

ORDRE DU JOUR :

Organisation de l'établissement

Point n°1 Plan de reprise d'activité (PRA) :

- Présentation du PRA (information)
- Mesures d'organisation (avis)

Ressources Humaines

Point n°2 Référentiel d'activités pédagogiques des Enseignants-Chercheurs, des Enseignants du Premier et Second Degré et Professeurs ENSAM - Année 2020-2021 (avis)

Point n° 3 Valorisation du parcours professionnel des personnels contractuels BIATSS : rémunération (avis)

Point n° 4 Subvention de fonctionnement aux organisations syndicales représentatives des personnels de l'Université de Lorraine - année 2020 (avis)

Point n° 5 Dates de fermeture de l'établissement 2020/2021 (avis)

Point n° 6 Publication au fil de l'eau 2020 d'un poste de Maître de Conférences (information)

Divers

Point n° 6bis Approbation du PV du CT du 20 juin 2019 (avis)

Point n° 7 Suivi des propositions et avis du CT du 27 février 2020 et du 30 avril 2020 (information)

Point n° 8 Questions diverses

Sont présents pour les élu.es (en visioconférence)

FSU : Benoit Klein, Victor Sadanamassy

CGT-SUD : Martine Salm, Frédérique. Bey, Nicolas Dorkel

SGEN : Philippe Bonneau, Danièle Grosheny, Jean-Luc Metzger, Stéphanie Maréchal

SNPTES : Barbara Schmidt, Xavier Roux, Alain Le Drezen, Florence Bouchet, Emmanuel Maujean, Sandra Query

UNSA : Corinne Nassoy, Samba Fall, James Greenwood, Jérôme Gleize

Sont présents pour l'administration (en visioconférence) :

Pierre Mutzenhardt, Président - Christine Roizard VP RH - Jean-François Molter, DGS – Sébastien Lajoux (DRH) - Frédérique Hinsberger, SG - Isabelle Arnould et Isabelle Baptista, DRH – Françoise Cornat, DPSE

Secrétaire adjoint de séance : V. Sadanamassy

Informations du président :

- Les entités de l'université travaillent en ce moment sur leurs **plans de reprise d'activité** (PRA). Il est convenu qu'ils soient partagés avec les personnels, les instances des composantes, les directions, avant d'être remontés à la présidence pour validation.
- La dotation en **masques** de l'Etat doit arriver lundi prochain [18 mai]. L'UL a par ailleurs fait des commandes, reçues partiellement. Ces réceptions conditionnent la reprise.
- Un **décret** a été publié le 11 mai, prolongeant jusqu'au 10 juillet la loi d'urgence sanitaire. Il va sans doute être modifié (à la demande du MESRI) car il prévoit qu'on ne peut pas accueillir d'étudiants sur les campus en dehors des quelques examens ou concours qui auront lieu en présentiel ou en dehors d'un accès aux services de santé. Cela pose de gros soucis pour les doctorants qui n'auraient pas de contrat avec l'UL (co-tutelles par ex), ils ne pourraient pas revenir dans nos locaux, et pour les bibliothèques qui prévoient la mise en place de guichets pour les étudiants. On se retrouve en porte à faux avec les consignes gouvernementales.
- Pas de directives encore pour l'instant quant à l'organisation du concours PACES, elles devraient arriver début juin.

- La position de l'UL sur l'ordonnance congés a été envoyée à tous les personnels. La prolongation de l'état d'urgence sanitaire n'aura pas de conséquence sur cette décision, les congés sont à prendre avant le 23 mai.
- Le PRA est aujourd'hui soumis au vote du CT dans sa totalité puisqu'il présente des mesures d'organisation qui, même si elles ne sont pas pérennes, modifient l'organisation du travail. On a toujours eu des difficultés d'articulation entre les prérogatives du CHSCT et celles du CT, et même si le président n'est pas pour la fusion des deux instances, il considère que cette fusion pourrait résoudre pas mal de problèmes.

Un syndicat interroge sur la **rentrée**. Quelle organisation en septembre ? Quelles prévisions ?

Le président indique travailler sur un cadre référent, qui prévoit, à la demande du ministère, que les conditions sanitaires en septembre soient les mêmes qu'aujourd'hui : il sera par exemple difficile de tenir des cours magistraux à la rentrée. Il reconnaît l'importance du lien avec les étudiants, mais la contrainte d'occupation des salles (4m²/personne) impose que l'on réfléchisse à proposer des solutions "cadre" avec des déclinaisons possibles. Certes, la ministre parle d'hybridation, on le fait depuis quelques années, mais c'était dans un fil pédagogique sans contrainte sanitaire. On a besoin de contacts, d'échanges avec les étudiants, ce sera compliqué à organiser. On ne pourra pas, ni humainement ni financièrement, tout dédoubler, détrippler. On ne pourra pas assurer l'entretien des locaux avec des plages d'accueil étendues.

Des organisations demandent que la réflexion se fasse très vite et associe tous les acteurs de la communauté.

