

Présents

CGT FERC SUP / SUD : (2 voix) Martine Salm - Frédérique Bey - Nicolas Dorkel

FSU : (1 voix) Benoit Klein - William Charton

SGEN : (2 voix) Philippe Bonnot – Danièle Grosheny - Jean-Luc Metzger

SNPTES : (3 voix) Xavier Roux - Sandra Querry - Emmanuel Maujean – Florence Bouchet – Barbara Schmidt – Alain Le Drezen

UNSA (2 voix) : James Greenwood - Jérôme Gleize - Samba Fall

Présents pour l'administration :

Jean-François Molter (DGS) - Christine Roizard (VP RHCT) – Sébastien Lajoux (DRH) - Frédérique Hinsberger (SG) – Isabelle Arnould (DRH) – Véronique Pitasi (DRH)

Secrétaire : Maxime Pitasi

Ordre du jour :

Informations du Président

Point 1 : Approbation du PV du CT du 24 janvier 2019 (avis)

Point 2 : Examen de la charte informatique modifiée (titre 3 du règlement intérieur de l'université de Lorraine) (avis)

Point 3 : Examen des statuts de l'EA 7300 Stress, IMMunity, PAtHogens- SIMPA (avis)

Point 4 : Référentiel d'activités pédagogiques des Enseignants-Chercheurs, des Enseignants du Premier et Second Degré et Professeurs ENSAM -Année 2019-2020 (avis)

Point 4bis : Demande de publication au fil de l'eau 2019 d'un poste de Maître de Conférences (avis)

Point 5 : Modification de la composition de la commission temps de travail (avis)

Point 6 : Subvention de fonctionnement aux organisations syndicales représentatives des personnels de l'Université de Lorraine- année 2019 (avis)

Point 7 : Dates de fermeture de l'établissement 2019/2020 (avis)

Point 7bis : Prolongation de la phase d'expérimentation du télétravail (avis)

Point 8 : Note de service relative à la mise en œuvre du statut de l'élu au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (information)

Point 9 : Point d'étape RIFSEEP : calendrier de bascule (information)

Point 10 : Suivi des propositions et avis du CT du 28 février 2019 (information)

Point 11 : Questions diverses

Désignation d'un secrétaire adjoint : Florence Bouchet

Suite à un commentaire du DGS et hors ce compte-rendu, nous tenons à le remercier pour son compliment à peine voilé sur la qualité et la promptitude de nos comptes rendus. Notre investissement en attention et nos prises de notes consciencieuses nous permettent cette qualité.

Notons également en préambule que nos organisations ne peuvent que constater une **dégradation** des relations entre les élu.es et la direction de l'établissement, symptomatique de la **mauvaise santé du dialogue social à l'UL**, vous le lirez dans ce compte rendu : limitation du temps syndical, limitation des dotations aux organisations syndicales, refus de la direction de modifier les horaires du CT malgré les demandes récurrentes des élu.es, mise en place systématique de commissions mixtes qui dévoient le travail des GT issus du CT, ou de commissions qui s'octroient les prérogatives des instances (Commission QVT, médiation, ...), refus de respecter la représentativité syndicale ou d'augmenter le nombre de représentants dans la commission TT ... Tout concourt à réduire les possibilités d'actions des représentants du personnel ! Nous sommes inquiets et serons vigilants sur toutes les formes de restrictions des droits syndicaux ou des moyens d'action des élu.es qui pourraient encore intervenir. La réforme de la Fonction publique, qui semble ici largement anticipée par notre présidence, n'est pourtant pas encore votée. Nous n'accepterons pas que ce projet, contraire à toutes nos missions de service public, nous soit imposé dans un contexte de pression et d'accusation hors norme.

Le président, en réunion à Paris avec le PDG du CNRS, est excusé.

Un syndicat demande que les CT soient avancés à 14h. **Nos élu.es soutiennent cette demande**. L'horaire de 14h30 nous avait effectivement été imposé en raison de l'agenda du président, mais, constatant l'absence récurrente de celui-ci et pour permettre aux élu.es de rentrer chez eux à des heures décentes (les collègues de Metz en particulier

ont le trajet du retour à prévoir), la demande est réitérée. Le DGS refuse, considérant que ses services et les représentants de l'administration invités au CT ont besoin d'un créneau plus large pour déjeuner.

Il est également demandé, là aussi demande récurrente de l'ensemble des organisations syndicales, que certains CT puissent avoir lieu à Metz. Mme la VP RH nous répond « pourquoi pas ? On verra ».

