

## **ORDRE DU JOUR**

*Un premier OJ très dense avait été transmis aux membres du Ct qui, dans un courrier intersyndical au président, ont demandé que la séance soit allégée. Demande exaucée.*

Point 1 : Organisation de l'établissement dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire :

1. Plan de continuité d'activité de l'établissement (avis)
2. Cadrage du 2nd semestre 2020/2021 - formation (avis)

Point 2 : Intégration organique de l'école de sages-femmes du CHRU de Nancy à l'université de Lorraine (avis)

Point 6 : Modalités d'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ; calendrier, méthode de travail (avis)

Point 6 bis : modalités de travail en vue de l'avancement des personnels BIATSS (avis)

Point 7 : Campagne d'emplois 2021 (avis)

Point 8 : Régime indemnitaire dans le cadre spécifique de la veille sanitaire au-delà des missions statutaires (avis)

Point 9 : Propositions des modalités d'attribution de la PEDR 2021 (avis)

Point 11 : Mise en place de l'expérimentation du télétravail ponctuel (avis)

Point 12 : Plan de formation des personnels 2021 (avis)

Point 12bis : Validation des Acquis d'Expérience (VAE) : nouvelle proposition de prise en charge (avis)(ajouté)

Point 16 : Questions diverses

### **Points reportés à une date ultérieure :**

*Point 3 : Modification de la composition du directoire (avis)*

*Point 4 : Examen des statuts de l'UR 3476 Centre de Recherche sur les Médiations (CREM) (avis)*

*Point 5 : Mission égalité - diversité de l'université de Lorraine :*

1. Bilan et perspectives (information)
2. Conclusions du groupe de travail Prévention du harcèlement chez les doctorants (information)

*Point 10 : Liste des fonctions Primes de Charges Administratives (PCA) - Année universitaire 2020/2021 (avis)*

*Point 13 : Guide fonctionnement des comités de sélection (information)*

*Point 14 : Synthèse des périodes de fermetures des composantes et laboratoires 2020-2021 (information)*

*Point 15 : Suivi des propositions et avis du CT du 22 octobre 2020 (information)*

### **Sont présents pour les élu.es**

FSU : Benoit Klein, Victor Sandanassamy

CGT-SUD : Frédérique Bey, Hadrien Chaynes, Nicolas Dorkel

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

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

UNSA : James Greenwood, Jérôme Gleize, Samba Fall

### **Sont présents pour l'administration :**

Pierre Mutzenhardt, Président – Myriam Duban VP RH - Jean-François Molter, DGS – Sébastien Lajoux, DRH - Frédérique Hinsberger, SG - Maxime Pitasi, secrétaire CT.

**Secrétaire adjoint de séance :** J.-L. Metzger

### **Informations du président :**

- **Filiale** : le CT n'a pas été reconvoqué suite au vote unanime contre le projet le 22/10. Le CS, le CHSCT ont également émis des votes défavorables, il y a eu une discussion en Bureau du Sénat et en Sénat, le projet va être retravaillé, il sera amendé en tenant compte des échanges et reproposé dans le courant du premier semestre 2021.

- Le président indique que la CPU est écoutée par l'Etat, et que les choses vont sans doute bouger relativement à l'accueil des étudiants. Des normes à demi-jauge pourraient être mises en place dès **janvier**, notamment pour le public de 1ère année.
- Pour les personnels, la doctrine n'a pas changé, **télétravail et travail à distance** doivent être maximisés jusqu'au 20 janvier a minima.
- Le protocole « **examens** » a été allégé dans une récente circulaire, et adapté pour 1 place sur 2
- Au 15 décembre, quelques changements : plus d'attestation mais couvre-feu, qui affectera peu l'université (le théâtre ne reprendra sa programmation qu'en janvier).
- Sur l'aide à la **fracture numérique**, des rdvs ont été mis en place, le système fonctionne bien sans saturation, 4000 demandes par semaine. Il s'agit surtout d'éviter l'isolement. Les assistantes sociales, les médecins, sont sur le pont en permanence pour aide et soutien ; est mis en place un système de prêt via les bibliothèques, de dons via les agoraes, des ordinateurs via la région. Les boursiers de l'université (18000 étudiants) ont été interrogés, moins de la moitié a demandé à en être bénéficiaire.
- **L'activité de l'UL reste très perturbée, la fatigue est réelle pour tous et toutes.**
- Le DGS annonce que le secrétaire administratif du CT, Maxime Pitasi, va muter vers une autre composante de l'UL, après 5 ans de bons et loyaux services.