Nous indiquons que le CNESER du 12 mai a été en partie consacré à la reprise dans les établissements et que toutes les organisations syndicales s'interrogent sur septembre. Le ministère n'a pas de réponse pour l'instant et c'est inquiétant. La CGT rappelle que chacun sait à quoi ressemble un amphi et que s'il faut instaurer un mètre de distanciation physique entre les étudiants, il faut diminuer par 4 ou 5 les effectifs, 2 ou 3 pour les TD. Alors il faut dire les choses clairement : s'il n'y a pas de construction de préfabriqués ou de créations de postes, ce ne sera pas possible ! La ministre n'aborde pas, jamais, le problème des moyens. Soit on fait de l'enseignement à distance majoritairement, soit on nous donne des postes d'ATER, des préfabriqués, on étend les horaires d'ouverture, on prévoit des cours le samedi. Mettons clairement sur table les alternatives ! Et ne parlons pas d'un hypothétique plan à construire en juin pour septembre ! Les présidents d'université doivent exiger des moyens !

Le président indique que pour le moment, les seuls moyens promis c'est une couverture des prolongations de contrats notamment dans la recherche et un accompagnement sur le surcoût sanitaire. Le ministère engage, mais mollement, les présidents à réfléchir à des "Plans de relance".

Point n° 6bis Approbation du PV du CT du 20 juin 2019 (avis)

Plusieurs remarques ou demandes de modifications de plusieurs organisations sur ce compte rendu, qui seront intégrées.

VOTE : 8 POUR – 2 Abstentions (CGT-SUD)

Nous aurions préféré le report de ce point, avec un document revu et finalisé.

Point n° 1 : Plan de reprise d'activité

Présentation par le DGS et la directrice de la DPSE (Direction de la Prévention, de la Sécurité et de l'Environnement).

Document de 47 pages, dont voici le sommaire :

Table des matières

Plan de Reprise d'Activité (PRA) et Plan de Continuité d'Activité (PCA).....	2
I. Mesures nationales.....	4
II. Classification de l'exposition des personnels liée au risque épidémique COVID-19	5
1. Les différents niveaux de risque d'exposition.....	5
2. Niveaux d'exposition des activités et agents de l'Université de Lorraine.....	6
III. Orientations prioritaires et principes généraux.....	7
1. Les orientations prioritaires du PRA de l'établissement	7
2. Les étapes et principes généraux	7
3. Le calendrier de reprise détaillé jusqu'au 24 juillet et les conditions de la reprise	10
IV. Mesures mises en œuvre	11
1. Etape 1 : Prérequis au retour d'activité sur site	11
a. Ressources Humaines.....	12
b. Accompagnements des agents – Prévention des risques psychosociaux	14
c. Gestes barrières.....	14
d. Activités spécifiques de l'entité.....	15
e. Activités transverses.....	16
2. Etape 2 : Retour progressif des activités sur site	19
3. Etape 3 : Retour des étudiants sur site avec reprise des enseignements.....	21
4. Etape 4 : Retour à une activité « normalisée »	23
V. Retour d'expérience	25
ANNEXES	26
ACRONYMES	47

Nos élu.es indiquent pouvoir lire de nombreux PRA qui arrivent par leurs composantes, leurs campus ou les collègues. Ils indiquent que le maximum semble fait autour de la santé des personnels et c'est très bien. C'est bien aussi parce que ça sécurise juridiquement la responsabilité de l'employeur, tant mieux. C'est très bien également que les recours en référé portés par la CGT, SUD-Solidaires et d'autres organisations syndicales, par exemple chez Amazon ou Renault Sandouville, aient entraîné l'arrêt de la reprise là où la sécurité des personnels n'était pas assurée. Ce sont des précédents qui font réfléchir tout le monde. Les élu.es se félicitent de ça pour notre établissement et de la façon dont c'est organisé. On peut voir que le travail qui est fait en ce moment pour permettre une reprise des activités sur site est énorme, que les collègues sont mobilisés, tous ensemble et que ça fonctionne.

Mais il est important de faire remarquer que ce sont quand même ici les "premiers de corvée" qui sont sur le grill pour cette première semaine, pour préparer le terrain à tous les collègues. Ce sont les femmes de ménage, les collègues de la maintenance, de la logistique, il faut vraiment penser à eux. M. le DGS a remercié la DPSE c'est bien, mais il faut aussi remercier tous ces collègues en première ligne, ce n'est pas non plus des applaudissements qu'ils attendent, pas que. Il faut comme à l'hôpital ou dans le commerce, se souvenir qu'il ne peut pas y avoir d'activité sans eux, qui sont pourtant souvent au bas de l'échelle, des salaires en tout cas.

On peut aussi noter, et c'est quelque chose dont il faudra se souvenir, et qu'on constate particulièrement à l'hôpital, les gens qui y travaillent nous le disent, que les collègues ont retrouvé une forme de sens à leur travail, ça a du sens de préparer le terrain pour les collègues, ça a du sens d'œuvrer pour la santé des autres, en-dehors de tout protocole préétabli, de circuits administratifs incompréhensibles établis par des gestionnaires qui ne connaissent pas grand-chose au vrai travail. Les collègues dans les hôpitaux se sont réapproprié leur travail : il n'y a qu'eux qui savaient faire, sûrement pas l'ARS dont le seul objectif et la seule compétence est de faire des économies. C'est un peu pareil chez nous, c'est quand on laisse les collègues faire leur travail, comme ils l'entendent, parce qu'ils connaissent le terrain, les locaux, les activités qui s'y font, que ça marche, qu'ils y retrouvent du sens, du collectif aussi. C'est quand on leur donne les moyens que ça fonctionne. C'est des choses qu'il ne faudra pas oublier.