Informations du Président (transmises par la VP RH et le DGS)

- Les textes concernant les droits d'inscription des étudiants étrangers sont parus pendant le week-end de Pâques. Le président va faire une proposition au CA du 7 mai : il souhaite le report de la mise en œuvre d'une année à l'UL, et donc l'exonération pour tous les étudiants (pas de droits différenciés en septembre 2019). Cela ne fera pas sortir l'UL du taux de 10% d'exonération imposé par le décret.

Pas d'information sur ce qu'il se passera au-delà de cette rentrée 2019.

- l'établissement a reçu un retour sur son dossier d'auto-évaluation HRS4R, très positif et qui parle d'un projet « ambitieux ». Il reprend des points d'améliorations qui sont ceux que l'UL avait elle-même indiqué dans le dossier et sur lesquels elle travaille d'ores et déjà.

- l'administration fait une distribution aux élu.es d'un nouvel objet de communication, un pin's UL. On nous précise qu'il n'y a pas obligation à le porter.

Point 1 : Approbation du PV du CT du 24 janvier 2019 (avis)

Vote : UNANIMITE POUR

Point 2 : Examen de la charte informatique modifiée (titre 3 du règlement intérieur de l'université de Lorraine) (avis)

Présentation par Jean-Michel VAHL et Jean Daniel DURAND : il n'y a pas de réelles modifications mais une mise à jour par rapport à la mise en œuvre des règles générales sur la protection des données personnelles, essentiellement des ajouts. Cette charte informatique a pour objectifs de définir les règles d'usages et de sécurité que l'UL et les utilisateurs s'engagent à respecter. Elle précise les droits et les devoirs de chacun, personnels, étudiants, invités et extérieurs éventuels. Il s'agit ici de mettre le texte en conformité avec la nouvelle loi pour ce qui relève de la protection des données à caractère personnel, et de l'exercice des droits et garanties énoncés par la loi.

Dans l'article 2 : un ajout est fait, relatif aux conditions d'utilisation des systèmes d'information par les organisations syndicales (texte voté par le CT et la CA en février 2017).

Dans l'article 3 : des ajouts concernent la protection et le contrôle du SI.

Un élu indique que la charte est difficile à trouver sur le site de l'UL.

- ⇒ Elle est dans le règlement intérieur, c'est le titre 3, mais on pourrait aussi la sortir du RI pour la rendre plus visible

Un élu demande qui sont les personnes habilitées à accéder aux données, existe-t-il une liste ad hoc ? :

- ⇒ ce sont les personnes qui ont accès à la maintenance des serveurs pour des mesures opérationnelles. L'UL opère une traçabilité complète des personnels qui ont accès à ces systèmes et essaie de tendre vers une habilitation nominative mais avec plus de 1000 serveurs à gérer, le système est très étendu. La principale personne impliquée reste celle qui a en charge la sécurité, le RSSI.

Ce point donne l'occasion à nos élu.es CGT-SUD d'intervenir sur la problématique des données personnelles conservées par le logiciel Agatte et sur l'utilisation qui peut en être faite : plusieurs personnels de l'établissement poursuivent depuis 2013 un recours au TA contre l'UL concernant le temps de travail et le passage de 35 à 36h40 de travail par semaine. Or, dans les mémoires en défense produits par l'UL en décembre dernier, des données relatives aux jours de récupération pris par les agents et aux jours déposés sur leur CET ont été utilisées par la DAJ hors contexte et de façon totalement inique, en supposant que les requérants avaient choisi délibérément, "de façon libre et éclairée", de travailler plus que ce que la réglementation pouvait leur imposer. La DRH a produit des tableaux des jours de récupération et de CET d'une vingtaine d'agents, sans se soucier des obligations de service imposées ni des arrêts maladies subis par nos collègues, ni encore de l'annualisation du temps de travail qui permet de travailler moins à certains moments pour compenser la surcharge de travail à d'autres.

Le raisonnement avancé par la DAJ dans ces mémoires, totalement biaisé, appuyé sur des chiffres, d'ailleurs souvent faux, qui ne laissent paraître rien de la réalité du travail de nos collègues, a provoqué un écoeurément et une grande

souffrance chez nos collègues qui n'avaient jamais imaginé que ce type d'informations pouvaient être utilisé de cette façon par notre propre établissement.

Certes, juridiquement, il n'y a rien à dire. Mais déontologiquement : qu'est-ce que cela signifie ? Comment pouvez-vous laisser attaquer aussi violemment des personnels de votre établissement en utilisant de façon tronquée et non sincère leurs données personnelles ?

Cela nous suggère une question en conséquence : peut-on faire effacer nos données personnelles enregistrées sous Agatte ?