## Point n° 1 : Organisation de l'établissement dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire :

### 1. Plan de continuité d'activité de l'établissement (avis)

Didier Husson présente le PCA.

Nous interrogeons sur les soucis rencontrés dans certaines bibliothèques, qui ont fait le choix de rester ouvertes en continu, où il n'est pas possible d'aérer et où de nombreux étudiants viennent se « réfugier », y compris pour manger, puisque rien d'autre n'est prévu pour eux. Les personnels y rencontrent des difficultés pour faire appliquer les gestes barrières, craignent pour leur santé et l'ambiance est tendue.

- ⇒ On nous confirme que la restauration des étudiants est un point très problématique, ils n'ont pas d'endroit où aller, et la règle est à la débrouille.
- ⇒ On nous rappelle également que dans les bibliothèques il doit y avoir des référents COVID parmi les étudiants, qui doivent aider.
- ⇒ Qu'il faudra sévir si ça ne s'arrange pas.

Nous le rappelons encore ici, ce n'est pas de sanctions dont ont besoin les étudiants et les personnels, mais de moyens pour les accueillir !

Nous rappelons qu'une fois de plus, parce que la réglementation impose un vote sur ces documents, nous votons un PCA alors qu'il est déjà complété par toutes les composantes et mis en œuvre partout. Une information simple aurait été plus cohérente.

Nous rappelons avoir pointé des directions ou composantes (Agence comptable, DN, Ecoles d'ingénieur) qui peinaient le mois dernier à mettre en place le travail à distance : où en sont-elles ?

- ⇒ Le DGS confirme avoir pris des contacts et avoir fortement « sensibilisé » les chefs de service concernés. A nous de faire remonter si les situations ne s'améliorent pas.

**VOTE sur le PCA : 6 POUR – 4 ABST (CGT-SUD, UNSA)**

### 2. Cadrage du 2nd semestre 2020/2021 - formation (avis)

Il s'agit ici du prolongement du protocole du 7 juillet 2020 applicable sur le premier semestre de l'année universitaire en cours.

Des enseignant.es élu.es font part de la grosse difficulté à organiser des cours en demi-groupes : certaines composantes ont préféré passer au 100% à distance devant l'épuisement des collègues et l'étouffement des

étudiants. Repasser en demi-groupes en janvier n'est pas forcément possible partout et va générer encore de la désorganisation.

- ⇒ Le président indique qu'effectivement il vaudra mieux commencer le semestre avec une stratégie stable que de tout chambouler à nouveau. Si l'autorisation est donnée de rouvrir, le présentiel ne sera pas imposé.

Nous revenons sur la modification demandée par le CHSCT : « La préconisation est d'organiser le second semestre 2020-2021 en configuration orange (circulation du virus élevée à très élevée : densité maximale quotidienne de 50% par rapport aux effectifs globaux du campus de la composante et port du masque en plus du cadrage du 7 juillet) » en indiquant que cette notion de « composante » doit être également intégrée à plusieurs endroits du document, pour remplacer « campus ».

Nous demandons pourquoi ne pas directement passer à la notion de « salle de cours ».

- ⇒ Le respect de la règle du 1 siège sur 2 peut, dans certaines salles et pour certaines formations, permettre malgré tout d'accueillir 100% d'une promotion.

**VOTE sur le cadrage : 6 POUR – 4 ABST (CGT-SUD, UNSA)**

#### Point 6 : Modalités d'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ; calendrier, méthode de travail (avis)

Pascal Tisserant (VP délégué égalité) présente le calendrier et la méthode de travail ainsi que le bilan du groupe de travail préparatoire autour de 4 axes :

- Axe 1 : Important travail réalisé par la DRH sur les indicateurs d'inégalité FH ; analyse en cours sur un choix d'indicateurs restreints
- Axe 2 : calcul des écarts de rémunération désormais possible grâce à la grille envoyée par la DGAFP
- Axe 3 : recensement des actions vie privée/pro.
- Axe 4 : bilan du dispositif harcèlement sexuel discrimination

Les organisations syndicales sont invitées à proposer 5 représentants qui participeront à la rédaction du plan entre janvier et mars 2021.

