

### **Présents**

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

FSU : (1 voix) Benoit Klein

SGEN : (2 voix) Philippe Bonneau - Jean-Luc Metzger – Stéphanie Maréchal

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) – Sophie Marlier (DRH)

Secrétaire : Nicolas Nicotra

### **Ordre du jour :**

Informations du Président

#### **Vie Institutionnelle**

Point no 1 Évolution de l'organisation et des missions du service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) - modification du règlement intérieur de l'université de lorraine (avis)

Point no 2 Évolution de l'organisation et des missions du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS)- modification du règlement intérieur de l'université de lorraine (avis)

Point no 3 Modifications des statuts de l'EA 7301 Institut François Génys- IFG (avis)

#### **Ressources Humaines**

Point no 4 Évolution de l'organisation et du mode de gestion des missions et déplacements professionnels (avis)

Point no 5 Revalorisation de la carrière des personnels assistants de service social contractuels (avis)

Point no 6 Montants de base des primes des personnels BIATSS (avis)

Point no 6bis Subvention de fonctionnement aux organisations syndicales représentatives des personnels de l'Université de Lorraine- année 2019 (avis)

Point no 7 Suivi des propositions et avis du CT du 25 avril 2019 (information)

Point no 8 Questions diverses

### **Désignation d'un secrétaire adjoint : J. Gleize**

Le président, en réunion à la Région, est excusé.

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

- Il n'y a pas de problème en Lorraine relativement à Parcoursup, l'UL n'a pas été concernée par le bug national.

- la maison du doctorat a été inaugurée hier à Nancy, celle de Metz au Saulcy le sera le 14 juin

### **Point 1 : Évolution de l'organisation et des missions du service universitaire des activités physiques et sportives (SUAPS) - modification du règlement intérieur de l'université de lorraine (avis)**

Le DGS et la SG nous expliquent : des travaux sont en cours sur cette entité depuis novembre 2015, finalisés dans le contexte de la démission du directeur SUAPS qui a souhaité arrêter ses fonctions au 1er juillet.

Une mesure réglementaire (décret 2018-792 du 13/09/2018) a conduit à reprendre les travaux : l'organisation et le fonctionnement du SUAPS sont revus, ils font maintenant l'objet d'un article développé dans le RI qui les décrit de manière détaillée, avec en particulier les modalités de nomination du directeur. L'article détaille également et renforce la place du comité sport dans ses attributions en tant qu'organe d'appui à l'exercice des missions du service (sa composition a été revue par le CVU réuni le lundi précédent).

Des élus.es :

- demandent que soit inscrit dans le règlement intérieur que directeur et adjoint émanant au moins de deux sites différents.

- interrogent sur la présence d'un seul représentant des personnels BIATSS dans le comité sport.

A la demande du directeur, il est explicitement mentionnée l'existence d'une commission temporaire en charge du recrutement. Il s'agit de l'équivalent des commissions qui dans les composantes sont en charge du recrutement des enseignants du second degré.

Nos élues CGT-SUD s'inquiètent de la non-limitation du mandat du directeur (« renouvelable ») et demandent pourquoi aucune donnée n'apparaît concernant les personnels dans les chiffres clés du SUAPS.

- ⇒ Le directeur peut se représenter autant de fois qu'il le souhaite, dans le cadre du circuit de nomination prévu par le texte.
- ⇒ Les données concernant les personnels nous ont été transmises après le CT : « outre les cours ouverts à tous, les personnels de l'université (plus de 560 inscrits) peuvent bénéficier de 10 séances sur 6 installations lors de la pause méridienne qui leur sont réservées, ou de séances avec accès prioritaire. Autres actions à destination des personnels : - Mise en place un après-midi "lâcher prise" en mars, - Organisation d'un weekend "bien-être" en Alsace en juin. »

**Vote : 6 POUR (SNPTES, SGEN, FSU) – 4 ABST (CGT-SUD, UNSA)**

### Point 2 : Évolution de l'organisation et des missions du service universitaire de médecine préventive et de promotion de la santé (SUMPPS)- modification du règlement intérieur de l'université de lorraine (avis)

Là aussi, un décret a conduit à la rédaction d'un ajout dans le RI, c'est le parallèle du SUAPS dans la construction, avec beaucoup de similitudes. Il est précisé l'autorité de nomination de la direction (président) et ajouté la création d'un comité Santé Social qui fera office de conseil de service. Il devait être créé par le CVU de lundi mais le point a été reporté (pas abouti). Le CT n'a pas à se prononcer sur la composition de ce comité.