- ⇒ Le DGS ne semble pas au courant et indique que ses services vont demander à avoir connaissance de ces mémoires en défense produits par la DAJ (notons que ces mémoires sont tous signés par le président de l'UL)
- ⇒ Les représentants de la DN indiquent que, concernant les données personnelles enregistrées par Agatte, il faut une légitimité pour faire opposition et, que, dans un cadre légal, tant que l'agent est salarié, les données relatives au temps de travail sont conservées pendant cinq ans.

Vote sur la charte informatique : UNANIMITE POUR

Point 3 : Examen des statuts de l'EA 7300 Stress, IMMunity, PAtHogens- SIMPA (avis)

Sont mises en avant quelques différences par rapport au modèle de statut défini par l'UL :

- le bureau intervient dans la politique scientifique du laboratoire,
- seuls les enseignants-chercheurs en poste dans le laboratoire sont éligibles à la fonction de directeur (un enseignant qui fait son enseignement ailleurs qu'à l'UL mais sa recherche dans le laboratoire ne peut pas être élu directeur)

Vote : UNANIMITE POUR

Point 4 : Référentiel d'activités pédagogiques des Enseignants-Chercheurs, des Enseignants du Premier et Second Degré et Professeurs ENSAM -Année 2019-2020 (avis)

Ce référentiel doit être adopté chaque année, il a été examiné par le CF qui a apporté quelques modifications. Les principales modifications 2019 concernent la mise en œuvre des principes liés à loi ORE, avec une distinction opérée pour ces activités par un code AAP, pour les personnes qui se sont positionnées sur cet appel à projets.

Un élu demande des précisions sur ces lignes qui apparaissent donc doublées : la première concerne bien le dispositif L1 tel qu'il existe aujourd'hui et la deuxième celui mis en place pour les étudiants en difficultés (parcours « Oui si ») ?

La VP confirme que cela fonctionne bien comme ça, avec 1 HETD par étudiant dans la limite de 25% des effectifs. Le conseil de la formation a estimé que s'il y avait plus d'étudiants, on serait appelé à revoir cette limite de 25 % et on reviendrait vers les instances. On est bien dans l'accompagnement des licences, en fonction du projet déposé par le responsable pour élarger sur ces lignes.

Une organisation rappelle que les GT loi ORE de l'année dernière avaient demandé une prise en compte **sans** la limitation des 25 %

Le DGS précise qu'une nouvelle codification a été introduite dans l'outil ALICE pour permettre la saisie de ces heures spécifiques et donc le suivi des heures ORE et des crédits associés.

Vote : 7 POUR (UNSA, SNPTES, SGEN) – 3 CONTRE (FSU, CGT-SUD)

Rappelons que nos organisations (locales mais aussi nationales) s'opposent depuis sa mise en place à ce référentiel qui dévoie les missions des enseignants-chercheurs, et semble lisser et uniformiser des actions sur l'UL, alors que les responsables d'UFR reçoivent une enveloppe qu'ils dispatchent dans les départements. Rappelons également que nos organisations ont combattu et luttent encore contre la loi ORE, qui instaure la sélection à l'université et ne fait qu'effleurer la problématique de la réussite en Licence.

Point 4bis : Demande de publication au fil de l'eau 2019 d'un poste de Maître de Conférences (avis)

L'université ne pratique habituellement pas ce genre de publication, sauf cas exceptionnel, ce qui l'est ici : la loi LRU interdisant les échanges de postes, il s'agit de permettre deux mutations prioritaires pour rapprochement de conjoint de MCF, l'un à l'UL et l'autre à Paris Descartes, qui échangent donc leurs postes. Les discussions ont été ouvertes avec Paris Descartes, favorable ; tout le monde est favorable à l'UL (le collégium, le pôle, le laboratoire) et le travail sur les fiches de postes et les comités de sélection a été fait. Ces comités seront identiques (les membres internes de

l'un seront les externes de l'autre) mais ne se réuniront sans doute pas. Ces postes sont publiés en « susceptibles d'être vacants », c'est le seul cas de figure où l'on peut publier un poste occupé.

Vote : UNANIMITE POUR

Point 5 : Modification de la composition de la commission temps de travail (avis)

Cette commission est prévue dans le règlement de gestion du temps de travail. Elle est chargée :

- du suivi de la réglementation en matière de temps de travail,
- de la préparation des questions relatives au temps de travail soumises aux instances,
- des litiges individuels s'y rapportant.

Sa composition, décidée en 2016, était la suivante :

- 12 représentants siégeant dans les instances représentatives du personnel : 6 au comité technique, 6 au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- 6 représentants de l'administration.

Le paysage syndical ayant changé depuis (il y a aujourd'hui 5 listes représentées au CT), l'administration propose une modification de sa composition : « 1 représentant des personnels par liste siégeant au CT et 1 par liste CHSCT ».

