

**ORDRE DU JOUR**

1. Crise covid-19 : prorogation et adaptation du plan de continuité d'activité de l'établissement du 15 décembre 2020 (avis)
- 1bis. Crise covid-19 : organisation du 2nd semestre 2020/2021 à la suite de la publication de la circulaire ministérielle du 22 janvier 2021 (avis)
- 1ter. Crise covid-19 : mise en œuvre de la stratégie Tester-Alerter-Protéger au sein de l'établissement à la suite de la publication de la circulaire ministérielle du 21 janvier 2021 (avis)
2. Participation des étudiants suivant une formation paramédicale aux élections dans les conseils de l'établissement : modifications de l'annexe 1 et de l'annexe 3 du règlement intérieur de l'université de Lorraine (avis)
3. Modalités d'organisation du vote électronique pour les élections des représentants des personnels et des étudiants du printemps 2021 (avis)
4. Convention cadre 2018/2022 entre l'université de Lorraine et l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement - INRAE (avis)
5. Création du centre de coordination « Éditions de l'Université de Lorraine (EDUL) » : organisation de la mission d'édition de l'établissement (avis)
6. Calendrier de l'année universitaire 2021-2022 : cadre général (avis)
7. Modification de la composition du directoire (avis)
8. Examen des statuts de l'UR 3476 Centre de Recherche sur les Médiations (CREM) (avis)
9. Examen des statuts modifiés de l'institut de préparation à l'administration générale (IPAG) (avis)
10. Liste des fonctions Primes de Charges Administratives (PCA) - Année universitaire 2020/2021 (avis)
11. Prorogation du mandat des membres de la CPE (avis)
12. Plan de formation des personnels 2021 (avis)
13. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) - Proposition d'évolution de la prise en charge employeur (avis)
14. 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)
15. Communication du bilan 2019 et du programme annuel de prévention des risques professionnels année 2020/2021 (information)
16. Guide fonctionnement des comités de sélection (information)
17. Suivi des propositions et avis du CT du 3 décembre 2020 (information)
18. Questions diverses

**Sont présents pour les élu.es**

FSU : Benoit Klein, Victor Sandanassamy

CGT-SUD : Marie-France Andrin, Frédérique Bey, Hadrien Chaynes

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

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

UNSA : James Greenwood, Jérôme Gleize

**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 :** F. Bey

### En introduction :

**Les élu-es CGT-SUD et UNSA** rappellent que le retard de l'administration dans la rédaction des comptes rendus des réunions du Comité technique atteint maintenant un niveau inquiétant et inadmissible : la mise à disposition de ces CR au personnel de l'université est une obligation légale, or rien n'a été fait concernant les séances de juin, septembre, octobre, décembre 2018, de mai, octobre et décembre 2019 et aucun compte rendu n'est non plus disponible sur l'année 2020. Ce n'est pas acceptable ! **Il est heureux que les personnels puissent lire les comptes rendus CGT-SUD pour avoir des nouvelles de ce qui se passe dans cette instance.** Tous les CR CGT-SUD sont accessibles ici :

- <https://bul.univ-lorraine.fr/index.php/s/tPPqgHzxBYkFBbl>

L'administration ne peut que partager le constat et annonce un recrutement au 1<sup>er</sup> février.

### Informations du président :

- la vague de contractualisation **HCERES** est reportée, il y aura un décalage d'un an dans le calendrier et en conséquence, le calendrier UL va être relâché. Cela aura pour effet que la future équipe à la présidence de l'UL devra travailler sur le dossier en termes de projections et de perspectives quand l'équipe actuelle rédigera le bilan. On ne sait pas encore si des modifications vont être faites dans le référentiel HCERES (fin du semestre).

- concernant la création d'une **filiale** à l'UL : un groupe de travail est mis en place pour voir si on peut avancer sur ce projet.

- une nouvelle **circulaire** MESRI a été publiée le 22/01 (mise en œuvre des déclarations du président de la république). L'UL constate la grande fragilité des étudiants, le désarroi, reçoit des témoignages directs. Il y a eu beaucoup d'atermoiements côté gouvernement mais aujourd'hui un changement de doctrine : accueil pour tous les étudiants, certes pas suffisant en termes de jauge (20% de la capacité d'accueil), et sans annonce de moyens complémentaires, sauf des repas à 1€ et du soutien psychologique.