Aujourd'hui, le SUMPPS a deux directrices mais cette situation n'a pas vocation à perdurer (lorsque l'une ou l'autre partira en retraite, il n'y aura plus qu'une directrice).

Nos élues indiquent qu'un lien devrait être fait entre le CHSCT et le Comité Santé Social, par exemple en y invitant les mandatés étudiants au CHSCT, remarquent qu'il n'y a que des organismes ou institutions nancéiennes dans les invités permanents et s'interrogent sur la présence d'un représentant de la MGEL dans les personnalités extérieures :

- ⇒ OK, un lien avec le CHSCT pourra être fait
- ⇒ Effectivement, il faudra veiller à l'équilibre Nancy-Metz
- ⇒ On peut effectivement s'interroger sur la présence de la MGEL

Elles rappellent également que, même si la loi prévoit une liste de missions obligatoires, d'autres, facultatives, peuvent être choisies politiquement par l'établissement : pourquoi n'y a-t-il aucune action sur le harcèlement sexuel et sa prévention ? Pourquoi n'y a-t-il rien sur le suivi des grossesses des étudiantes ?

- ⇒ Les étudiantes qui mènent une grossesse pendant leurs études font partie des populations à risques et entrent donc dans les priorités
- ⇒ Sur le harcèlement sexuel : ça n'a effectivement jamais été évoqué

Nous notons également que le comité social ne compte qu'un seul représentant étudiant ce qui nous paraît bien peu pour une instance en charge des étudiants.

**Vote : 6 POUR (SNPTES, SGEN, FSU) – 4 ABST (CGT-SUD, UNSA)**

### Point 3 : Modifications des statuts de l'EA 7301 Institut François Gény- IFG (avis)

Les statuts de cette EA étaient déjà passés en CT en juin 2018, on nous avait expliqué à l'époque que « ces statuts s'écartaient du modèle, en raison d'une situation un peu compliquée dans la vie du laboratoire. Les anciens statuts dataient de 2012 et les travaux sur les nouveaux avaient commencé 18 mois plus tôt, avant la rédaction du modèle. Il y aurait certes encore des modifications à y inscrire mais il y avait urgence à valider un nouveau texte car le mandat du directeur actuel arrivait à son terme à la fin de cette année ».

Or c'est M. Bruno Jeandidier, administrateur provisoire nommé par le président en février 2019, qui vient nous présenter ce point : le laboratoire a connu une situation de crise et de blocage l'an passé qui a entraîné l'impossibilité de mettre en place une nouvelle équipe de direction.

M. Jeandidier a eu pour mission de réfléchir aux instances de gouvernance, a mené « une très vaste concertation auprès de 60 collègues du laboratoire, organisé des débats cordiaux et constructifs » qui ont permis l'adoption de ces nouveaux statuts.

**Vote : 8 POUR (SNPTES, SGEN, FSU, UNSA) – 2 ABST (CGT-SUD)**

Ces statuts ne respectent pas le modèle voté précédemment. Effectivement, il n'était pas obligatoire de l'adopter totalement. Cependant, toutes les équipes d'accueil, dont nous avons voté les statuts depuis cette présentation, s'y sont peu ou prou conformées.

#### Point 4 : Évolution de l'organisation et du mode de gestion des missions et déplacements professionnels (avis)

P.-E. Jeunehomme (Directeur DBF) et F. Drue (Agent comptable) font une longue présentation de ce point.