Par ailleurs, nos élu.es ont pointé deux bémols dans ce PRA et veulent alerter sur ces questions : la grande anxiété des collègues et le travail à distance.

- c'est bien que le paragraphe sur les **RPS** ait été ajouté mais il nous semble que même avec ça on ne prend pas assez en compte l'agent dans sa vie au quotidien. Pour des raisons de sécurité, on supprime toutes les

choses qui faisaient la convivialité au bureau, on ne peut pas faire autrement ... mais il faut prendre en compte ce manque, qui va être considérable pour les agents qui sont déjà pour certains en situation de souffrance.

Notre syndicat a mis en ligne un questionnaire pour les personnels de l'UL sur la reprise et a reçu à ce jour plusieurs centaines de réponses. Et elles sont symptomatiques du mal être, lié à la situation bien sûr, mais on ne peut pas ne pas en tenir compte quand il s'agit de revenir au travail :

- à la question : comment vous sentez-vous ? Plus de 80% répondent "fatigués, angoissés, déprimés, ou dégoûtés"

- à la question : comment envisagez-vous la reprise ? Plus de 76% se disent "inquiets, très inquiets, ou envisagent difficilement la rentrée"

Vous allez nous dire il n'y a que les gens qui ne sont pas bien qui ont répondu, mais de fait cela représente malgré tout plusieurs centaines de personnes.

- La ministre a rappelé, et ce sont des dispositions gouvernementales, que **le travail à distance devait être la règle** pour toutes les missions « travaillables » à distance. Or, de nombreuses remontées de collègues nous le disent, certains chefs de service imposent à des agents de revenir en présentiel même lorsque leurs missions sont totalement télétravaillables et même lorsqu'ils ne le souhaitent pas : on ne peut pas afficher pour la galerie que tout est fait pour protéger les personnels et, en même temps, ne répondre aux recommandations ministérielles que quand ça nous arrange. Renvoyer les collègues au travail quand leurs missions sont télétravaillables, même si toutes les conditions de sécurité sont prises, c'est quand même les mettre en danger (dans les transports en commun et sur sites), c'est mettre en danger à nouveau les "premiers de corvée" qui seront encore en première ligne pour nettoyer des bureaux alors qu'il n'était pas absolument nécessaire de revenir si ce n'est pour des questions managériales. Certains ne le souhaitent pas, d'autres oui, bien sûr, pour des tas de raisons mais 76% des gens interrogés via notre questionnaire veulent continuer le télétravail et principalement (près de 60%) parce qu'ils pensent que leur sécurité sera difficile à assurer sur leur lieu de travail.

- un dernier élément à rappeler, précisé au CNESER de mardi : les établissements doivent organiser et assurer **un suivi des PRA en y associant les secrétaires des CHSCT**. Nous souhaitons que ce soit mis en place (voir en annexe les préconisations faites par nos mandatés CHSCT au président sur le PRA).

Le président indique que, effectivement, contrairement à ce qu'il s'est passé sur le plan de continuité d'activité (PCA) monté dans l'urgence début mars, l'établissement a essayé de faire que les choses soient coconstruites pour les PRA. Il convient qu'il ne faut pas oublier les 1ers de corvée mais pas non plus les directeurs de composante (pas tous, précise-t-il) qui pour certains ont été et sont très présents, en particulier pour la distribution des EPI (équipements de protection individuels).

Sur le télétravail, il se dit très attentif, c'est effectivement la règle, et compte sur les syndicats pour remonter les cas problématiques. Il précise qu'il est prévu dans l'établissement d'équiper encore plus les agents pour le travail à distance. Il regrette qu'il n'y ait pas de volonté nationale dans l'ESR là-dessus, certains EPST ayant par exemple annoncé leur volonté de remettre très vite leur personnel au travail en présentiel.

Sur le suivi des PRA, il précise qu'un échange est d'ores et déjà prévu lundi 18 mai avec les membres du CHSCT et qu'il y aura un vrai point d'étape fait d'ici deux ou trois semaines.

Sur le questionnaire, le président indique l'avoir complété également. Il pense que, quel que soit l'agent, le simple fait de sortir de chez soi est angoissant pour l'ensemble des personnes, le climat est anxiogène. L'établissement est preneur des résultats que produira cette enquête.

Le DGS convient également qu'il y a plein d'agents à remercier. Il précise que les livraisons d'EPI sont tendues et que l'université se retrouve aussi à équiper les personnels de ménage des prestataires extérieurs qui n'assurent pas leurs obligations. Il indique que chacun a une relation particulière avec la situation, que certains agents souhaitent revenir, plus qu'on ne pense, et que l'établissement doit aussi canaliser le retour d'un certain nombre d'agents avec des situations individuelles particulières.

Le DRH tente de rappeler qu'il n'a pas attendu la crise pour s'occuper des « personnels invisibles » et que leurs métiers devraient être valorisés.

