

Présents

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

FSU : (1 voix) Benoit Klein – William Charton

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

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

UNSA (2 voix) : James Greenwood - Jérôme Gleize – Corinne Nassoy

Présents pour l'administration :

Pierre Mutzenhardt (Pdt) - Christine Roizard (VP RHCT) – Sébastien Lajoux (DRH) - Frédérique Hinsberger (SG)

Secrétaire : Maxime Pitasi

Ordre du jour :

Point no 1 : Approbation du PV du CT du 28 février (sous réserve) et du 11 mars 2019 (avis)

Vie institutionnelle

Point no 2 : Examen de la création de la Fondation de Coopération Scientifique de Lorraine (FCS Lorraine) (avis)

Point no 3 : Examen du projet de statuts de l'EA 4632 Laboratoire de Chimie et Physique - Approche Multi-échelle des Milieux Complexes (LCP-A2MC) (avis)

Point no 4 : Examen des statuts modifiés de l'école nationale supérieure en génie des systèmes et de l'innovation (ENSGSI) (avis)

Ressources Humaines

Point no 5 : Evolution de l'organisation de la direction du numérique- sous-direction des services aux usagers (avis)

Point no 6 : Taux des vacances médicales (avis)

Point no 7 : Liste des fonctions Primes de Charges Administratives (PCA) - Année universitaire 2019/2020 (avis)

Point no 8 : Règlement de gestion des enseignants contractuels (avis)

Point no 9 : Droits et devoirs des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires (avis)

Point no 10 : Prime d'intéressement 2019 (avis)

Point no 11 : Bilan phase d'expérimentation et déploiement du télétravail (avis)

Point no 12 : Bilan social 2018 (information)

Point no 13 : Synthèse des périodes de fermetures des composantes et laboratoires 2018-2019 (information)

Divers

Point no 14 : Suivi des propositions et avis du CT du 23 mai 2019 (information)

Point no 15 : Questions diverses

Désignation d'un secrétaire adjoint : M Metzger

Le DGS, en déplacement, est excusé.

Informations du Président

- Les élections au CNESER ont eu lieu la semaine dernière, les résultats ne sont pas encore connus mais il y aura sans doute des personnels de l'UL parmi les élu.es.

- Une question diverse est posée par le président qui souhaite revenir en fin de séance sur la problématique des subventions aux organisations syndicales.

Une organisation revient sur un échange du CT de février concernant les mutations académiques : un poste concernait les assistantes sociales – il aurait pu être mis au mouvement mais l'administration n'a pas voulu, affirmant qu'il allait être pourvu. Or, force est de constater qu'il n'a pas été publié et qu'il n'est toujours pas pourvu.

Point no 1 : Approbation du PV du CT du 28 février (sous réserve) et du 11 mars 2019 (avis)

Les deux PV sont adoptés à l'unanimité (sous réserve de l'ajout d'un votant dans l'un des deux)

Point no 2 : Examen de la création de la Fondation de Coopération Scientifique de Lorraine (FCS Lorraine) (avis)

Présentation par M. Queudot.

Une fondation existe déjà à l'UL depuis 2011 : mécénat venant de particuliers ou d'entreprises, fléché pour la recherche, l'attractivité étudiante, les bourses étudiantes, entrepreneuriat étudiant, 400 à 500 000 € par an. Elle disparaîtra pour former

une nouvelle Fondation (de coopération scientifique de Lorraine) en partenariat avec le CHRU de Nancy. Le choix du statut a été guidé par quatre principes : pérennité, transparence, centrage sur la recherche et tout son environnement, conditions opérationnelles des fondations.

En terme de modèle économique, la fondation doit pouvoir démontrer qu'elle est capable de financer les frais de structures : 3 à 6 permanents en fonction des moyens et des recettes, et frais classiques pour une fondation (communication, hébergement, services juridiques, commissaires aux comptes...).

Les personnels seront mis à disposition par les fondateurs, hébergement physique à l'UL, les sources de financement de la structure seront les frais de gestion (sur chaque don) et les fonds des fondateurs. La dotation initiale est ambitieuse (5 M d'€ venant de l'UL, du CHRU, des collectivités territoriales et des entreprises.)