Sujet de grande importance qui va avoir un impact très fort pour l'établissement : il s'agit du changement de marché de déplacements qui doit réglementairement intervenir au 1<sup>er</sup> juillet 2019. L'AMUE n'a pas voulu travailler sur un accord cadre mais a invité ses adhérents à se rapprocher de l'UGAP qui avait mis en concurrence plusieurs prestataires.

La nouvelle offre se fera en dématérialisation totale : plus de papier, plus de parapheur, en lien avec l'agence de voyages FCM Travel Solutions et l'application NOTILUS (ordre de mission - gestion de la mission - autorisation du déplacement et de l'engagement des frais - état de frais) via un circuit de validation (workflow).

Les missionnaires (appelés « collaborateurs ») vont accéder eux-mêmes à la plateforme (application mobile ou site web) pour pré-réserver leurs billets ou hôtels et activer leur OM. Un assistant de saisie peut se substituer au missionnaire si celui-ci le souhaite.

Une première validation sera faite par le « responsable opportunité ». C'est lui qui va autoriser le déplacement (a priori ce sera le supérieur hiérarchique mais qui peut se faire suppléer par une personne en appui sur la gestion financière). C'est ensuite le directeur de l'entité en tant qu'ordonnateur qui va valider et engager la dépense dans le budget de l'établissement (déclenchement SIFAC).

Deuxième partie du traitement : c'est l'agent missionnaire qui va numériser ses justificatifs et générer sa note de frais via l'application (là aussi il pourra laisser faire l'assistant de saisie si besoin). Un assistant budgétaire assurera ensuite le contrôle budgétaire, puis le responsable budgétaire validera l'état de frais et transmettra au comptable. C'est ensuite le comptable qui va opérer ses contrôles sur la régularité de la demande de paiement et du remboursement des notes de frais et transposer dans SIFAC pour le paiement.

Toutes ces actions sur NOTILUS vont générer des notifications par mail (workflow) et nécessiteront une gestion au fil de l'eau.

L'antenne DBF de Metz s'occupera de la mise à jour sur NOTILUS des comptes agents à partir de la base HARPEGE ou en créant ceux des extérieurs à l'UL.

L'université paiera tous les mois une seule facture à l'UGAP

Des formations vont être mises en place : pour les missionnaires (à distance), pour les assistants de saisie du 17 au 28 juin 2019, puis pour les responsables « opportunité » et budgétaires.

Pour l'agence comptable, l'activité voyage sera recentrée sur la direction AC de Metz : intégralité des mises en paiement, création des profils dans la base des agents, autorisation d'utilisation des véhicules, payeur et caissier, gestion de la carte logée.

Le directeur de la DBF estime à environ 300 le nombre d'agents dont les missions tournent autour des réservations de voyages à l'UL et qui pourraient être touchées par cette réorganisation mais seule une trentaine environ travaille sur de gros volumes. On verra en avançant.

Les élues CGT-SUD interviennent pour dénoncer dans ce nouveau système une déshumanisation du travail et une montée du stress relative à ces transmissions au fil de l'eau. Elles remarquent qu'une fois de plus, on fait passer le travail du côté de l'utilisateur et rappellent que ce type de transformations du travail et des outils conduisent toujours vers la mutualisation des moyens et des réductions d'effectifs. Par ailleurs, de nombreuses gestionnaires vont se voir déposséder de leur travail, sans que l'établissement ne soit en capacité de quantifier cette baisse d'activité. NOTILUS va également générer des milliers de mails à l'heure où la pollution électronique est montrée du doigt partout. Elles souhaiteraient avoir reçu l'avis du CHSCT puisque légalement ce comité doit être consulté (décret de mai 1982) :

1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

⇒ Le DGS rappelle que ce sera bien mieux que le système en vigueur aujourd'hui qui n'est satisfaisant pour personne (délais, erreurs, mauvaise qualité des prestations, pb de vérifications, volume des parapheurs...)