Le SNPTES regrette que la représentativité ne soit plus respectée. Les listes ayant obtenu le plus de voix au CT devraient pouvoir y avoir plusieurs représentants, d'autant que la commission est susceptible de traiter des cas individuels et donc de procéder à des votes. L'organisation s'inquiète également que cette « philosophie » ait vocation à s'étendre aux autres GT et commissions de l'UL.

⇒ l'administration ne souhaite pas fonctionner en terme de représentativité mais dans le cadre d'une vue d'ensemble des avis syndicaux.

Les élu.es CGT-SUD propose que la composition soit étendue à 19 représentants siégeant dans les instances représentatives du personnel : 10 du comité technique, 9 du CHSCT, ce qui permettrait de garder la représentativité acquise par les élections professionnelles.

L'administration ne souhaite pas augmenter le nombre de membres de cette commission.

Vote : UNANIMITE POUR

Rappelons que cette commission a vocation à étudier tout litige individuel qu'un personnel BIATSS pourrait rencontrer concernant le temps de travail globalement (gestion Agatte, absences, congés, CET, télétravail ...). N'hésitez pas à la solliciter en cas de besoin par le biais de cette adresse collective : commission-temps-travail@univ-lorraine.fr ou en contactant l'un de ses membres individuellement (pour la liste CGT-SUD : Frédérique Bey ou Martine Salm)

Point 6 : Subvention de fonctionnement aux organisations syndicales représentatives des personnels de l'Université de Lorraine- année 2019 (avis)

Le DGS remercie les OS qui ont fait parvenir leurs justificatifs de dépenses 2018. Il tient à préciser que le calcul opéré pour déterminer la subvention de 2019 a été fait sur une base identique aux années précédentes, notamment sur le précédent mandat et relativement à une liste commune alors présente (UNSA-SNPTES).

L'établissement est parti d'une enveloppe constante de 27 000 € avec :

- une part fixe de 50 % au départ, que l'UL a accepté de majorer de 2 500 € lorsque le syndicat SUD est arrivé dans l'établissement, et destinée à toutes les OS représentatives
- et une part variable calculée au prorata du nombre de voix obtenues aux élections professionnelles.

Le DGS indique qu'un problème se pose concernant la liste CGT-SUD (*qui dans cette version 2019 se voit obligée de partager entre les deux OS une part fixe de 2 500 €*) mais il a semblé juste à l'administration d'opérer les mêmes calculs que ceux utilisés pour la liste UNSA-SNPTES sur le mandat précédent. Il précise que ces règles étaient connues lorsque les OS se sont organisées pour les élections.

Nos syndicats CGT-SUD avaient, préalablement à ce CT, alerté le DGS sur les éléments suivants, et les rappellent en séance :

Autant le fait de répartir la part variable définie au prorata du nombre de voix au CT entre le syndicat CGT Ferc Sup et Sud Education Lorraine nous semble tout à fait conforme à cette décision, autant la part fixe doit être attribuée pour

le même montant à chaque organisation représentative « dans le service ou groupe de services considéré, ayant une section syndicale ». Le fait que nos deux organisations aient fait liste commune au CT ne leur impose pas de partager le reste de leur activité dans l'établissement, et au même titre que FO qui n'a pas de siège au CT, elles doivent se voir attribuer 2 500 € chacune, comme ce fut le cas en 2018, 2017, 2016, la part fixe étant décorrélée des élections.

Il conviendrait donc de revoir le texte de 2014, en le précisant : 2 500 € pour chaque organisation représentée à l'UL, 12 500 € répartis au prorata des voix obtenues aux élections professionnelles à l'UL.

Le montant dédié en 2014 était de 25 000 € : SNPTES et UNSA ne faisaient qu'un, SUD n'était pas présent. En 2016, avec l'arrivée de SUD on passe à 27 500 €. Aujourd'hui, 7 organisations sont présentes à l'UL, on doit passer à une enveloppe globale de 30 000 €.

Les élu.es SNPTES, FSU et UNSA soutiennent la proposition CGT-SUD et demandent au DGS de trouver une solution pour que chaque organisation représentative présente à l'UL puisse toucher le même montant de subvention de soutien.

- ⇒ La VP RH et le DGS nous indiquent qu'ils n'ont pas la volonté d'augmenter l'enveloppe, la situation financière de l'établissement n'étant pas si sereine que ça mais proposent de remettre le point à l'arbitrage du président et au prochain CT.