Un syndicat appuie l'intervention de la CGT et remercie le syndicat pour son questionnaire. Il interroge le président sur les leviers que l'établissement pourrait avoir sur les prestataires extérieurs qui ne fournissent pas les EPI obligatoires à leurs salariés. Il confirme que certains directeurs d'entité veulent faire revenir leur personnel à tout prix.

- ⇒ Le DGS indique que toutes les entreprises extérieures ont été rencontrées individuellement et que l'UL leur a donné ses conditions d'intervention dans les locaux, qui ne sont pas négociables. Le contrôle de la qualité des prestations sera repris à partir de la semaine prochaine. L'université produit en interne des visières et pourra les proposer aux sociétés concernées. Il rappelle que l'Etat a exigé que l'on continue à payer ces prestataires même lorsqu'ils ne sont pas intervenus pendant le confinement. Mais la règle du service fait est à nouveau celle à suivre, on a donc ce levier.

Un élu demande que les fournitures d'EPI soient priorisées entre composantes, que celles qui en ont réellement besoin puissent bien les recevoir.

- ⇒ Le DGS confirme que les demandes faites par certaines composantes sont trop ambitieuses en termes de reprise et que vu les difficultés d'approvisionnement en masques par exemple, l'établissement aura peut-être à définir des priorités pour certaines structures.

Un élu interroge le président sur le courrier transmis par la VP CA le matin même qui prévoit la possibilité de reporter des heures de TP sur 2020-2021.

- ⇒ Le président rappelle que la règle est que ce qui était écrit dans l'emploi du temps est réputé fait mais que sur la question des TP, la neutralisation est une possibilité pour certaines formations prévues sur plusieurs années qui ont envisagé des mouvements, dans leur cursus, de débords d'une année sur l'autre. C'est une possibilité bienveillante qui leur permet de reporter des cours en raison de la progression pédagogique, notamment en raison de contrôle continu intégral. C'est très limité. Il fallait pouvoir le mettre en place. Il précise aussi que lorsque des enseignants ont été remplacés par d'autres, ce sont bien les remplaçants qui doivent recevoir la rémunération.

Un élu demande que des fiches pratiques, de type « vadémécum », sur la conduite à tenir en situation de travail relativement aux mesures de prévention soient envoyées aux personnels.

- ⇒ Ces fiches sont en préparation

Un élu interroge sur la politique de l'UL en termes de tests de dépistage.

- ⇒ Le président précise qu'il n'y aura pas de test à grande échelle pour le personnel à l'université, sauf si l'ordre venait à être donné par les autorités. L'université suit le protocole de l'Etat, en lien avec les principes de dépistage et la médecine du travail. Tester ne relève pas des prérogatives d'un président d'université.

Un élu précise que certains des masques reçus ces derniers jours sont quasiment inutilisables : ils sont trop serrés et rétrécissent au lavage.

- ⇒ Le président et le DGS concèdent qu'il y a eu un problème avec un fournisseur, et espèrent que ce n'est qu'une question de lot car le fournisseur en question (vosgien) a pu par ailleurs fournir des masques de bonne qualité. L'établissement a demandé au fournisseur une assurance sur la qualité du produit avant de recommander.

Une élue regrette que pour des laboratoires vastes la règle du tiers de personnels présents soit imposée.

- ⇒ Le président confirme qu'on peut discuter, si la situation est bien précisée et cadrée dans le PRA de la composante, il peut être dérogé à cette règle.

Un élu demande si l'établissement a mis en place la possibilité de prise en charge des repas des personnels qui travaillent sur site, comme la loi le prévoit.

- ⇒ Il est répondu qu'aucune demande n'a été faite.

Un élu rappelle que le décret Fonction publique sur le télétravail prévoit que l'employeur prenne en charge les frais de connexion internet.

- ⇒ Le président répond que c'est plutôt lorsque l'agent a une connexion correcte qu'on peut l'autoriser à télétravailler mais que ce sont des éléments qu'il faudra revoir plus tard, précisément dans l'accord télétravail.

VOTE sur le PRA : 10 POUR - unanimité

Point n°2 Référentiel d'activités pédagogiques des Enseignants-Chercheurs, des Enseignants du Premier et Second Degré et Professeurs ENSAM - Année 2020-2021 (avis)

Présenté par la VP RH :

Ce point est présenté au CT tous les ans. Quelques modifications ont été apportées par le SIP (Service Innovation pédagogie) pour prendre en compte des formations mises en place en transversal, en lien avec le conseil de la formation, ainsi qu'une ligne concernant le projet AILES porté par la VP formation (orientation et accueil des lycéens – avec le rectorat, l'URCA et l'académie de Champagne Ardennes qui vise à mieux informer les lycéens qui ne sont pas dans les grandes villes).

Une organisation demande un report de vote parce que ce référentiel est amené à s'appliquer pour l'an prochain. La 1ere ligne parle de formation à distance, si c'est dans le but de tenir compte des nouvelles contraintes de la situation actuelle, c'est insuffisant. Comme l'a précisé la CGT, si on doit intégrer de la formation à distance à la rentrée, ça prend beaucoup de temps, il faut donc des moyens, il ne faut pas prendre sur le temps de recherche. Par ailleurs, il faudrait que les moyens arrivent tôt dans les composantes, qu'elles sachent de combien elles peuvent disposer pour le bien être des étudiants et pas rester sur ce que l'on a fait depuis deux mois.