- ⇒ Le directeur de la DBF confirme que les missions de certains agents de la DBF vont se déporter vers les entités, même s'ils resteront en assistance pour les missions complexes. L'ensemble du contrôle des états de frais sera centralisé sur la DBF.
- ⇒ Sur l'empreinte carbone, il indique que ce sont essentiellement les mails avec des pièces jointes qui « polluent » et que le gain par rapport au tout papier sera très intéressant.
- ⇒ Sur le CHSCT, le DGS n'a pas la même appréciation que nous : il pense que nous sommes ici dans un changement organisationnel uniquement, il affirme qu'il n'y aura pas de mouvement d'agent, en termes de localisation ; certes les tâches vont bouger, on ne peut pas dire qu'il n'y aura aucune incidence sur les conditions de travail, mais ce sera peu.
- ⇒ On nous assure que l'objectif de ce nouveau système n'est pas de gagner des postes mais d'avoir un fonctionnement homogène sur l'établissement.

D'autres organisations syndicales pointent également le stress que les agents vont devoir gérer (workflow incessant) et le vocabulaire utilisé : pourquoi ne pas parler de « missionnaires », de « circuit ». Tout le monde pointe le peu d'informations transmises aux personnels, qui vont découvrir le 1<sup>er</sup> juillet une procédure totalement nouvelle et la disparition annoncée des assistants de saisie, « tolérés » pendant la 1<sup>e</sup> année uniquement.

- ⇒ Le DGS précise que des réunions ont eu lieu avec les responsables administratifs et les directeurs de composantes et que si l'info n'est passée c'est que ceux-ci ne font pas leur travail. Il confirme qu'on est dans l'urgence même si la direction de l'UL aurait voulu faire autrement.
- ⇒ Et qu'il n'a jamais été question de supprimer les assistants de saisie

**Nos élus interrogent sur le devenir des agents du pôle DBF de Metz qui vont voir leur charge de travail considérablement diminuée avec la mise en place de Notilus : sont-ce eux qui feront les créations d'agents ?**

- ⇒ On nous confirme que ce pôle va connaître une forte perte d'activité mais il va dorénavant assister et aider les gestionnaires des entités et assurer le contrôle réglementaire sur les notes de frais.

Une organisation profite du point pour interroger sur les remboursements des frais de repas sur des missions intra UL (refusés par décision du CA mais cassée par le tribunal administratif).

- ⇒ Le DGS confirme que la décision du TA s'impose à l'UL et qu'un nouveau texte sera pris au CA de juillet (pas de passage au CT)

**Nos organisations sont très inquiètes de la mise en place de ce nouveau système à l'UL : urgence, déshumanisation, stress, conséquences floues sur les missions et le volume de travail des agents. Basculer le travail du côté de l'utilisateur ne peut qu'entraîner des mutualisations à terme, des suppressions de poste, ou une spécialisation sur certaines tâches qui se feront à la chaîne, induite par un workflow incessant d'injonctions urgentes.**

**Vote : 6 POUR (FSU, SNPTES, SGEN) – 4 CONTRE (CGT-SUD, UNSA)**

#### Point 5 : Revalorisation de la carrière des personnels assistants de service social contractuels (avis)

Le DRH explique que l'idée est ici de valoriser le parcours de carrière et la rémunération des personnels contractuels concernés qui ont obtenu la reconnaissance en catégorie A des titulaires, avec une spécificité : ce basculement permet de donner une grille métier, notamment sur les possibilités d'avancement de grade, avec un traitement quasi équitable pour permettre aussi de ne pas avoir mieux pour les contractuels que pour les titulaires : transposition de la catégorie B en catégorie A et repositionnement sur la grille A.

Des élus interrogent sur la date d'effet : pourquoi le 1<sup>er</sup> juillet et pas le 1<sup>er</sup> février comme pour les titulaires ?

- ⇒ La circulaire n'est sortie qu'en avril et le CA ne se prononcera qu'en juillet

Et sur la révision du règlement de gestion des contractuels, qui aurait dû être modifié après l'application PPCR.