- les équipes ont donc retravaillé le **cadrage**, ce qui demande beaucoup d'engagement mais finalement ça ressemble au 1<sup>er</sup> semestre. L'incertitude demeure cependant car dans le même temps, on annonce une aggravation de la pandémie, des nouveaux variants, il y a un risque que de nouvelles mesures soient annoncées avant fin de semaine.

- la CPU vient d'avoir un échange avec la Ministre qui a assuré (« d'une certaine manière ») que le cadrage à 20% était pérenne sur l'ensemble du semestre et que, sauf si un **confinement** total (comme au printemps) était annoncé, ce cadrage resterait stable, considérant un pôle jeunesse homogène, de l'école à l'université.

- les échanges avec les directeurs de composantes montrent leurs difficultés : on change sans arrêt, c'est un **enfer** pour tout le monde. C'est une réalité. Repartir pour l'accueil des étudiants c'est à la fois une vraie soupape et un vrai casse-tête. Entre 50% et 2/3 des étudiants veulent revenir, certains collègues renâclent à revenir faire cours.

### 1. Crise covid-19 : prorogation et adaptation du plan de continuité d'activité de l'établissement du 15 décembre 2020 (avis)

Le DGS indique avoir rebalayé rapidement le PCA et particulièrement le point 1, l'ajout d'un alinéa est proposé (un nouveau texte réglementaire vient de sortir) sur la modification de la distanciation physique. Pour éviter d'avoir à modifier le PCA à chaque fois qu'un texte est publié il est proposé : "en l'absence de port du masque la distanciation réglementaire s'applique". De la même façon, la date de fin est modifiée : « A l'expiration de l'état d'urgence ».

**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.**

**VOTE sur le PCA : 6 POUR (SGEN, SNPTES, FSU) – 2 ABST (UNSA) – 2 CONTRE (CGT-SUD)**

### 1bis. Crise covid-19 : organisation du 2nd semestre 2020/2021 à la suite de la publication de la circulaire ministérielle du 22 janvier 2021 (avis)

Le président balaie les éléments nouveaux (on peut accueillir les étudiants de toute année, il y a obligation d'utiliser des masques de catégorie 1 de fabrication industrielle pour les personnels (les textes vont sortir), des modifications ont été inscrites relativement aux épreuves de substitution pour les étudiants cas contacts ou positifs, les dispositifs TD, TP, groupes de 10 peuvent être mis en place, à chaque composante de s'en emparer).

Nous revenons avec d'autres élu-es sur l'épuisement des personnels, enseignant-es-chercheur-es et Biatss, le désarroi des étudiant-es, le besoin de stabilité. Malgré les affirmations de la ministre, rien ne dit que nous resterons ouverts. Et cette réouverture se fait encore une fois sans aucun moyen supplémentaire : la crise dure depuis bientôt un an et quasiment rien n'a été pensé pour la communauté universitaire, oubliée, pendant que les grosses entreprises récupèrent des milliards, que les classes préparatoires restent ouvertes à 100%.

Nous demandons au président d'organiser pour les étudiant-es des lieux pour déjeuner : les RU sont fermés pour la restauration sur place et de fait les étudiants mangent dans les couloirs, les accueils des composantes, voire s'entassent dans leur voiture à 6 ou 7. Certaines composantes demandent aux enseignant-es de faire de la surveillance entre midi et deux pendant les repas.

- ⇒ Le président répond qu'accueillir des étudiants pour les repas n'est pas autorisé, que c'est une prérogative des CROUS, que la solution, c'est leur interdire de prendre leur repas dans les locaux de l'UL et organiser les cours par demi-journée.

Nous demandons que la mise à jour du calendrier universitaire (stages jsq 30/11/2021 et jurys jsq 15/12/2021 pour les M2, LP, et dernière année d'ingénieurs sans réinscription) soit intégrée dans ce cadrage.

- ⇒ OK

Nous indiquons que cette circulaire est incohérente avec le décret du 29/10/2020 modifié début janvier.