Le président précise avoir fait un choix « exigeant ». On aurait pu faire une fondation partenariale. Moins contrôlée. Mais on a choisi de faire une vraie fondation notamment parce que l'on touche à la santé.

Nos élues s'interrogent sur la pertinence de cette création, il aurait été préférable d'injecter directement dans la recherche et dans les labos de l'UL ce million d'€. Ce n'est pas le modèle que l'on veut pour nos universités, les missions de service public doivent, à notre sens, être financées par de l'argent public, sans prendre de « risque financier ». Les élues CGT-SUD s'inquiètent également des conditions de recrutement et de mise à disposition des personnels dans cette fondation et demandent pourquoi les entreprises membres fondateurs de l'ancienne fondation NIT interne à l'UL, Saint Gobain et Solvay, ne remplissent pas sur cette FCS.

- ⇒ Le président indique qu'on n'est pas sur le même type de fondation, il faut maintenant apporter un ticket de membre fondateur. St Gobain est dans une situation qui ne lui permet pas de s'engager dans ce type d'outils, et avec Solvay, c'est en discussion. D'autres grosses entreprises sont déjà engagées dans d'autres fondations et ne veulent pas s'éparpiller, mais des entreprises locales oui. Il précise que cette fondation est un objet créé par décret, qui devient un réceptacle aux mesures fiscales pour les entreprises.

Plusieurs élus indiquent ne pas comprendre l'utilité de cette création.

- ⇒ Le président reconnaît que cela a un coût mais affirme que ça deviendra rentable après, que la fondation pourra accueillir tous les projets "orientés recherche" qui vont venir des entités et des partenaires, c'est-à-dire, exclusivement des projets montés avec des entreprises, ou encore des financements d'actions de CST. Ce ne sera pas une fondation d'appels à projets, destinée à être un outil pour les labos par rapport aux projets, **en fait, pour faire simple, ce sera un outil de défiscalisation qui permet de faire des projets avec le privé.**

Vote : 2 CONTRE (CGT-SUD) – 8 ABSTENTION (SNPTES, SGEN, UNSA, FSU)

Point no 3 : Examen du projet de statuts de l'EA 4632 Laboratoire de Chimie et Physique - Approche Multi-échelle des Milieux Complexes (LCP-A2MC) (avis)

Les statuts de cette EA étaient déjà passés en CT en février 2019. Nous y avons signalé comme d'autres élus, que le fait que ce soit l'AG des personnels permanents qui élise le directeur excluait de fait du vote les doctorants qui n'en étaient pas membres. Dans cette nouvelle version, l'AG a été étendue aux représentants des doctorants au Conseil de laboratoire, sans modifier la composition pour les membres permanents.

Un élu revient sur la qualité de chercheur-associé et rappelle qu'il y a dans ce labo des chercheurs non publiants qui se retrouvent tout bonnement éjectés et ne sont plus contractualisés.

- ⇒ Le président considère qu'il s'agit là d'une question générique sur laquelle le CS se penchera à nouveau pour faire une proposition au CA.

Vote : 7 POUR (SNPTES, SGEN, CGT-SUD) – 1 CONTRE (UNSA) - 2 ABST (UNSA - FSU)

Point no 4 : Examen des statuts modifiés de l'école nationale supérieure en génie des systèmes et de l'innovation (ENSGSI) (avis)

On nous explique que ces modifications visent à permettre à l'école de mieux fonctionner quant à l'élection du président du conseil, aux modalités de nomination du directeur, aux conditions d'utilisation de la consultation à distance ou encore à la commission locale HST. Rien de substantiel, pas de mise à jour réglementaire.

Les élues CGT-SUD sont étonnées de voir autant de détails sur une commission locale HST dans les statuts d'une école, c'est la première fois. Elles rappellent qu'il est important que l'école ne confonde pas les missions de cette commission

avec celles du CHSCT de l'établissement et que cela n'exonère pas l'école de ses obligations vis à vis de l'instance CHSCT centrale.