- ⇒ Oui, il doit être revu mais il est difficile de se projeter pour le moment dans le cadre des réformes de la fonction publique (rupture conventionnelle, contrat sur projet ...). L'UL préfère attendre, mais on pourra annexer les nouvelles grilles à l'actuel règlement.

**Vote : UNANIMITE POUR**

### Point 6 : Montants de base des primes des personnels BIATSS (avis)

La VP RH rappelle que cette proposition, annoncée depuis longtemps, est à mettre en perspective avec les travaux sur la mise en œuvre du RIFSEEP : ainsi, le président respecte son engagement de revalorisation du régime indemnitaire des catégories C, dans le cadre des contraintes financières de l'établissement et dans l'enveloppe prévue.

Le tableau mis au vote ici prend donc en compte une augmentation de 10% des primes des catégories C et acte les conséquences du point vu précédemment sur l'indemnitaire des personnels assistants de service social contractuels.

Une organisation avait fait remonter en amont du CT plusieurs remarques, non prises en compte : elle demande que les assistantes sociales puissent toucher la même prime que les catégories A ITRF IGE puisqu'elles ont été intégrées en catégorie A.

⇒ le RIFSEEP, à terme, va modifier les groupes indemnitaires, ce n'est pas bien de modifier maintenant, s'il y a incohérences, elles seront traitées dans le cadre des GT RIFSEEP.

La même organisation interroge également sur le montant de la prime aux Bibliothécaires HC, fixée à 473 €. Cette ligne avait été ajoutée dans le tableau (à la demande des élus) entre le passage au CT et le passage au CA mais les élus au CT n'avaient pas été informés du montant : pourquoi pas 613 €, comme pour les IE HC, les grilles étant parallèles ?

⇒ Le DGS ne souhaite pas revenir sur les montants proposés ici, répétant que tout cela sera revu en cohérence globale avec le RIFSEEP.

Cela fait des années qu'on nous annonce la mise en place du RIFSEEP pour les ITRF et que cela bloque toute négociation, toute augmentation, en particulier pour les AENES bloqués depuis 3 ans mais également pour toutes les autres catégories de personnel. Promis par le président pour janvier 2020, ce nouveau régime indemnitaire n'annonce rien de bon et ne permettra de toute manière pas de relever nos salaires à la hauteur des attentes des collègues.

**Vote : ABSTENTION à l'UNANIMITE**

**L'ensemble des élu.es souhaite s'abstenir pour ne pas bloquer l'augmentation des primes des catégories C mais les refus systématiques du DGS et de la VP RH sur des lignes qui ne concernent que quelques personnels pour qui les montants publiés sont totalement injustes, sont particulièrement pénibles et témoignent du peu de cas qu'il est fait, une fois de plus, du dialogue social à l'UL.**

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

Ce point avait été traité lors du CT d'avril mais face au refus du président de considérer la CGT FERC Sup et Sud Education Lorraine comme deux organisations différentes et devant l'opposition des organisations syndicales, il avait été décidé en séance de le reporter au CT de mai. Le DGS précise que si le point n'apparaissait pas comme annoncé à l'ordre du jour du CT de mai, c'était parce le président souhaitait que soit faite une synthèse sur les pratiques des autres établissements. Le point a finalement été rajouté à la demande de toutes les organisations. Il précise que la position du président est de ne pas augmenter la dotation globale mais de la répartir entre les sept organisations présentes à l'UL, dans un objectif de maîtrise des moyens : on demande des efforts à tous et on a diminué partout les dotations.