Rappelons que la loi oblige l'université de Lorraine à verser une subvention de fonctionnement aux organisations syndicales présentes dans l'établissement car elle ne leur fournit pas les locaux, l'équipement et le matériel nécessaire à leur bon fonctionnement. On en est toujours là, à l'université de Lorraine, 7 ans après sa création, et on doit encore se battre pour que toutes les organisations syndicales puissent être considérées équitablement relativement à cette maigre compensation : il ne s'agit pourtant que d'augmenter de 2 500 € une enveloppe permettant aux sept syndicats d'un établissement de 7 000 personnels de fonctionner !

Point 7 : Dates de fermeture de l'établissement 2019/2020 (avis)

Comme habituellement à ce moment de l'année, les périodes de fermeture de l'établissement pour l'année 2019-2020 nous sont proposées aux fins d'avis.

Les dates en sont :

- Vendredi 20 décembre 2019 au lundi 6 janvier 2020
- Vendredi 24 juillet 2020 au lundi 17 août 2020.

Une fermeture de trois semaines est proposée durant l'été, ces dates pouvant être modulées dans les composantes après passage dans leur conseil et avec obligation d'en informer la direction de l'établissement. Le DGS précise qu'il peut y avoir des activités durant ces périodes de fermeture, mais que les composantes doivent en informer la direction de l'établissement et la DPSE.

La DBF et l'agence comptable sollicitent d'ailleurs chaque année une dérogation.

Nous tenons à rappeler les périodes votées lors des années précédentes :

En 2017 : - Du vendredi 22 décembre 2017 au soir, au mardi 2 janvier 2018 au matin : 4 jours

- Du vendredi 27 juillet 2018 au soir, au jeudi 16 août 2018 au matin : 12 jours

=> **16 jours imposés**

En 2018 : - Du vendredi 21 décembre 2018 au soir, au jeudi 3 janvier 2019 au matin : 6 jours

- Du vendredi 26 juillet 2019 au soir, au lundi 19 août 2019 au matin : 14 jours

=> **20 jours imposés**

En 2019 : - Du vendredi 20 décembre 2019 au soir, au lundi 6 janvier 2020 au matin : 8 jours

- Du vendredi 24 juillet 2020 au soir, au lundi 17 août 2020 au matin : 15 jours

=> **23 jours imposés**

Nous faisons remarquer que le nombre de jours imposés augmente d'année en année et représente pour l'année 2019-2020 plus de 50 % de la totalité des jours de congés, ce qui n'est pas acceptable pour les personnels.

Vote :

POUR 7 (SGEN-FSU-UNSA 1 voix -SNPTES)

ABSTENTION : 1 UNSA

CONTRE : 2 (SUD-CGT)

Point 7bis : Prolongation de la phase d'expérimentation du télétravail (avis)

Une commission temps de travail a été réunie sur ce point précis. Il s'agit de renforcer la méthodologie du retour d'expérience sur la phase expérimentale. Il est proposé de décaler le positionnement définitif des agents à ce dispositif et de prolonger la période d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2019 afin de permettre une étude la plus fine possible de l'expérimentation et des répercussions de ce dispositif.

En effet, l'établissement souhaite renforcer le retour d'expérience, étudier l'impact sur le collectif de travail, laisser la place pour un dialogue managérial et social, aller plus loin dans la formation des télétravailleurs et des encadrants. L'achat de matériel est également une donnée à prendre en compte et la procédure des marchés impose un certain délai. Une enquête et des entretiens auront lieu. Un stagiaire M2 travaille sur ce point. Le DRH nous précise que le déploiement sera d'autant mieux assuré que le travail d'analyse et de concertation sera préparé.

Nous indiquons que le démarrage en cours d'année universitaire (janvier 2020), ne nous paraît pas être la meilleure période pour les agents qui se positionnent sur l'organisation de leur temps de travail, ou en termes de mobilité ou d'organisation familiale en général en début d'année universitaire (septembre).

Madame ROIZARD souligne que la date du 1^{er} janvier n'est pas encore arrêtée, mais qu'il s'agit de l'objectif, nombre d'agents étant demandeurs.

Nous en sommes conscients mais rappelons également que les agents ont besoin de prévoir leur organisation.

Il est convenu que les agents pourront démarrer leur inscription dans ce dispositif soit en janvier 2020 soit en septembre 2020.

Nous rappelons également que la délégation régionale du CNRS a prévu de fournir à ses laboratoires le matériel informatique des agents CNRS qui souhaitent télétravailler, alors que l'UL laisse cette dépense à la charge des composantes. Il convient que le travail d'analyse des prochains mois prenne cet élément en compte, certaines composantes de l'UL refusant à leurs agents le télétravail au prétexte d'une absence de budget pour ce matériel.