⇒ l'administration répond qu'effectivement l'école a souhaité reproduire intégralement la délibération du CHSCT concernant ces commissions locales et que ça risque de poser un problème si la délibération centrale venait à être modifiée. Le président propose d'enlever le passage et de faire un simple renvoi. La secrétaire générale précise que l'école souhaite que ce soit ainsi rédigé. Le président demande que soit bien précisé dans ces statuts qu'on fait ici référence à la décision du CHSCT de 2014.

Vote : 9 POUR (SNPTES, SGEN, CGT-SUD, FSU, UNSA) – 1 ABST (FSU)

Point no 5 : Evolution de l'organisation de la direction du numérique- sous-direction des services aux usagers (avis)

Présentation par le directeur du numérique, JM Vahl : ce projet s'inscrit dans la feuille de route du numérique et a été initié lors de la commission du numérique de janvier 2018. L'enjeu est d'assurer un service homogène de qualité sur tous les sites et de répondre aux besoins spécifiques de chaque composante tout en assurant l'adaptation aux métiers des besoins des usagers et des évolutions structurelles de l'établissement.

Des principes de mutualisation et de transversalité sont posés pour les procédures et les outils sur l'ensemble de la sous-direction et sur le développement de l'outil organisationnel : la sous-direction comprend plus de 100 personnels et concerne l'ensemble des sites de l'UL. La démarche a été mise en œuvre à travers plusieurs axes :

M. Vahl présente les différents axes de travail :

Axe 1 : co construire avec les équipes. Période de dialogue avec les personnels, réunions de partage des pratiques, avec des séminaires sur l'évolution du service aux usagers, qui ont rassemblé une grande part des agents, avec un travail en thématiques.

Axe 2: dialogue avec les usagers, rencontre avec les composantes, accompagnés par la DAPEQ et la RH. Une quinzaine de rencontres.

Il indique qu'une réflexion a été menée sur l'organisation et qu'une grosse demande des personnels portait sur la formation ; il semblerait que les formations n'étaient pas assez nombreuses ni fournies. Il précise qu'un travail a aussi été mené sur le catalogue de services dans le but de formaliser les missions, et qu'un autre point saillant était le manque de communication, qui sera résolu.

Il rappelle qu'un accompagnement RH de la S/D a été fait, avec l'organisation d'un séminaire, pour parler notamment de GPEC. Il s'agit aussi de renforcer le « manager » avec une aide de type coaching.

Une équipe nouvelle va apparaître : cellule d'exploitation et de projet, elle n'existait pas, la DN va la créer pour répondre à des projets qui intéressent l'ensemble de la sous-direction. Sera créée également une cellule support pour répondre à l'ensemble des usagers qui ne savent pas à qui s'adresser, ou lorsqu'il y a un manque au niveau d'une équipe de proximité.

Une fois les avis des instances reçus, la phase opérationnelle démarrera progressivement à partir de septembre 2019: mise en place du catalogue de service, contrat de site avec les composantes, rédaction des fiches de postes à pourvoir.

Un élu interroge sur le fait que certaines composantes souhaitent garder leurs informaticiens en dehors de la DN.

⇒ on lui répond qu'il n'y a effectivement pas de demande concrète de la part de ces composantes et que pour que des agents rejoignent la DN il faut leur accord et celui de la composante, mais que cela n'empêche pas le fonctionnement.

Des élus rappellent que les personnels qui ne sont pas rattachés à la DN bénéficient en général d'une prime d'intéressement versée par leur composante bien supérieure à celle versée par la DN et que c'est une problématique qui devrait être prise en compte.

Le président précise que, comme la démarche est progressive, le dossier repassera devant le CT car l'organigramme va forcément être modifié : il y a encore du travail à faire sur certains campus.

Les élus CGT-SUD et d'autres organisations ne comprennent pas que l'on puisse demander à des agents de recandidater sur leur propre poste et que l'on puisse supprimer, sans autre forme de réflexion, 15 postes en responsabilité. Ils demandent comment cela va se passer concrètement.