**Nos élues lisent une déclaration intersyndicale (CGT, FO, FSU, SNPTES, SUD, UNSA) :**

#### **« Comité technique du 23 mai 2019**

Monsieur le Président,

Six des sept organisations syndicales présentes à l'université de Lorraine (CGT FERC Sup, FO ESR, FSU, SNPTES, SUD Education, UNSA) souhaitent dans ce communiqué vous rappeler les obligations que le décret de mai 1982 modifié par le décret n° 2012-224 impose aux établissements d'enseignement supérieur : ce décret précise que *l'administration doit mettre à la disposition des organisations syndicales représentatives dans le service ou groupe de services considéré, ayant une section syndicale, un local comportant les équipements indispensables à l'exercice de leur activité.[...]*

Notre établissement est bien loin de remplir ces obligations et cela depuis la création de l'université de Lorraine.

*En cas d'impossibilité de mettre à disposition des locaux équipés, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux est versée aux organisations syndicales concernées.*

Si, depuis 2014, nos organisations ont accepté les dispositions proposées par l'établissement relativement au calcul de cette subvention "compensatrice" (2 500 € de part fixe par organisation syndicale + une part variable calculée au prorata du nombre de voix obtenues à l'élection au CTE), elles ne peuvent accepter la diminution que vous proposez pour l'année 2019.

Les difficultés de fonctionnement que nous impose l'absence de locaux syndicaux dignes de ce nom (équipés, confortables, faciles d'accès, visibles, fléchés) ne peuvent pas être compensées par une dotation si faible, et vous ne pouvez décemment pas retirer du financement à certaines organisations pour le donner à d'autres.

En 2016, lorsque SUD est arrivé à l'UL, l'enveloppe dédiée a été augmentée de 2 500 €. Aujourd'hui, l'UNSA et le SNPTES ne faisant plus partie de la même fédération, il faut, de la même façon, ajouter 2500 € à l'enveloppe.

Il n'est pas acceptable que notre établissement traite avec autant de mépris les organisations syndicales, représentatives de tous les personnels, argumentant sur de pseudo-difficultés financières pour ne pas consentir une augmentation qui représente 0,0004 % du budget global de l'université. Comment ne pas y voir une provocation digne de celles qu'on oppose de partout aux militants, se jouant à la limite de l'entrave et de la discrimination syndicale ?

Nous vous demandons expressément de bien vouloir revenir sur votre décision et d'octroyer, au minimum, pour cette année 2019, une part fixe de 2 500 € à chaque organisation présente à l'UL.

Salutations.

Les élu.es au CT et les représentants des syndicats CGT FERC Sup, FO ESR, FSU, SNPTES, SUD Education, UNSA »

Le DGS indique prendre note mais conteste certains éléments de la déclaration (notamment « entrave »). Il n'a, de toute manière, pas de mandat du président pour augmenter l'enveloppe et considère que l'effort demandé est mineur.

Nos élues rappellent que cette dotation versée depuis 2014 ne permet pas aux OS de payer un loyer à l'extérieur et leur permet à peine de fonctionner correctement : les difficultés d'exercer les mandats syndicaux sont réelles, sans téléphone, sans bureau, sans matériel, avec des locaux partagés indignes et quasiment inutilisables.

**Vote : 7 CONTRE (CGT, FSU, SNPTES (2 voix), UNSA) – 3 ABSTENTION (SGEN, SNPTES (1 voix))**

## Point 8 : Questions diverses

### QUESTION CGT-SUD :

La directrice de la DDE demande aux responsables administratifs de sa direction en charge de conduire des entretiens professionnels de ne plus mettre de croix dans les colonnes "expert" des comptes rendus, au prétexte que cette colonne est réservée aux "compétences pointues et donc rares". Est-ce normal ?

Le DRH précise qu'il est normal d'avoir des compétences pointues et rares lorsqu'on est « expert » et que la position de ces fameuses croix peut varier d'une année à l'autre. Mais il indique aussi que ce n'est pas la politique de l'établissement de systématiser le retrait des croix de la colonne « expert ».