Vote : POUR 10

Point 8 : Note de service relative à la mise en œuvre du statut de l' élu au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (information)

Les élu.es de l'université bénéficient d'absences afin de leur permettre de mener à bien leurs mandats : la réglementation prévoit un statut de l' élu.e pour les représentants du CHSCT de 19 jours (+ 5 pour les secrétaires) et de 20 heq TD pour les enseignants. L'université a étendu ce dispositif de 19 jours aux élus du CT.

La note a pour but de clarifier le type d'absence et notamment celles à inscrire dans AGATTE pour les agents BIATSS.

Nous demandons à qui cette note est destinée ? Le DGS nous indique qu'elle est destinée notamment aux agents qui disposent de mandats mais également, éventuellement, aux responsables administratifs de ces élu.es.

Cette note provoque un échange nourri sur la qualité des absences des élu.es, à savoir : réunions en instances comme le CT, ou le CHSCT, travail en groupe de travail ou en commissions, etc.....

Il est finalement retenu, comme la loi le prévoit et comme le pratiquent depuis toujours les élu.es à l'UL, que lorsque la réunion est à l'initiative de l'établissement, elle relève de la délégation d' élu.e, et que si elle relève de l'initiative des élu.es, elle est à prendre sur le contingent « statut de l' élu ». La note sera revue.

A noter que cette note limite de fait aux élu.es du CHSCT la possibilité d'organiser des visites dans les services à hauteur des besoins et tente de modifier des pratiques pourtant légitimes et légales des élu.es au CT en terme d'absence syndicale.

Point 9 : Point d'étape RIFSEEP : calendrier de bascule (information)

Le dispositif du RIFSEEP n'est pas mis en place à l'UL et le DRH nous indique que l'établissement n'a pas voulu opérer une simple bascule de la PPRS vers le RIFSEEP : l'établissement a souhaité initier un travail qui intègre l'ensemble des outils de la GPEC, portant notamment sur la mise en place d'une cartographie fonctionnelle. A ce jour pourtant, près de 300 fiches de poste sont encore manquantes.

Un groupe de travail plénier aura lieu courant mai afin de présenter l'avancée des travaux et d'entamer des discussions qui pourraient se prolonger jusqu'en septembre. Le CT devra se prononcer sur cette mise en place en octobre au plus tard, afin que le CA vote en novembre, qui est la date exigée par le président.

Il demeure néanmoins une incertitude sur la situation des agents contractuels et la question va être, à nouveau, précisément posée au ministère afin de savoir, si, juridiquement, les contractuels peuvent être alignés sur ce dispositif. L'université de Lorraine emploie notamment de nombreux agents en contrat à durée indéterminée.

Madame ROIZARD indique que la catégorie C verra une revalorisation de ses primes par le biais de la prime d'intéressement de fin d'année.

En dernier lieu, le gouvernement, dans le cadre de CAP 2020 prévoit une révision globale du régime indemnitaire avec l'éventuelle instauration d'une prime au mérite. Le travail effectué via la cartographie des emplois se révélera, si tel est le cas, une véritable base pour l'instaurer.

Très inquiétant, là aussi, que notre établissement anticipe avec autant de fougue cette réforme de la Fonction publique pourtant décriée par toutes les organisations syndicales pour ce qu'elle apporte de délétère pour le service public, en termes d'atteintes aux droits humains fondamentaux, d'attaques directes envers la démocratie sociale, envers le statut du fonctionnaire, avec la généralisation de l'évaluation individuelle, de la rémunération individualisée, au mérite.

Point 11 : Questions diverses

QUESTION CGT-SUD :

1. Un nouveau marché voyages va être mis en place. Pourrions-nous savoir en quoi il va impacter l'organisation des services et quelles en seront les conséquences ? Quelle est la politique de voyages choisie par l'UL ?

Il nous est indiqué que cette question sera présentée lors du CT du 23 mai, avec une présentation au CA du mois de juin. Le choix d'un nouveau marché induit l'utilisation de nouveaux outils et donc de nouvelles modalités d'organisation pour le mois de juillet.

2. Une mutualisation des emplois BIATSS du pôle TELL serait à l'étude. Pourrions-nous avoir des informations sur cette réorganisation qui, forcément, impacterait l'organisation des services.

Madame ROIZARD indique que des discussions ont lieu régulièrement avec l'ensemble des pôles et des collègius dans le cadre d'un dialogue sur les activités permettant de définir la stratégie de l'établissement via la rédaction des Plans de stratégie et d'actions des pôles et des collègius et en conséquence, la programmation de moyens. Il est apparu que le pôle TELL s'interrogeait sur l'appui à la recherche et la gestion administrative et financière des différents laboratoires qui le composent et qui sont hétérogènes dans leurs tailles. Ainsi s'est posée la question d'un partage de certaines missions sans principe de mutualisation. C'est une question ouverte qui demeure posée et une réflexion peut être menée à l'initiative du pôle. Des réunions ont effectivement été organisées avec le directeur du pôle, les directeurs de laboratoires, voire les CAPS ou RA.