⇒ On nous indique qu'il faut repositionner les agents sur le service qu'ils doivent rendre tout en prenant en compte la notion d'engagement.

Un point d'éclaircissement est demandé concernant les IUT : quelle est la volonté du collegium ?

- ⇒ Le président reconnaît que c'est une discussion qui doit avoir lieu. Le problème n'est pas l'organisation mais le niveau de responsabilité : qui est responsable de quoi, quelles sont les relations hiérarchiques ? Le chemin est à faire des deux côtés.

Rien de ce qui a été annoncé ici n'apporte de satisfaction aux personnels du SU, en demande depuis longtemps pour :

- une organisation du travail cohérente et qui tiennent compte des collectifs de travail, des qualifications des collègues et des besoins
- des promotions internes
- des réunions à 10 personnes maximum, sur des thématiques professionnelles précises : déploiement, configuration des applis nationales, ...
- des formations sur des thématiques précises.

Nous dénonçons avec eux une logique comptable qui ne tient pas compte des besoins des étudiants, des collègues administratifs et enseignants-chercheurs, de la nature des formations, de leurs rythmes et calendriers.

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

Point no 6 : Taux des vacances médicales (avis)

Il s'agit d'un point réglementaire demandé par l'agent comptable (une délibération du CA est nécessaire pour effectuer les paiements) : cela ne générera aucun changement pour les médecins qui interviennent dans ce cadre

Vote : POUR à l'UNANIMITE

Point no 7 : Liste des fonctions Primes de Charges Administratives (PCA) - Année universitaire 2019/2020 (avis)

La réglementation impose de faire valider ça chaque année, l'administration en profite pour revisiter légèrement le dispositif en intégrant dans les bénéficiaires les directeurs adjoints d'écoles doctorales ou les responsables de « grands projets ».

Une organisation interroge sur la prime de la VP numérique : étant BIATSS, elle ne peut toucher de prime de type PCA. Le président concède que c'est une difficulté, qu'une prime lui est bien versée mais qu'on ne peut réglementairement pas atteindre le niveau des primes distribuées aux VP enseignants-chercheurs.

Comme tous les ans, les élu.es CGT-SUD votent contre ces primes dont les montants sont très importants et qui, contrairement à ce que demande le président à toutes les composantes ou structures de l'UL, ne semblent pas soumises aux restrictions budgétaires « nécessaires » au bon fonctionnement de l'établissement.

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

Point no 8 : Règlement de gestion des enseignants contractuels (avis)

Rappelons en préambule ce communiqué intersyndical UL publié sur le sujet le 17 juin :

COMMUNIQUÉ DE L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTÉES AU COMITÉ TECHNIQUE DE L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE

Dans notre établissement, ainsi que dans la plupart des universités françaises, des enseignant-e-s contractuel-le-s sur ressources propres assurent des cours en langues vivantes, en informatique et dans plusieurs autres domaines. Pour une partie de ces spécialités, il n'existe pas de concours de la Fonction publique (Français langue étrangère, par exemple) ou pas de postes en nombre suffisant. Ces enseignant-e-s assurent les mêmes missions que les enseignant-e-s titulaires mais sont moins payé-e-s et cette différence de rémunération risque de s'accroître prochainement avec le projet de l'équipe présidentielle de l'Université de Lorraine.

En effet, le règlement de gestion des enseignants contractuels de l'UL s'appuyait jusqu'à présent sur la grille de rémunération des professeur-e-s certifié-e-s (échelons et durée des échelons). La présidence remet en cause ce principe qui avait fait consensus et souhaite à présent creuser nettement l'écart avec les collègues titulaires alors que les missions sont identiques.

La grille proposée par la DRH se composerait de 15 échelons. Parmi les éléments étonnants qu'elle contient, il faudrait 43 ans de service cumulé pour atteindre le dernier échelon. De plus, les durées de présence dans les échelons inférieurs sont multipliées par 2 voire par 4 par rapport au règlement actuel, renforçant ainsi la précarité des collègues entrant-e-s. De par la durée cumulée d'années de travail pour atteindre les derniers échelons, cette grille est de fait inapplicable et de par son contenu elle est inacceptable.