Nous faisons remarquer à la présidence que vouloir une « grande concertation » dans l'UL autour de ces questions suppose a minima de solliciter les 7 organisations syndicales présentes dans l'établissement et pas seulement 5.

- ⇒ Les 7 OS seront sollicitées.

Nous nous demandons comment il sera possible de faire de ce plan autre chose qu'un simple affichage, autre chose qu'une réponse de com à une obligation légale et quelles mesures efficaces pourraient être prises à l'échelle de notre établissement sur ces questions.

N'hésitez pas à remonter vos propositions à [cgt-info@univ-lorraine.fr](mailto:cgt-info@univ-lorraine.fr)

**VOTE (qui ne porte que sur le calendrier et la méthode) : 10 POUR (unanimité)**

#### Point 6 bis : modalités de travail en vue de l'avancement des personnels BIATSS (avis)

*Ou Lignes Directrices de Gestion « promotion et valorisation des parcours professionnels - Dispositif transitoire »*

Mme Duban présente le projet : en application de la loi Fonction publique du 6 août 2019, à partir de janvier 2021, la CPE n'aura plus la compétence pour examiner les dossiers de promotion des personnels BIATSS. Pour maintenir la continuité du dialogue social (!), l'UL propose que soient mis en place des GT par filière (ITRF, AENES, Bibliothèques) constitués de représentants de la parité administrative et de représentants des

personnels, à qui seront associés des « membres experts ». Ces derniers participeront aux travaux des GT en apportant leur expertise afin de permettre un classement collégial des dossiers de promotions.

Le dispositif est transitoire jusqu'à ce que les LDG rectorales soient connues et jusqu'à ce que l'UL écrive ses propres LDG qui seront valables pour 3 ans.

Nous rappelons que, d'expérience, les experts qui sont amenés dans les groupes de travail ne font en général que gonfler la parité administrative et que ce que les organisations syndicales avaient demandé, c'est le maintien du fonctionnement des CPE, pas la création d'un énième GT qui permette à l'administration d'afficher du dialogue social sans jamais écouter les OS.

Nous proposons que si experts il y a, ils soient nommés à parité par l'administration et par les syndicats.

- ⇒ On nous indique que les pressions du ministère sont fortes pour qu'il n'y ait plus du tout d'interventions des représentants du personnel sur le classement des dossiers de promotion, et que c'est d'ailleurs la voie que certains établissements ont choisie
- ⇒ Que, à l'UL, le président s'engage pour que ça fonctionne encore avec les représentants du personnel mais que pour que ça ne ressemble pas trop à une CPE et pour ne pas que le ministère s'en rende compte, on met des experts dedans, qui ne doivent en aucun cas venir des OS.

Les élu.es CGT-SUD rappellent, une fois de plus, que leurs organisations ont voté contre les LDG présentées au CTMESR. Elles restent opposées à la loi Fonction publique du 6 août 2019, à la destruction des CAP et à ces lignes directrices de gestion (LDG) qui n'ont pas de valeur réglementaire.

**VOTE : 6 POUR (SNPTES - FSU - SGEN) - 4 CONTRE (CGT-SUD - UNSA)**

### Point 7 : Campagne d'emplois 2021 (avis)

Mme Duban présente ce point.

Dans le cadre d'une contrainte budgétaire très forte, les principes de cette campagne reposent sur :

- Publication de 70% des postes d'E-C et d'E et report de 30% (hors périmètres DEG et LMI)
- Prélèvement de 6% de postes BIATSS en direction opérationnelles (3 postes).
- 4 redéploiements de postes : 2 priorités recherche (CPM et BMS) et 2 priorités formation (DEG et LMI)
- Mécanismes de transformation en valeur de référence emploi (VRE) ; équilibre des transformations s'établit à deux « VRE »
- Mise en œuvre de la GPEC : publier les emplois en fonction des besoins, pas en reconduction de l'emploi vacant.
- Obligations d'emplois : BOE, PACTE.