Les représentants CGT-SUD précisent que des agents sont venus vers eux afin de faire part de leur inquiétude et de leurs interrogations puisque la mutualisation peut aussi entraîner une spécialisation des tâches et une sortie des laboratoires.

Madame ROIZARD indique qu'aucune décision n'a été actée et que pour l'instant il s'agit plutôt de réflexion étant entendu que si une réorganisation devait avoir lieu celle-ci passerait évidemment devant les instances.

Enfin Mme ROIZARD a affirmé comprendre les inquiétudes et veut rassurer les collègues qui peuvent "les" (la direction) interroger en cas de questions.

3. Des "comités de vie" sont mis en place dans différents lieux de l'université, par la DLI. Cela relève de l'organisation des services. Or nous n'avons pas eu connaissance de cette création. Serait-il possible que nous bénéficions d'informations sur ce point.

Le DGS nous indique qu'il ne s'agit pas d'instances organisationnelles mais d'animation, proposées par la DLI qui n'a pas vocation à animer les campus mais qui est au cœur des sites « présidence ». Il est juste normal qu'elle s'en empare, en associant des utilisateurs.

Il nous précise qu'il est reproché de ne pas associer les utilisateurs sur les réorganisations, mais là on le fait. Les thèmes relèvent de la convivialité, de l'environnement de travail, de la décoration de sites, etc..... Chaque agent peut choisir d'y participer.

Nous signalons que les actions en faveur des personnels relèvent de la responsabilité de la DVUC et que nous ne comprenons donc pas que celle-ci soit en charge essentiellement de la Fête de Noël et de la distribution de la carte CEZAM. Ce genre d'initiative pouvait à notre sens parfaitement relever de cette mission.

Pour le DGS, la DVUC est essentiellement orientée vers l'animation de la vie étudiante et n'a pas les moyens de s'impliquer dans ce domaine. Ce à quoi il est répondu, par une OS, que c'est justement un manque de la DVUC et qu'il suffirait de lui donner les moyens pour qu'elle puisse remplir cette mission.

Il est également indiqué par les OS que ces missions ne relèvent pas de la logistique qui s'écarte ainsi de son métier.

D'autre part, pourquoi seuls les sites « présidence » ? Le DGS nous répond que les sites « présidence » sont couverts par la DLI qui a pris l'initiative de ces actions.

Nous ne comprenons toujours pas pourquoi ces missions sont réalisées par la DLI et non par la DVUC. De plus, faire l'intermédiaire entre des structures de distribution de paniers bio et les agents ne nous paraît pas relever d'un service de l'université. Nous ne contestons pas le respect de la légalité sur ce point, mais cela nous interroge. Nous souhaiterions vraiment que l'université apporte ce type de service par le biais du service qui avait été défini sur ce point c'est-à-dire la vie des agents en matière de culture, de sports et de loisirs.

4. Pourquoi le "tableau de publication des postes BIATSS-AENES au mouvement académique" qui avait reçu un avis unanime CONTRE du CT n'a-t-il pas été mis au vote du CA du 12 mars ? De ce fait, ce ne sont plus 32 mais 34 postes qui sont "gelés". Comment s'applique réellement la réglementation relativement aux avis du CT ?

Le tableau de publication au mouvement académique devait effectivement être présenté au CA. Cependant l'avis unanime contre, puis le refus de siéger des membres du CT a entraîné la décision, en séance, de retirer ce point de l'ordre du jour. Ceci relève des prérogatives du Président.

La seconde réunion du CT a été ouverte et aucun avis n'ayant pu être rendu, l'article 48 du décret a pu être actionné. Le refus de siéger a rendu la formalité de vote impossible. Ces emplois ne sont pas gelés et seront occupés.

Rappelons que c'est la première fois que le président utilise cette prérogative sur un point ayant reçu un avis unanime contre du CT et que ce point concerne des postes à mettre à la mobilité AENES. On ne peut que constater que cela l'arrange fortement. Est-ce que le point RIFSEEP qui passera en novembre sera de la même façon retiré de l'ordre du jour du CA par le président si tous les syndicats votent contre ?

5. Pourrions-nous avoir un relevé exhaustif et mis à jour des locaux syndicaux, des modalités pour y accéder et des panneaux d'affichage syndical ?