### QUESTION UNSA :

- Concernant la situation des enseignants-chercheurs "non publiants" qui souhaitent poursuivre ou reprendre des activités de recherche : récemment, un laboratoire n'a pas autorisé un enseignant-chercheur à figurer sur une convention de stage de Licence en tant que maître de stage, pour le motif que ce collègue n'est plus

rattaché à ce laboratoire (puisque non publiant). Ce collègue souhaite néanmoins poursuivre des activités de recherche dans ce laboratoire. Des motifs de sécurité sont invoqués (couverture en cas d'accident).

Un collègue non publiant peut difficilement envisager de concrétiser un retour à des activités de recherche si celles-ci ne sont pas visibles ou soutenues par un laboratoire.

Comment l'UL peut-elle garantir que tout enseignant chercheur (y compris non publiant) puisse avoir la possibilité d'exercer ses missions de chercheur ?

Cette question reste toujours d'actualité sachant que certains laboratoires refusent de répondre favorablement aux demandes de rattachement des collègues non publiants.

Deux éléments de réponse de l'administration :

- le mémo des droits et devoirs des EC sera soumis au prochain CT. Il reviendra sur des éléments de ce genre.

- Un EC qui n'est pas affecté à un laboratoire de l'UL doit conventionner avec un laboratoire extérieur, ne serait-ce que pour les raisons de sécurité.

Un GT a été mis en place dans le cadre du CS et du CA pour traiter le cas des EC qui n'ont plus d'activité de recherche. Il s'agit de savoir comment les accompagner pour qu'ils retrouvent une activité de recherche (cadre du suivi de carrière).

S'il s'agit de cas individuels, les élus sont invités à transmettre les noms des EC en souci au VP recherche qui gèrera au cas par cas.

#### QUESTIONS SNPTES :

Réforme de la fonction publique : Dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique, le gouvernement a présenté un amendement (N°CL857) relatif à la Commission Paritaire d'Établissement (CPE) des personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de Santé.

Sous prétexte de « mettre en cohérence les compétences de la CPE avec celle de la Commission Administrative Paritaire », il prévoit notamment de supprimer l'obligation de consulter les CPE sur les questions relatives à la mobilité, au tableau d'avancement et aux listes d'aptitude.

De plus, les CPE doivent être consultées sur toutes décisions individuelles. Le gouvernement entend restreindre ce droit aux seules décisions individuelles soumises aux commissions administratives paritaires. En clair, le gouvernement amplifie son travail de casse du dialogue social.

Le SNPTES rappelle que la CPE (Article L953-6 du code de l'éducation) n'a pas qu'un rôle de pré-CAP. Elle est le garant d'une gestion transparente et un outil de dialogue social indispensable à notre établissement.

Le SNPTES attaché au fonctionnement actuel de la CPE, vous a envoyé un courrier afin de faire connaître votre position à cet amendement gouvernemental.

Votre directrice de cabinet nous a répondu en date du 13 mai que, compte tenu de la présentation du texte à l'Assemblée Nationale, vous n'étiez pas en mesure de prendre une position pour l'instant.

A présent que le texte a été débattu, qu'en est-il ?

Le DGS rappelle que le projet de loi est en cours de discussion à l'Assemblée, il ira au Sénat ensuite. L'établissement suit ça de près mais ne peut évidemment pas se positionner pour l'instant, avec un texte en évolution.

Mme la VP RH indiquent que des discussions sur la loi recherche sont en cours et que celles-ci risquent d'apporter encore des modifications.

Les élus rappellent au DGS que le président sait prendre position sur des dossiers en négociation, avec la CPU par exemple sur l'amendement CNU, il y a donc bien deux poids deux mesures. Nous le savons tous, une fois que la loi sera promulguée, il nous dira qu'il faut l'appliquer. De plus certains présidents ont pris position.