#### **Au final**

- Pour les enseignants-chercheurs et enseignants : 75 postes publiés, 32 reports
  - dont 63 postes d' E-C : 26 PR et 37 MCF
  - dont 12 postes d'enseignants
  - 32 reports (26 postes d'E-C : 10 PR et 16 MCF et 6 postes d'Enseignants)
- Pour les BIATSS : 74 postes publiés – 77 non publiés
  - Postes mis à concours de droit commun : 61
  - Postes ouverts aux BOE : 9
  - Poste ouvert PACTE : 1
  - Postes ouverts au recrutement direct : 3
  - Mutations : 7
  - Transformation PRAG : 1

Une organisation syndicale alerte, une fois de plus, et nous nous associons à cette démarche, sur la situation extrêmement grave dans laquelle se trouve la filière AENES : encore cette année, sur 42 emplois vacants AENES à l'UL, seulement 4 sont publiés. 9 autres sont transformés en ITRF.

L'établissement reconnaît que l'AENES n'intéresse nullement le MESRI, que ces personnels n'ont plus de carrière, plus de possibilité de mutation, ni de promotion lorsqu'ils sont dans une université.

A la demande de cette organisation d'organiser l'intégration systématique (sur la base du volontariat) des AENES à la filière ITRF le président répond que c'est une possibilité qui pourrait être envisagée à l'UL, mais que ce serait mieux si plusieurs universités optaient pour la même démarche.

Nous n'approuvons pas cette solution, pis-aller, qui aura pour conséquence de supprimer purement et simplement la filière administrative dans nos établissements d'enseignement supérieur, pour laisser la place aux ITRF, avec des concours ciblés et fléchés, où les chefs de service ont totalement la main pour choisir et s'entourer de qui bon leur semble, en réfutant le principe même du concours dans la fonction publique.

**VOTE : 3 POUR (SNPTES) – 4 ABSTENTIONS (UNSA – SGEN) - 3 CONTRE (FSU - CGT-SUD)**

Rappelons qu'après les gels de postes, les glissés, les touchés-coulés, et maintenant les reports, nous ne sommes plus en mesure de compter les postes finalement définitivement oubliés. Depuis des années nous désapprouvons cette politique de l'établissement en matière d'emplois, directement liée à la LRU et aux RCE. Les établissements se voient verser une masse salariale avec laquelle ils doivent faire fonctionner leur établissement sans vision des besoins et de la réalité du terrain. Ceci est une aberration à laquelle, malheureusement, nos responsables se conforment au lieu de s'opposer fermement. En cette période inédite de crise sanitaire, de confinement et reconfinement, d'enseignement à distance, c'est bien de postes supplémentaires dont nous avons besoin, pas de gel ni de report des postes existants.

#### Point 8 : Régime indemnitaire dans le cadre spécifique de la veille sanitaire au-delà des missions statutaires (avis)

Certains services, en particulier le SUMPPS ici concerné, ont été sursollicités depuis le début de la crise sanitaire, ont dû subir une réorganisation et une charge de travail qui s'est étendue aux week-ends, jours fériés et congés, en particulier relativement au transfert de charge et d'obligations de l'ARS en termes de contact tracing pour les étudiants.

Il est proposé spécifiquement pour ces personnels un système de primes (175 € / jour travaillé dans le WE, jours fériés), qui répond, semble-t-il, à toutes les obligations légales.

L'enveloppe globale représentera potentiellement un montant de 50 K€.

Pour certaines organisations syndicales, il n'est pas acceptable que seule cette population (médecins et personnels du SUMPPS) soit ciblée par la proposition.

Pour notre part, nous regrettons une fois de plus que des moyens humains en termes de poste et de renforts n'aient pas été donnés au SUMPPS depuis mars 2020, que les personnels aient été placés dans une situation de surcharge quasi volontairement et que cette situation se règle aujourd'hui par l'attribution de primes. Rappelons d'ailleurs que des heures supplémentaires auraient au moins eu le mérite de générer des cotisations retraites et autres éléments du salaire socialisé.