Il faut un référentiel qui tienne compte de la situation actuelle, des réalités.

- ⇒ Le président ne souhaite pas reporter mais indique que ce qui est présenté ici est un référentiel hors Covid, qui n'est pas pensé pour la période. Il est probable qu'il y aura des aménagements à faire, liés à la crise. Pour l'instant, pour la rentrée, ce sont des modalités de mise en œuvre de l'offre de formation que tout le monde attend, tout le monde attend des moyens mais la manière dont on va le faire n'est pas encore écrite.

VOTE : 7 POUR (UNSA – SNTPTES – SGEN-CFDT) – 1 Abstention (FSU) – 2 CONTRE (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 comme ils peuvent dans les départements. Par ailleurs, au vu de la réalité de la situation sanitaire, il est absolument nécessaire de commencer à réfléchir sur un document adapté à la rentrée.

Point n° 3 Valorisation du parcours professionnel des personnels contractuels BIATSS : rémunération (avis)

Les documents sont arrivés trois jours avant le CT.

Comme en 2018, ces nouvelles grilles font suite à la mise en place du PPCR pour les agents titulaires, qui revalorise progressivement leur rémunération. Le règlement de gestion des personnels contractuels à l'UL prévoyant un alignement sur les grilles de titulaires, on prévoit ici une réduction d'échelon des contractuels qui compense le transfert primes/points appliqué aux titulaires. Date d'effet au 1^{er} juillet 2020.

A minima, les contractuels se verront modifier leur indice d'un point (mais toujours en augmentation).

Nos élu.es font remarquer que la note (qui prévoit moins 3 points sur les grilles de contractuels par rapport aux titulaires pour les catégories A de l'ITRF) et les grilles (qui prévoient moins 7 points pour ces mêmes catégories sont incohérentes.

- ⇒ Après vérification, c'est bien la note qui est fautive et qui sera corrigée.

VOTE : 10 POUR Unanimité

Point n° 4 Subvention de fonctionnement aux organisations syndicales représentatives des personnels de l'Université de Lorraine - année 2020 (avis)

Cette question fait l'objet d'après discussions avec le président depuis avril 2018. Rappelons qu'en 2014, une enveloppe de 25 000 € avait été ouverte en subvention aux organisations syndicales, conformément à la loi et parce que l'université de Lorraine **n'avait jamais pu fournir de locaux syndicaux**.

Chaque organisation présente à l'UL recevait 2 500 € (elles étaient 5 à l'époque), le reste étant distribué au prorata du nombre de voix obtenues aux élections au CT. Lorsque le syndicat SUD Education a créé une section à l'UL, l'enveloppe a été augmentée de 2 500 € attribués à SUD. Depuis que l'UNSA et le SNPTES ont formalisé leur séparation, elles touchent 2 500 € chacune.

En 2018, le président a unilatéralement décidé que la CGT FERC Sup et SUD ayant fait liste commune au CT, elles devaient se partager les 2 500 €. Il refuse donc d'allouer 2 500 € aux 7 organisations pourtant présentes aujourd'hui à l'UL, ce qui nécessiterait d'augmenter l'enveloppe pour passer à 30 000 €.

Rappelons que cette subvention de 27 500 € devrait en théorie permettre aux 7 organisations syndicales de l'UL de payer la location de 7 bureaux à Nancy et de 7 bureaux à Metz. Nous sommes très très loin du compte !

Le président entame le point en précisant qu'il ne changera pas sa position.

Il précise que la direction progresse sur la question des locaux syndicaux. Le DGS indique avoir trouvé 7 locaux sur la FST à Vandoeuvre, faciles d'accès et indépendants, qu'il fera visiter aux syndicats dès que possible et qui pourraient être mis à disposition dès la rentrée, équipés et peut-être « rafraichis ».

Nous rappelons qu'en principe, l'établissement doit fournir 7 locaux sur tous les sites qui regroupent plus de 500 agents, que nous avions demandé des locaux sur le Campus Lettres de Nancy et au Saulcy à Metz.

Des locaux à la FST et uniquement à la FST, ce n'est absolument pas satisfaisant.

- ⇒ Impossible sur le Campus Lettres, où des restructurations sont en cours pour les laboratoires de recherche.
- ⇒ Un ou deux locaux pourraient être disponibles au Saulcy mais pas plus pour le moment.

Sur la question de la **subvention**, plusieurs organisations syndicales interviennent pour rappeler qu'il y a bien 7 syndicats à l'université de Lorraine et qu'il faut que chacun touche la même part fixe. Toutes les OS regrettent que l'établissement n'augmente pas de 2 500 € (somme dérisoire au regard du budget de l'établissement) la part fixe de la subvention accordée.

Il est finalement décidé de surseoir au vote.

Une nouvelle répartition sera proposée au prochain CT par le président, qui sur la même enveloppe de 27 000 € prévoira une part fixe égale, mais diminuée à 2 143 €, pour chacune des sept organisations syndicales.