- ⇒ Le décret (qui vient du 1<sup>er</sup> ministre) sera modifié sous peu.

**VOTE : 2 POUR (SGEN) – 6 ABST (SNPTES, UNSA, FSU) – 2 CONTRE (CGT-SUD)**

### 1ter. Crise covid-19 : mise en œuvre de la stratégie Tester-Alerter-Protéger au sein de l'établissement à la suite de la publication de la circulaire ministérielle du 21 janvier 2021 (avis)

Cette circulaire impose donc à l'UL d'organiser un protocole pour tester. En fait, l'UL a écrit une note, pour faire plaisir au Ministère qui, sans le dire, conditionne le retour des étudiants à la mise en place de lieux de tests antigéniques dans les établissements. L'Etat, l'ARS ... se défaussent totalement sur les universités pour cette organisation : tout est à la charge des établissements ; il y aura une compensation financière du ministère dont "les modalités restent à définir" mais tout doit être organisé localement : locaux, médiateurs covid TAP (recrutés parmi le personnel de l'UL bénévole) formés à la réalisation des tests, contact tracing, équipements de protection individuels, matériel .... Mais la direction sait pertinemment qu'on n'a pas la capacité à assurer ce qui est demandé : 3 médecins du service de santé étudiante sont en arrêt, on a déjà imposé à ce même service, depuis le début de la pandémie, de faire le contact tracing des étudiants et personnels de l'UL, y compris pendant les week-ends, vacances et jours fériés, ils n'arrivent déjà plus à remplir leurs missions de base (consultations, Handicap, contrôles vaccinaux, étudiants fragiles, difficultés psycho-sociales, gynéco ...). On nous dit gentiment qu'en ce moment, ça va, pas de pression, ce qui est évident, il n'y a pas ou peu d'étudiants et de personnels sur sites.

En cas d'apparition de clusters sur un site de l'université, l'UL devra aussi mettre en route des sessions de tests collectifs : en fait, on croise les doigts.

**VOTE : 2 POUR (SGEN) – 6 ABS (UNSA, SNPTES, FSU) – 2 CONTRE (CGT-SUD)**

## 2. Participation des étudiants suivant une formation paramédicale aux élections dans les conseils de l'établissement : modifications de l'annexe 1 et de l'annexe 3 du règlement intérieur de l'université de Lorraine (avis)

Nous demandons quelle information sera faite à ces étudiant-es quant à cette nouveauté : savent-ils tous qu'ils pourront voter et se porter candidats ?

- ⇒ On nous confirme que ça va être compliqué et que l'UL va devoir prendre attache avec les directions de ces écoles et s'assurer que les étudiants recevront toutes les informations nécessaires pour exercer leur droit de vote.

**VOTE : 10 POUR (unanimité)**

## 3. Modalités d'organisation du vote électronique pour les élections des représentants des personnels et des étudiants du printemps 2021 (avis)

Le DGS informe que ce (lourd) dossier est piloté par la DAJ, la direction du Numérique, la DLI, la Com, les RH et la DAPEQ. Il promet que l'établissement (et c'est un engagement du président) ne recourt au vote électronique ici que de manière exceptionnelle : il ne s'agit aucunement de pérenniser la pratique, mais les circonstances et le retard accumulé (près d'un an et 235 scrutins avec de nombreuses élections partielles à organiser) nous y obligent.

Le prestataire retenu (UGAP) est Voxaly (filiale de La Poste), une expertise indépendante (rendue obligatoire par la réglementation) sera faite par un autre prestataire et transmise à la CNIL.

Tous ces éléments ont été validés par le Comité électoral consultatif de l'UL (où nos organisations sont représentées).

Calendrier : date limite de dépôt des candidatures le 19/02 – le CEC examinera ces candidatures pour validation le 02/03 – le scrutin électronique aura lieu du 22 mars (9h) au 24 mars (16h).

Un seul bureau de vote « centralisateur » sera constitué (avec le DSG et la directrice de la DAJ à la présidence, les organisations étudiantes et syndicales associées), le plan de communication est en cours de déploiement.

Le scellement « virtuel » des urnes et le dépouillement électronique seront filmés et mis en ligne.