Le recours aux non titulaires s'amplifie dans toute la Fonction publique et la sous-rémunération systématique tire l'ensemble de la communauté des agents de l'État vers le bas. Tout en rappelant leur exigence d'une titularisation de tous les personnels précaires, l'ensemble des organisations syndicales représentées au comité technique de l'université de Lorraine demande que le lien qui prévalait jusqu'alors entre rémunération des contractuel-le-s et rémunération des titulaires perdure et par conséquent l'application de l'actuelle grille des enseignant-e-s certifié-e-s aux enseignant-e-s contractuel-le-s de notre université.

Nancy, le 17 juin 2019

CGT FERC SUP • FSU • SGEN-CFDT • SNPTES • SUD-ÉDUCATION • UNSA

La VP RH rappelle que ce règlement est retravaillé depuis 2015 en GT pour des problèmes d'iniquité de traitement apparus entre les enseignants contractuels de l'UL et ceux recrutés sur postes vacants du 2d degré, l'idée étant qu'un seul règlement soit en vigueur à l'UL, pour tous.

Les élus au CT rappellent qu'on est là dans une régression flagrante par rapport à l'ancien règlement et que les écarts se creusent entre les titulaires et les contractuels : pour les mêmes missions, on arrive jusqu'à 4 000 € de différence annuelle en fin de carrière, ce qui est inacceptable.

Le président indique qu'on fait pour les contractuels avec ce qu'on a et qu'il ne souhaite pas revenir sur cette proposition. Il reconnaît qu'un effort a été fait pour les BIATSS contractuels mais qu'il ne souhaite pas le renouveler pour les enseignants contractuels.

Après une suspension de séance, le président propose « un effort » : commencer la grille au 2^e échelon.

Nos élu.es CGT-SUD refusent de voter sur cette proposition, faite en séance à l'arrache, clairement pour s'éviter un vote unanime CONTRE et alors que nos mandatés participent depuis des mois au groupe de travail où il n'a pas été possible de faire entendre la voix des collègues. Dialogue social, quand tu nous tiens !

VOTE : 3 REFUS DE VOTE (CGT-SUD, SNPTES) – 3 CONTRE (FSU, UNSA) – 4 ABSTENTION (SNPTES, CFDT)

Point no 9 : Droits et devoirs des enseignants et enseignants-chercheurs titulaires (avis)

Il s'agit ici d'une réécriture du mémento produit par la DRH en 2014, qui regroupe des textes réglementaires et des particularités locales (plafonds d'HC par exemple). Le document sera diffusé à l'ensemble des personnels. Une organisation demande pourquoi rien ne figure dans ce document sur l'obligation de résidence ou de service.

⇒ Cela ne concerne pas l'ensemble des enseignants.

Nos élues citent plusieurs parties particulièrement inquiétantes :

- le paragraphe 2 précise que « *le service de surveillance (y compris le tiers temps) est globalisé et réparti entre les enseignants et les enseignants-chercheurs* » : c'est effectivement déjà dans les faits à l'UL mais c'est illégal car ce n'est pas ce que dit la loi, l'enseignant titulaire doit surveiller les examens afférents à ses cours.

- le paragraphe 7 qui décrit les absences injustifiées « *Toute absence injustifiée (enseignement, réunion, surveillance d'examen...)* donne lieu à retrait sur salaire à la hauteur d'un trentième indivisible de la rémunération pour chaque jour concerné par l'absence quelle qu'en soit la durée dans la journée » semble très excessif et relever d'une dérive autoritaire, qui risque d'entraîner du harcèlement au travail et de la violence.

Elles s'étonnent que, à l'inverse des BIATSS pour qui ces absences sont créditrices de temps de travail, les enseignants-chercheurs doivent récupérer les heures d'enseignement non faites pendant des absences pour raisons personnelles ou familiales (mariage ou Pacs, déménagement, naissance ou adoption, maladie très grave ou décès du conjoint, des ascendants ou descendants, soin d'un enfant malade ou garde, rentrée scolaire,...).