Point n° 5 Dates de fermeture de l'établissement 2020/2021 (avis)

Les dates de fermeture de l'établissement sont fixées :

Du vendredi 18 décembre 2020 au soir, au lundi 4 janvier 2021 au matin et du vendredi 23 juillet 2021 au soir, au lundi 16 août 2021 au matin.

Nous rappelons que l'UL augmente régulièrement le nombre de jours de congés imposés pour arriver depuis deux ans à plus de la moitié des jours de congés réglementaires des BIATSS : 16 jours de fermeture en 2017, 20 en 2018, 23 jours en 2019 et 23 jours à nouveau pour l'année prochaine : c'est beaucoup trop !

VOTE : 5 POUR (SGEN-CFDT, FSU, SNPTES (2 voix)) – 3 Abstentions (UNSA, SNPTES (1 voix) – 2 CONTRE (CGT-SUD)

Point n° 6 Publication au fil de l'eau 2020 d'un poste de Maître de Conférences (information)

Il s'agit ici d'un poste de MCF pour l'UFR DEA à Metz et le laboratoire IRENEE : deux postes auraient dû être dans la campagne d'emploi de cette année mais ne l'ont pas été, en raison de la procédure spécifique de mutation dans ces sections (agrégation).

Divers

Point n° 7 Suivi des propositions et avis du CT du 27 février 2020 et du 30 avril 2020 (information)

Point n° 8 Questions diverses

UNSA :

Depuis le début du mandat du président combien d'enquêtes CHSCT ont été décidées ? En composantes ? En Direction opérationnelle ? Sur ces enquêtes décidées, combien ont été achevées ? Les enquêtes achevées ont donné lieu à des préconisations. Combien ont été validées par le président ? Combien ont eu un suivi de ces préconisations ?

- ⇒ Le président rappelle que les enquêtes CHSCT sont votées et menées par les représentants des organisations syndicales au CHSCT, les syndicats devraient donc avoir la réponse à cette question par le biais de leurs représentants. D'autre part, les avis sont publiés sur l'intranet.

- Agatte pour les personnels qui reprennent en présentiel (ex : à certains endroits les horaires d'ouverture sont limités donc les heures à faire / jour ne pourront être faites) ?

- ⇒ Les agents doivent être placés en mission jour s'il y a une limitation d'horaires plus restreinte que le nombre d'heures habituel.

- Il semblerait que les CDD en activité sur des postes publiés à concours ne soient pas renouvelés au 31/08 ? Qu'en est-il ?

Le syndicat précise que les dates de concours étant inconnues, il faudrait prolonger les agents concernés jusqu'au 31/12, en particulier pour ceux qui passent des concours internes car s'ils ne sont plus en activité, ils ne pourront pas passer les épreuves (Cf. site ministère : "Au moment des épreuves, l'agent doit être en activité, en détachement, en congé parental ou accomplissant le service national. Pour pouvoir candidater à un concours interne, il faut être au poste au premier jour de l'épreuve").

- ⇒ Le président indique que cette question des prolongations de contrat est importante pour plusieurs catégories de personnels et que l'établissement attend les consignes du ministère. Il précise qu'il faudra des moyens et que ce ne sera forcément pas possible partout, en tout cas sûrement pas jusqu'au 31 décembre. Les DRH, les VP RH ont interrogé le ministère avec une alerte sur ces questions.

SUD-CGT :

1. L'état d'urgence sanitaire vient d'être prorogé jusqu'au 23 juillet (10 juillet finalement). Quel impact sur l'application de l'ordonnance 2020-430 "congés" sur les personnels de l'université de Lorraine ?

=> A priori il n'y a pas d'impact, pour le moment car il n'est pas impossible effectivement que cela change puisque que l'ordonnance impose de prendre les congés jusqu'à « la fin de l'état d'urgence », qui vient d'être repoussée. Il précise que l'établissement est toujours en attente de nouvelles consignes pour les ASA qu'on devrait maintenir après la reprise.

2. Nous attendons la réponse à notre question sur l'ordonnance 2020-306 "délais" : quelles conséquences sur les personnels qui ont fait des recours gracieux auprès du président ? Citons par exemple les recours RIFSEEP faits fin janvier par des dizaines de BIATSS ou encore le recours porté par les syndicats CGT SUD FSU qui ont interrogé le président sur un cas précis (une atteinte délibérée au droit de grève). Un recours gracieux a été fait, avec échéance au 27 avril : sans réponse de la part du

président, que devons-nous en penser ? Est-ce que sa décision interviendra deux mois après la fin de l'état d'urgence sanitaire ? Ou est-elle négative ? Il y a urgence pour le collègue. Doit-on aller au tribunal dès maintenant ?