Une organisation demande comment les OS pourront obtenir les listes d'émargement

- ⇒ Ça ne se fait pas.

et le coût de la prestation :

- ⇒ 60 000 € pour le scrutin et 2 500 € pour l'expertise CNIL

Nous rappelons la position de nos organisations, opposées au vote électronique en cela qu'il ne permet pas à toutes les catégories de personnels de pouvoir s'exprimer facilement, et qu'il utilise encore une fois une prestation extérieure qui aurait dû être mise en œuvre par le ministère. Mais nous ne pouvons évidemment pas demander que ces 235 scrutins soient organisés à l'urne, dans les conditions sanitaires actuelles, faisant courir des risques aux personnels et aux étudiants.

Nous rappelons que lors des dernières élections professionnelles MESRI (électroniques de 2018 et 2012) les organisations syndicales recevaient tous les jours les listes d'émargement du ministère et qu'il est courant de pouvoir les consulter dans les bureaux de vote lors d'élections à l'urne à l'université.

- ⇒ La directrice des Affaires juridiques considère que cela relève de la liberté individuelle et n'est pas d'accord avec ces pratiques.

**VOTE : 10 POUR (unanimité)**

#### 4. Convention cadre 2018/2022 entre l'université de Lorraine et l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement - INRAE (avis)

Il s'agit ici d'une convention Cadre classique, rien de nouveau, un peu en retard mais toutes les actions qui y sont listées se déroulent normalement.

Nous relayons ici la position de la CGT INRAE qui reconnaît n'avoir jamais eu de problème avec les collaborations entre l'institut et l'université de Lorraine, notamment au travers des UMRs mais regrette que la recherche française glisse progressivement vers un système de régionalisation et non plus de gestion nationale (financements, futurs recrutements sur tenure track, politique de recherche ...)

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

#### 5. Création du centre de coordination « Éditions de l'Université de Lorraine (EDUL) » : organisation de la mission d'édition de l'établissement (avis)

L'établissement a souhaité que les activités des PUN trouvent une clarification éditoriale et organisationnelle afin de garantir leur « durabilité et un climat collectif favorable ». Ainsi, la mission de l'université de Lorraine comme éditeur va être clarifiée avec la création d'un centre de coordination, EDUL, qui bénéficiera d'une autonomie statutaire mettant fin au regroupement avec la DDE.

Nous nous étonnons de cette dissociation avec la Direction de la Documentation et de l'Édition, où est la cohérence ?

- ⇒ On nous indique que le E de DDE n'a jamais vraiment fonctionné, que la réflexion sur cette création a été menée en lien avec la Direction, et que ce choix a été fait de manière consensuelle : on n'est pas sur le même métier et il est rare que dans une université les Éditions soient intégrées dans les directions centrales. Il est d'ailleurs plus facile d'avoir un directeur enseignant-chercheur si la structure est indépendante d'une direction. Depuis le début du travail sur cette création, les relations avec la DDE sont bien meilleures qu'avant (on avait plutôt jusque-là une situation de conflit).

Nous remarquons que les missions affichées des EDUL concernent les « travaux de recherche menés dans les disciplines scientifiques qui sont représentées dans l'ensemble des composantes de l'Université de Lorraine » mais qu'il y a dans le comité éditorial deux fois plus de représentants pour les pôles scientifiques SHS que pour les autres.

- ⇒ On nous confirme l'organisation, basée sur les pratiques actuelles, mais en espérant pouvoir davantage intéresser les sciences exactes à l'édition dans un avenir proche.

Nous regrettons qu'il n'y ait que 4 élus sur les 11 membres du comité éditorial. Nous demandons comment vont être définis les « personnels BIATSS de l'établissement concernés par l'édition » qui auront un représentant au comité éditorial. Comment sera constitué ce collège d'électeurs ?

- ⇒ En s'appuyant sur les fiches de postes, mais aussi de façon assez ouverte.

Enfin, nous rappelons que les personnels BIATSS des PUN ont vécu pendant de longs mois, voire plusieurs années, dans un environnement extrêmement conflictuel, que la direction de l'UL a laissé pourrir avant d'intervenir assez violemment en imposant la création des EDUL et que pour certains, leur situation et leur avenir professionnels ne sont absolument pas réglés aujourd'hui. Nous rappelons également que les PUN ont accumulé un stock de près de 80 000 ouvrages dans les sous-sols du Campus lettres et demandons ce qu'il va devenir.