Service technique de site au Saulcy : A ce jour les personnels des composantes d'enseignements ne sont toujours pas officiellement "mises à disposition" de la DPI. Quand cela sera-t-il fait ? Quel est le délai raisonnable pour atteindre les effectifs cibles prévus initialement par la DPI ? Aujourd'hui les opérations de

**logistique n'étant plus réalisables par les composantes, quelle solution est envisagée pour pallier l'absence de personnels de logistique ?**

Le DRH concède que tout sera signé début juin, mais le dernier point réalisé il y a un mois montre que certaines situations individuelles sont compliquées, des recrutements sont en cours. Il apparaît possible qu'à la fin de l'année, voire en septembre, on soit au niveau de la cible voire très proche de la cible. Cela devrait se résoudre donc très rapidement.

**NAS : Le règlement NAS doit nous être présenté avant l'été - CT du 24/01/2019, réponse au point ajouté à l'OJ, cf PV p. 28 - Quand auront lieu les GT sur le sujet?**

L'administration reconnaît être en retard sur le sujet et n'avait pas noté la demande d'organisation d'un groupe de travail sur le sujet, mais il n'y a pas d'opposition à le mettre en place.

#### **QUESTION SGEN CFDT :**

**Cétélor : Des renouvellements de contrats sont actuellement mis en cause au Cétélor, à l'occasion de passages en CDI. Ces décisions prises dans des conditions par elles-mêmes contestables, sur des postes clefs, engagent l'avenir même de la structure. À quelle politique de l'Université pour le Cétélor obéissent-elles? Les personnels du Cétélor ont besoin de réponses claires quant à leur avenir et pour l'instant aucune réponse n'est donnée à leurs questions.**

Le DGS rappelle que le CETELOR est une structure de 15 agents située à Epinal et qui a des activités de laboratoire et de technologie dans une halle centrée sur les fibres (fibres textiles puis végétales).

Lorsque l'UL a été créée, ce site était relativement autonome : certains contrôles ont été faits et des contraintes posées. Le parc outils a été mis à niveau mais certains équipements restent délicats. L'UL a imposé des modalités de fonctionnement particulières, mis en place un programme d'investissement extrêmement important qui dépasse le million d'€ et suit la structure au niveau analytique : elle est déficitaire et ce déficit s'aggrave d'année en année. Une réflexion est donc effectivement en cours sur son devenir. Cela ne veut pas dire que l'on va la dissoudre demain.

Dans ce cadre, en 2019, il y a 3 agents qui arrivent au bout des 6 ans de CDD. Un de ces agents a été CDIé en janvier. Mais des points de tension demeurent pour un IGR (principal support scientifique du labo) qui ne sait pas ce qu'il va devenir et un autre qui est arrivé en fin de contrat en mai sans information pour la suite. Des consignes ont été données en début de semaine pour CDIser ces personnes.

#### **QUESTION FSU :**

**A l'heure où 2500€ semblent représenter une somme insurmontable pour notre établissement, risquant de l'amener à sa perte financière, serait-il possible de nous indiquer, en comparaison, le montant de l'acquisition des supports de communication de type "pins" pour l'année en cours ?**

Le budget PIN's a été planifié dans le budget de la direction communication et ce budget va aussi être en diminution. Il indique que c'est une campagne d'identification. Le DGS n'indique pas le nombre de pin's commandés mais le coût était de 0,59 € pièce.

**Une question est posée sur la livraison de paniers de produits bio sur différents sites de l'UL.**

Le DGS indique que toutes les explications ont été données lors d'un précédent CT. Il répète que les prestataires choisis ont été sélectionnés sur des critères tels que la proximité, la qualité des produits, le label « bio ».....

Il ne s'agit que de mettre en contact des prestataires. L'UL n'a aucun intérêt dans ce partenariat.

Cette prestation pourrait être étendue à d'autres sites.

**Nous rappelons que nous ne comprenons toujours pas pourquoi la DLI s'est occupée de ce partenariat qui aurait dû faire partie des missions de la DVUC. D'autre part, nous soutenons que l'UL pourrait permettre à ses agents d'avoir une liste des prestataires de ce domaine, libre à chacun de choisir celui qu'il souhaite. Chaque agent pouvant accéder à une possibilité de livraison sur le lieu de travail. Là il y a bien choix par l'établissement d'un prestataire.**