoi cette création n'a pas été soumise à un vote du CT ? et si cette création peut être débattue ?

Le Président reconnaît qu'il faudrait qu'elle le soit. Ce n'est pas une composante. C'est un projet comme beaucoup dans l'UL mais qui est plus gros et qui dispose de locaux, il faudra donc que le comité technique rende un avis. Actuellement, deux personnes sont affectées à cette UPS (unité de prestation de services) qui est en fait un mélange de formation, de recherche et de prestation clinique.

Il y a un modèle économique qui doit être installé dans le temps. C'est un modèle expérimental pour l'instant. Il y avait un mécène extérieur qui attendait que des personnels soient engagés pour débloquer le financement. D'autres l'ont rejoint depuis. L'UL a répondu en urgence à une problématique financière et va réfléchir à formaliser ce projet et à lui donner un cadre. Pour l'heure, c'est du mécénat lié à la fondation de l'université de Lorraine.

Une OS fait remarquer que pourtant, c'est déjà pris en compte dans l'enquête fonction puisqu'il y a un item dédié à la consultation psychologique.

Nous nous interrogeons sur ce type d'unités. En effet, le centre Pierre Jamet s'inscrit dans un schéma bien particulier puisque il est autorisé à mettre en place des consultations payantes, que nous ne savons pas quels sont les personnels qui vont dispenser celles-ci ni comment elles seront organisées. Que vont devenir ces fonds ?

2 - une enquête du CHSCT va démarrer sous peu concernant les services de la DLI. Il nous a été signalé lors du précédent CT, que la restructuration des services de maintenance de l'île du Saulcy à Metz serait débattue lors du CT du mois de mars. Nous souhaiterions savoir pourquoi les résultats de cette enquête ne sont pas attendus, avant ce passage au CT ?

Il ne s'agit pas de la même chose. La structuration des services de maintenance sont indépendants de l'enquête qui concerne les personnels d'accueil de la DLI des sites de la Présidence, la DLI Léopold et la DLI Metz. Nous n'avons pas encore la date de démarrage de cette enquête.

Nous faisons remarquer que les réunions préparatoires des CT ne sont pas forcément une bonne chose car les débats intéressants ont finalement lieu hors du CT et ne figurent donc plus au compte rendu des CT.