- ⇒ La secrétaire générale indique que le principe édicté par l'ordonnance n° 2020-306 (article 7) est le suivant : les délais à l'issue desquels une décision doit intervenir ou est acquise implicitement et qui n'ont pas expiré avant le 12 mars 2020 sont suspendus c'est-à-dire qu'ils recommenceront à courir à l'issue de la période de référence (période allant du 12 mars jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois après la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire) sans que le délai déjà écoulé ne soit effacé. Donc lorsque les délais ne sont pas échus à la date du 12 mars, ils sont suspendus jusqu'à l'expiration de la période de référence et recommenceront à courir après la période de référence pour la durée qui restait à courir à la date de leur suspension. Par ailleurs, lorsqu'ils auraient dû commencer à courir durant la période de référence, le point de départ est reporté à l'issue de la période de référence. La conséquence est qu'aucune décision implicite ne saurait être acquise durant cette période. En complément : l'ordonnance du 13 mai 2020 fixe au 23 juin 2020 la fin de la "période juridiquement protégée". C'est dès lors à compter de cette date que recommence à courir le délai pour former une action en justice lorsque ce délai n'avait pas expiré au 12 mars 2020, ce sans que le délai déjà écoulé ne soit effacé.
- ⇒ Sur la question du cas particulier mentionné dans la question, le président considère qu'il n'y a pas préjudice et fera une réponse quand il le devra, le délai est effectivement suspendu.
- ⇒ Sur le RIFSEEP, 68 agents ont déposé un recours. Un peu moins de la moitié ont reçu une réponse favorable (il s'agissait essentiellement d'actualisations ou d'évolutions de fonctions). Tant que la notification n'est pas faite, le délai ne court pas.

Nous attendons les réponses aux questions non traitées lors du CT de février 2020 :

3. un courrier de nos organisations au président en date du 24 décembre est toujours sans réponse : le montant des dotations (dont le versement est imposée par le décret de 1982 lorsqu'il n'y a pas de locaux syndicaux dans un établissement) versé à nos deux organisations CGT FERC Sup et SUD Education en octobre 2019 montre une diminution de 30% par rapport aux années précédentes, sans aucune justification acceptable. Le syndicat SUD Education reçoit moins aujourd'hui qu'un syndicat qui n'a pas d'élu au CT ni mandaté au CHSCT. Nous n'avons toujours pas de locaux syndicaux et nous n'aurons pas les moyens de fonctionner en 2020. Est-ce normal ? Que pensez-vous faire ? Pourquoi autant de mépris ? Que devons-nous faire ?

Ce point a été débattu plus haut.

4. pourriez-vous nous indiquer le nombre de jours de grève enregistrés à l'UL chez les personnels BIATSS et chez les enseignants-chercheurs depuis le 5 décembre dernier ?

- ⇒ Entre le 5 décembre et le 5 mars, la DRH a enregistré 850 jours de grève dont 669 jours pour les BIATSS et 181 pour les enseignants-chercheurs.

Fin du CT à 18h30 - Prochain CT le 25 juin.

CHSCT 7 mai 2020

CGT-SUD – FSU – UNSA – Préconisations

Préconisation 1

Dans la perspective de la reprise des activités, les membres du CHSCT de l'université de Lorraine rappellent que lors de la reprise des activités sur les campus de l'établissement la sécurité et la santé physique et mentale des personnels - quel que soit leur statut dans le travail, y compris les travailleur·ses relevant de sous-traitants et prestataires de services - doit être la priorité quel qu'en soit le coût.

En tout état de cause, en l'absence de données scientifiques précises et unanimes sur la pandémie et ses conséquences sanitaires et sur l'efficacité absolue des mesures barrières, aucun membre du personnel ne devra être amené à travailler sur site s'il ne se sent pas en sécurité.

En matière de sécurité et de protection de la santé des agent.es, les membres CHSCT exprime les exigences de garanties suivantes :

- Tous les personnels, sans exception, amenés à travailler sur les différents sites de l'UL doivent avoir accès aux matériels de protection collectifs et individuels en quantité suffisante pour être renouvelés comme le prescrivent les fabricants : gants, masques, gels désinfectants, sur-blouses, protections et matériel de désinfection adapté aux postes de travail partagés (mobilier, équipements informatiques, téléphones...), protections en plexiglas partout où nécessaire, etc.
- Les personnels amenés à travailler sur plusieurs sites ne doivent fréquenter qu'un seul site durant la durée de la pandémie.
- Fourniture à tous les personnels travaillant sur les campus de bouteilles d'eau individuelles en quantité suffisante.
- Désinfection des locaux avant la reprise et maintien de mesures d'hygiène plusieurs fois par jour sur des objets (poignées de portes, toilettes...) ou dans des locaux d'usage courant (escaliers, ascenseurs, portes d'entrée, WC, douches, vestiaires, lieux de convivialité, etc.).
Ce travail d'entretien et de nettoyage ne doit bien sûr mettre à aucun moment en danger les personnels qui en ont la charge.
- Directives précises sur l'organisation du travail et moyens mis en œuvre sur les lieux de travail afin que le respect des gestes barrières puisse être effectif à tout instant en tout lieu de l'établissement (plannings, règles d'usage des bureaux et équipements, usage des dispositifs de climatisation, utilisation des sanitaires, sens de circulation, etc.).
- Assurer qu'à aucun moment, l'organisation du travail place les personnels en situation de travailleur isolé. Si cela devait être le cas, chaque agent.e dans cette situation doit être impérativement muni de l'appareillage adéquat (protection de travailleur isolé ou PTD).
- Mise en place de procédures de contrôle de l'état de santé des personnels et du suivi médical de tous personnels amenés à intervenir sur les campus de l'établissement.
- Mobilisation de tous les moyens d'information des personnels pour que tous les dispositifs de prévention soient connus de toutes et tous.
- Pour celles et ceux qui seront contraint·es à l'utilisation des transports en commun : nécessité d'aménagements des horaires de travail, de matériel et équipements de protection, etc. En fonction des modalités d'utilisation et de fréquences