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

#### Point 9 : Propositions des modalités d'attribution de la PEDR 2021 (avis)

En 2019, la création d'un GT pour redéfinir ces critères avaient été annoncée. Nous interrogeons le président sur ses conclusions puisqu'ici le document présenté est le même que pour la PEDR 2020.

Pour faire plus simple, voici un extrait du CR des élu·es « Pour une Université de Service Public » au CS : Un groupe de Travail avait réfléchi afin de trouver une solution au problème récurrent des critères actuels. Depuis la création de l'UL, l'Université fait appel aux CNU qui classent en A (20%) B (30 %) C (50%) au sein des sections. Les résultats sont traités de manière brute, sans distinction de grade ou de classe. Le risque est d'avoir une bonne année beaucoup de collègues recevant la prime, ce qui implique une augmentation du budget correspondant. L'objectif était de travailler avec une ligne budgétaire fixe. Cela implique de rentrer à nouveau dans les critères pour avoir une modulation en fonction du nombre de réussites tous les ans. Comme peu de choses sont comparables dans tout cela, le plus simple est soit de donner une prime équivalente à tout le monde, ce qui n'est pas acceptable pour les tenants de l'excellence\*, soit de ne toucher à rien comme nous le faisons jusqu'à présent. Après une fort longue discussion qui a mis en avant l'impossibilité de faire émerger des critères justes, des votes ayant conduit à des critères contradictoires, le conseil a décidé de revenir en arrière et de reconduire les modalités jusque-là utilisées.

**VOTE : 8 POUR – 2 ABSTENTIONS (CGT-SUD)**

#### Point 11 : Mise en place de l'expérimentation du télétravail ponctuel (avis)

Suite au CHSCT, notre demande de limiter la condition d'ancienneté à un an dans l'établissement a été entendue (un personnel en poste depuis plusieurs années à l'UL mais qui aurait changé de poste depuis moins d'un an sera éligible au télétravail ponctuel).

L'ensemble des syndicats se félicite de cette « avancée » télétravail ponctuel.

Si nous convenons que ce type de télétravail est attendu par la plupart des collègues, nous revenons sur des points qui restent problématiques pour nos organisations :

- La question du volontariat : le télétravail, qu'il soit régulier ou ponctuel, se fait sur la base du volontariat de l'agent. Nous craignons fort que certains responsables administratifs ne soient tentés d'imposer le télétravail ponctuel à des collègues qui ne souhaitent pas du tout travailler à la maison, en remplacement des jours enfants malades, dans le cas de circonstances climatiques particulières ou en cas de grève des transports par exemple.
- La question de la prise en charge des coûts liés au télétravail : que ce soit la connexion internet, les factures d'électricité ou de chauffage, l'équipement bureautique, nous continuons à demander la mise en place d'un forfait. Toutes ces dépenses devraient être prises en charge par l'employeur.
- Même si le décret le prévoit explicitement, l'UL doit tout faire pour éviter que des personnels se retrouvent à travailler sur leur matériel personnel sur ces périodes de télétravail ponctuel.

**VOTE : 8 POUR – 2 ABSTENTIONS (CGT-SUD)**

Le DGS informe le CT que le mobilier dédié aux **nouveaux locaux syndicaux** situés sur le Campus Sciences à Vandoeuvre (attendus depuis maintenant 8 ans par les organisations syndicales) sera livré avant les vacances et que les clés leur seront données mi-janvier. Pour rappel, l'établissement ne remplit toujours pas l'obligation légale de fournir un local syndical par organisation sur chaque site de l'université accueillant plus de 500 personnels.

**Il est 19h30 (le CT avait débuté à 14h30), les points suivants ne seront pas traités.** A noter qu'au final, ce sont 12 points initialement prévus par l'administration qui sont reportés. Nous redemandons ici que les OJ du CT soient raisonnables et permettent un véritable dialogue social. Les séances pourraient être organisées sur deux demi-journées par exemple.

#### Point 12 : Plan de formation des personnels 2021 (avis)

#### Point 12bis : Validation des Acquis d'Expérience (VAE) : nouvelle proposition de prise en charge (avis)

#### Point 16 : Questions diverses