- ⇒ Il sera liquidé, une fois que les questions juridiques relatives seront réglées.

**VOTE : 6 POUR – 2 ABST (UNSA) – 2 CONTRE (CGT-SUD)**

#### 6. Calendrier de l'année universitaire 2021-2022 : cadre général (avis)

Il s'agit de l'actualisation des dates du calendrier 2020/2021 (CA du 4 février 2020) et de l'adaptation du calendrier 2020/2021 relativement aux jurys qui, en raison des répercussions de la crise sanitaire sur l'échéance des stages de fin de cursus, pourront se tenir jusqu'au 15 décembre 2021 (pas d'obligation de réinscription pour l'étudiant concerné).

Nous demandons que le cadrage du second semestre (point 1bis) soit mis en conformité avec cette modification.

⇒ OK

**VOTE : 10 POUR (Unanimité)**

### 7. Modification de la composition du directoire (avis)

L'établissement a fait évoluer la place du doctorat dans son organisation, en particulier avec la création du CLED (Collège Lorrain des Ecoles Doctorales). Intégrer dans le directoire le coordinateur du CLED semblait intéressant aux pôles et aux collègiums, permettant ainsi une jonction formation recherche.

Nous rappelons que la vice-présidente déléguée "Stratégie doctorale" est déjà membre du directoire ? Cela ne suffit pas ?

⇒ On nous répond que ce n'est pas la même chose, la VP est nommée par le président

Nous demandons si des représentants du personnel pourraient intégrer le directoire.

⇒ On nous indique que cela ne correspondrait pas aux missions du directoire.

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

### 8. Examen des statuts de l'UR 3476 Centre de Recherche sur les Médiations (CREM) (avis)

**VOTE : 10 POUR (Unanimité)**

### 9. Examen des statuts modifiés de l'institut de préparation à l'administration générale (IPAG) (avis)

**VOTE : 8 POUR – 2 ABST (CGT-SUD)**

### 10. Liste des fonctions Primes de Charges Administratives (PCA) - Année universitaire 2020/2021 (avis)

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 : 9 300 € pour les Vice-Présidents, 6 000 € pour les directeurs de collègiums et de pôles scientifiques, de 4 000 à 9 300 € pour les directeurs de composantes ...

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

### 11. Prorogation du mandat des membres de la CPE (avis)

On nous explique que, afin de respecter des délais réglementaires (que l'UL n'a pas – ou n'a pas voulu – anticiper) relativement au calcul de la représentation femmes-hommes, et afin d'assurer la « continuité des travaux et d'harmoniser la durée des mandats des instances représentatives du personnel », les élections professionnelles relatives à la CPE (*Commission paritaire d'établissement : qui traite les dossiers de promotion des personnels BIATSS titulaires*) initialement prévues en mars 2021 sont reportées de 18 mois.

Nos organisations syndicales, qui ont peu d'élu.es dans ces commissions, pouvaient légitimement espérer un renouvellement favorable de la CPE à l'UL avec ces élections initialement prévues en mars. Décider unilatéralement de les reporter à fin 2022 relève d'une entorse à la démocratie et va empêcher les collègues d'exprimer leur avis et leur désir de changement. Il est d'ailleurs assez « drôle » de constater que dans d'autres établissements où nos organisations détiennent de nombreux sièges, les directions s'empressent d'organiser ces élections ce printemps.

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

### 12. Plan de formation des personnels 2021 (avis)

Nous regrettons que ce plan intègre maintenant des axes qui nous semblent totalement inadéquats voire dangereux :

AXE N°6 – La transformation de l'action publique = Structurer l'offre de formation pour accompagner collectivement les agents dans un contexte de transformation de l'action publique.

AXE N°7 – La transition numérique = Utiliser le numérique comme levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'état



Nos organisations ne souhaitent accompagner ni la loi de transformation du 6 août 2019 ni la volonté de l'Etat du tout-numérique.