Une réponse nous sera apportée et une liste récapitulative sera effectuée.

Nous rappelons le manque de locaux à l'université, qui ne respecte pas ses obligations, ainsi que l'état déplorable de certains locaux.

6. Pourriez-vous nous transmettre un tableau synthétique de tous les groupes de travail, commissions et autres comités dans lesquels les représentants syndicaux sont appelés à siéger, en précisant s'il doit s'agir de membres du CT ou du CHSCT ou si nos organisations peuvent y nommer des mandats ?

C'est en cours, mais il s'agit d'abord d'établir une liste complète des différents groupes et commissions dans lesquels sont impliqués des membres du CT et du CHSCT

7. Pourrions-nous avoir des informations sur la réorganisation de labos et de personnels que prévoit la création de l'Espace Rabelais sur le site du Saulcy ?

Notre question étonne le DGS qui indique que nous assimilons une relocalisation de bureaux à une réorganisation. Or, aucune réorganisation fonctionnelle n'est à l'étude. Il s'agit uniquement de localisation de bureaux et de salles. Donc aucune information n'est nécessaire. De plus le Président siège au COPIL.

QUESTION UNSA :

Dans le cadre de la réorganisation de la DNSU prévue au 1er septembre, pourquoi les informaticiens de la DNSU n'ont toujours pas eu connaissance des modalités de mise en œuvre de cette organisation ?

Une présentation des modalités aura lieu lors du CT du mois de juin, puis dans les différentes instances. Puis la présentation sera effectuée auprès des personnels.

QUESTIONS SNPTES :

Personnels en RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé)

Les supérieurs et les équipes sont désormais sensibilisés lors de l'accueil d'un nouveau personnel RQTH. Pensez-vous que cela soit suffisant ? Les médecins de prévention effectuent-ils les visites sur poste ?

Concernant les collègues en poste et qui obtiennent une RQTH, ou ceux qui mutent dans un autre service, qu'en est-il ? Les responsables et les équipes sont-ils prévenus ? Y a-t-il un accompagnement ?

Concernant le handicap, nous connaissons l'existence des services qui œuvrent au quotidien pour l'accompagnement des étudiants, qu'en est-il pour les personnels ?

Concernant les collègues qui reprennent à temps partiel thérapeutique après un CLM/CLD, que ce soit avec ou sans RQTH, prévoyez-vous un accompagnement spécifique de ces agents, de leurs supérieurs et des équipes pour prendre en compte cette situation spécifique et ses contraintes ?

Pour le DRH, l'administration fait un vrai recensement des personnels et essaie d'enrichir les fiches de postes. Il existe des référents handicaps, associés à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Elle a certes des difficultés mais pas sur l'accompagnement individuel en tant que tel mais sur l'idée de recensement, elle est assez démunie, car il faut que les gens se manifestent. Sur le retour à l'emploi, il y a besoin de procédures, de personnes ressources, etc..... il n'y a pas que la notion d'accompagnement en jeu, mais aussi tout ce que l'on appelle le médico-statutaire, les commissions de réforme ...

Il reconnaît qu'une des causes principales d'absentéisme notamment chez les cadres c'est le manque d'accompagnement lorsqu'ils reprennent le travail après un long arrêt. On peut s'améliorer.

Parking du Saulcy

Peut-on avoir un point sur le stationnement anarchique au Saulcy ? (danger en cas d'évacuation, piste vélo impraticable, ...).

A nouveau, pour la n-ième fois, un long débat s'engage sur le sujet : les réponses sont toujours identiques du côté de l'administration : ce problème est récurrent et pour le DGS cela passe par une réorganisation complète de la circulation sur le site du Saulcy mais n'est pas du fait de l'université. Nous regrettons que les solutions proposées passent souvent par du répressif qui ne résout rien, la situation se détériorant de plus en plus au fil du temps. Il est rappelé que cette situation est la conséquence de la politique de la ville en matière de stationnement, mais également dans la politique de transports du département de la Moselle.

Enseignants-chercheur et laboratoires UL

Pourrions-nous savoir combien d'enseignants/chercheurs réalisent leur activité de recherche hors de l'UL et combien d'enseignants/chercheurs hors UL exercent leur activité de recherche dans nos laboratoires ?

Une étude est en cours sur ce point. A l'heure actuelle, 7 EC effectuent leurs recherches hors UL avec des conventions soit existantes soit en cours. 3 EC qui ne sont pas affectés à l'UL y effectuent leur recherche. Un groupe de travail avec des membres du CS et du CA travaille sur ce thème afin de mettre en place des principes et établir une procédure. Ce mémo devrait être présenté lors d'un prochain CT.