D'une manière générale, nos organisations CGT SUD dénoncent la multiplication des règlements « maison » qui réécrivent les textes de loi à la sauce UL (droits et devoirs des EC, mémo sur les absences syndicales, « états ébrieux », déclaration de grève, arrêts de travail ...). Certes, les présidents d'université demandent toujours plus d'autonomie, que le gouvernement est toujours prêt à leur donner, mais nous invitons tous les collègues à rester vigilants et à se référer aux textes de loi en vigueur et pas à l'interprétation que peut en faire notre présidence.

VOTE : 2 CONTRE (CGT-SUD) – 2 ABSTENTION (FSU, CFDT) - 6 POUR (SNPTES, UNSA, CFDT)

Point no 10 : Prime d'intéressement 2019 (avis)

Une fois de plus, cette prime (présentée comme exceptionnelle en 2012) est reconduite à l'identique pour l'année 2019, le RIFSEEP n'étant toujours pas mis en place.

Nos élues demandent le bilan de la prime 2018, qui doit être obligatoirement présenté au CT et que les élus n'ont pas reçu.

⇒ Le président indique qu'il faut réunir les rapporteurs membres du CA, ce sera fait en juillet.

Elles précisent que nos organisations revendiquent l'intégration des primes dans le salaire et rappellent la proposition qu'elles font chaque année : mettre l'ensemble des contributions de l'université et de ses composantes pour cette prime dans un pot commun, qui serait redistribué de façon égalitaire entre tous les personnels de l'établissement.

Le président concède qu'un pot commun ce serait « une belle histoire » mais que les composantes tiennent trop à leurs ressources propres.

VOTE : 5 CONTRE (CGT-SUD, SNPTES) – 3 ABSTENTION (FSU, UNSA) - 2 POUR (CFDT)

Point no 11 : Bilan phase d'expérimentation et déploiement du télétravail (avis)

La DRH présente le bilan de la phase d'expérimentation et les conditions du déploiement général à tout l'établissement : il se fera à partir du 1^{er} janvier 2020 pour une première période de 8 mois, avant de se caler sur l'année universitaire. 450 à 500 BIATSS pourraient candidater.

Le télétravail pourra se faire sur 1 ou 2 jours, sur des journées entières uniquement, non reportables, fixes et planifiées. Le mercredi devient une journée autorisée au télétravail. La demande faite par plusieurs organisations syndicales de permettre le télétravail sur des demi-journées a été étudiée par la DGAFP mais n'est réglementairement pas possible pour le moment (il pourra y avoir un changement de la réglementation sur la question prochainement). Le télétravail n'est pas interdit pour les agents à temps partiel. Les plages fixes et les plages mobiles définies dans le règlement de gestion restent les mêmes.

Le format de la formation a été revu, visiblement insatisfaisante pour les agents expérimentateurs.

Une organisation interroge sur la possibilité d'ouvrir le télétravail en cas d'événements exceptionnels, climatiques par exemple (chutes de neige ou canicule).

⇒ Le président se dit favorable à cette possibilité, qui ne pourrait pas cependant entrer dans le cadre réglementaire du télétravail mais plutôt dans un cadre de type « gestion de crise ».

Nos élues rappellent les positions qu'elles ont déjà largement soutenues dans la commission temps de travail et transmises aux collègues (http://data.over-blog-kiwi.com/0/92/00/42/20190529/ob_c9760e_2019-05-20-teletravail-commissiontemps.pdf) et s'inquiètent qu'aucune des alertes qu'elles posent ne soit entendue. De nombreux points soulevés par nos organisations avant la phase d'expérimentation se sont révélés réels dans le bilan.

Elles insistent sur un point pourtant validé par la commission Temps de travail mais qu'on ne retrouve pas dans la présentation de la DRH : imposer que chaque composante banalise une journée de la semaine (où il n'y aurait pas de télétravail) afin que les collègues puissent se voir et que les collectifs de travail perdurent.