CHSCT 7 mai 2020

CGT-SUD – FSU – UNSA – Préconisations

Préconisation 2 :

Dans l'objectif de préparer la reprise d'activité et d'inscrire les mesures de prévention des risques dans la durée, le CHSCT demande au président du CHSCT, président de l'UL, de procéder à l'évaluation des risques professionnels apparus avec la pandémie de Covid-19 pour les situations suivantes :

- Élaboration et examen des plannings de reprise des activités et incidence sur l'organisation du travail pour un retour partiel et progressif des personnels dans les services. Définition des dispositifs à mettre en œuvre pour rendre effective la prévention des risques et la protection de tous les agent.es.
- Articulation entre le travail en présentiel sur les campus et le travail à distance. Conditions de mise en œuvre et conséquences sur les mesures de protection et de suivi à mettre en place.
- Organisation de l'accès aux bâtiments et services avec étude des conséquences sur la régulation des flux de transit sur tous les campus (personnels, usagers et toutes les possibles interactions).
- Le déplacement pour venir travailler sur les campus relevant également de la responsabilité de l'employeur, examen des conditions de déplacement des agents, notamment celles et ceux qui seront contraint-es à l'utilisation des transports en commun : modalités d'utilisation et fréquence, aménagements des horaires de travail, matériel et équipements de protection, etc.
- Pour la restauration des personnels venus travailler sur les campus, fonctionnement des services de restauration collective, modalités de fonctionnement, conditions d'accès, garanties sanitaires, mesures d'hygiène, organisation spatiale des salles et services, organisation des horaires de travail, etc.
Pour la restauration individuelle, conditions et modalités d'approvisionnement (panier repas individuel) et lieux de prises des repas, mesures d'hygiène, d'entretien et de désinfection, etc.
- Modalités de fonctionnement et d'accès aux services, ressources documentaires ou ateliers de l'établissement (notamment les bibliothèques et centres de ressources) pour les personnels et usagers : organisation du travail, temps de travail en présentiel, temps de travail en accueil du public, modalités de fonctionnement, gestion et régulation des flux d'usagers, matériels et dispositifs de protection, entretien et désinfection régulière des locaux et matériels, etc.
- Le CHSCT demande qu'une réflexion soit également menée pour déterminer comment les différents moyens d'information et de communication de l'établissement en direction des personnels et des usagers peuvent être mobilisés et utilisés pour contribuer à cette évaluation des risques afin que toutes les situations de travail (sur les campus et hors campus pour le travail à distance par exemple) puissent être interrogées et donner lieu à une évaluation des risques la plus large et exhaustive possible.
- De même il est aujourd'hui nécessaire de mobiliser toutes les instances représentatives des personnels pour ce travail d'évaluation des risques, notamment le CHSCT, et de créer les conditions pour que l'articulation du travail entre les différentes instances soit constante afin que la protection de la sécurité et de la santé des personnels et des usagers soit assurée en toutes circonstances.

CHSCT 7 mai 2020
CGT-SUD – FSU – UNSA – Préconisations

Préconisation 3 :

Le déconfinement progressif ne signifiant pas la fin du confinement pour toutes et tous, le CHSCT demande au président du CHSCT, président de l'UL, que la situation des personnes restant en confinement soit prise en compte dans les actions de prévention et de protection de la sécurité et de la santé physique et mentale des agent.es.

- Maintien de l'autorisation spéciale d'absence et/ou du télétravail/travail à distance pour les personnes fragiles ou personnes à risque.
- Télétravail/travail à distance privilégié chaque fois qu'il est possible.
- Recensement des personnels qui sont dans l'incapacité matérielle et fonctionnelle de télétravail / travail à distance et de risques psychosociaux induits par ces situations.
- Assurer la fourniture du matériel informatique et d'une connexion adaptée aux personnels qui souhaitent reprendre une activité professionnelle à distance mais qui ne disposent pas des équipements nécessaires.
- Limiter au maximum, d'ici à la fin de l'année universitaire, les exigences liées aux activités pédagogiques et de recherche, y compris en ce qui concerne la constitution de dossiers de tout ordre, pour les enseignant-es, enseignant-es-chercheur·ses et chercheur·ses (titulaires, contractuel·les et vacataires), ainsi que pour les personnels BIATSS travaillant en scolarité ou les services informatiques, afin de pouvoir tenir compte des conditions de fonctionnement de l'enseignement en mode dégradé et à distance.
- S'assurer que les exigences de travail et de rendu des étudiant-es et doctorant-es restent compatibles avec les contraintes du confinement, l'éloignement de l'université et leurs conditions de travail.
- S'assurer du fonctionnement du dispositif d'alerte, du traitement des violences intrafamiliales et de leur suivi.