Elles redemandent que les critères d'autorisation au télétravail soient très clairement définis : quelles sont les activités télétravaillables, quid des personnels qui traitent des données confidentielles ? Qui va être le décideur et quels seront les recours possibles pour les agents en cas de refus ?

⇒ Le président se dit sensible à la proposition concernant une journée sans télétravail dans chaque composante mais indique que c'est de l'ordre de la planification.

⇒ La DRH indique que les agents candidateront en ligne, que c'est le supérieur hiérarchique qui validera (ou pas) la demande. L'instance de recours sera la commission temps de travail.

VOTE : 8 POUR (CFDT, FSU, SNPTES, UNSA) – 2 ABSTENTION (CGT-SUD)

Par cette abstention, nos élues souhaitent alerter encore une fois la présidence et les collègues sur les risques qui perdurent relativement à la mise en œuvre à l'UL du télétravail :

- risques de désocialisation du travail, de réductions des collectifs de travail, de manque d'encadrement, de surcharge de travail,

- risques de ségrégation sociale en raison de la non prise en charge par l'établissement de tous les coûts liés au télétravail pour l'agent.

Point no 12 : Bilan social 2018 (information)

Les organisations syndicales sont invitées à faire un retour sur le document pour le 26 juillet.

Point no 13 : Synthèse des périodes de fermetures des composantes et laboratoires 2018-2019 (information)

Rien à signaler

Point no 14 : Suivi des propositions et avis du CT du 23 mai 2019 (information)

Rien à signaler

Point no 15 : Questions diverses

Le président a souhaité revenir sur le litige qui l'oppose aux organisations syndicales depuis plusieurs mois concernant la subvention que l'UL verse aux syndicats présents dans l'établissement.

Il rappelle que l'austérité budgétaire impose un budget constant aux pôles et aux collegiums, qu'il ne se voit pas leur dire qu'il augmente l'enveloppe des syndicats et pas la leur. Il indique également qu'il a mis en place pour les OS d'autres dispositions (décharges de 19 jours pour les élus au CT par ex) qu'on pourrait aussi monétiser. Il ne changera pas la somme allouée mais se dit prêt à modifier la répartition entre OS si elles en font la demande.

Nos élues lui rappellent que l'augmentation devrait être de droit : lorsque le texte a été voté en 2014, il y avait 5 organisations syndicales à l'UL et qu'aujourd'hui, elles sont 7. Elles rappellent que, de toute manière, l'UL est hors la loi depuis sa création : le décret de 1982 impose aux universités de fournir à chaque organisation syndicale un bureau, équipé (bureaux, armoires, informatique, réseau, téléphone ...) sur les sites de plus de 500 salariés. Dans le cas contraire, elles doivent leur verser une dotation leur permettant de louer des locaux à proximité. Rien de cela n'est fait à l'UL et les représentants syndicaux exercent leurs mandats dans des conditions exécrales qui pourraient relever de l'entrave et de la discrimination syndicale. L'impossibilité d'exercer une représentation ou des mandats syndicaux relève d'une entrave à une liberté fondamentale, punie par la loi.

Elles rappellent également que les 19 jours de décharges accordés aux élus ne coûtent rien à l'université puisque ces absences ne sont pas compensées dans leurs composantes : les élus ne sont pas remplacés, le travail non fait retombe en général sur les collègues.

Un élu rappelle au président qu'on parle d'un montant extrêmement faible, une goutte d'eau, et qu'il ne doit pas comparer la dotation de fonctionnement d'un laboratoire ou d'une UFR avec l'obligation faite par la loi de permettre aux syndicats de fonctionner. Cette décision est une rétorsion, c'est mesquin.

Le président dit entendre le rappel à la loi et promet de trouver des bureaux. Il précise que ce sera sans doute possible sur la FST à Vandoeuvre ou au Saulcy à Metz, mais plus difficile sur le Campus Lettres de Nancy par ex où des locaux doivent être libérés pour les laboratoires.