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

#### 13. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) - Proposition d'évolution de la prise en charge employeur (avis)

On nous propose ici de réviser le montant de prise en charge de l'établissement dans le dispositif VAE, avec une attention particulière portée sur les catégories les moins élevées : de 50% de prise en charge jusqu'à maintenant, on passe à 60% pour les catégories A, 60% pour les catégories B et 70% pour les catégories C.

Nous demandons, une fois de plus, que cette prise en charge passe à 100%, au moins pour ce qui concerne les diplômés de l'UL : l'établissement s'autofinance avec ses propres personnels, puisque ce sont des services de l'UL qui organisent cet accompagnement payant !

### **VOTE : 6 POUR – 4 ABTS (CGT-SUD, UNSA)**

#### 14. 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)

Nous remarquons que la raison avancée pour expliquer la création de ce groupe de travail « harcèlement chez les doctorants » est l'émoi suscité par le « message d'une doctorante sur les réseaux sociaux » en septembre 2020. Rappelons que l'émoi, pour nous et pour la communauté universitaire globalement, c'est qu'une autre doctorante se soit donnée la mort cet été en mettant en cause son entourage professionnel dans un laboratoire de notre établissement.

Nous indiquons que le CHSCT vient de rendre son rapport d'enquête sur ce suicide, rapport d'une grande qualité, qui pose des éléments qui sont rarement dits ou pointés dans nos établissements, des questions auxquelles nous devons répondre collectivement. Ce rapport identifie des facteurs de risques et propose des mesures de prévention relativement au harcèlement chez les doctorants qui doivent être diffusés au plus large pour tenter que cette situation ne se reproduise jamais. Nous demandons au président que la délégation d'enquête du CHSCT sur ce suicide puisse rencontrer les membres de ce groupe de travail afin de leur présenter leurs travaux.

Il semble d'ailleurs inimaginable que cela n'ait même pas été pensé.

⇒ OK

Nous regrettons que les présentations faites ici sur ce point ne soulèvent jamais la question des rapports de domination systémiques, relayés par l'institution, quand des enseignants restent manifestement intouchables une fois établi qu'ils ont eu des agissements malveillants. Nous rappelons des expériences terribles de jugements cassés et l'omerta qui règne dans l'enseignement supérieur sur ces sujets.

Enfin, nous rappelons que les organisations syndicales sont souvent les premières à recevoir la parole des victimes de discrimination ou de harcèlement et qu'elles seules peuvent assurer une forme d'indépendance relativement à l'institution toute puissante qui enquête sur elle-même, juge, et punit entre pairs, mais qu'elles n'ont jamais été associées à aucun des dispositifs mis en place à l'université de Lorraine.

⇒ On nous dit que ça va changer.

#### 15. Communication du bilan 2019 et du programme annuel de prévention des risques professionnels année 2020/2021 (information)

Un rapport de 117 pages est rapidement présenté : « bilan santé sécurité au travail 2019 » ainsi que le programme de prévention 20/21.

Nous alertons sur le fait que des noms de collègues apparaissent dans le tableau des accidents de travail.

Ce document, très complet, porte des éclairages très précis sur l'organisation des acteurs de la prévention à l'UL, sur les accidents du travail et les signalements des registres santé sécurité au travail. Il fera l'objet d'une analyse ultérieure de nos organisations. A suivre ...

## 16. Guide fonctionnement des comités de sélection (information)

Ce guide, conçu à l'intention des présidents de comités de sélection, rappelle les règles de procédure qui doivent être respectées sous peine d'un recours en annulation du recrutement.

Nous rappelons qu'au printemps 2020, de nombreux comités de sélection se sont tenus comme ils ont pu, depuis la maison, avec des webcams personnelles. Sont-ils frappés de nullité ? Ne devrait-on pas, plutôt que l'usine à gaz proposée dans ce guide, envisager plus simplement les choses, surtout compte tenu de la situation sanitaire qui ne se sera sans doute pas améliorée pour les campagnes 2021.

⇒ L'établissement a communiqué aux présidents de comités qu'il fallait rester souples, une ordonnance le permet.

## 17. Suivi des propositions et avis du CT du 3 décembre 2020 (information)

Comme d'habitude, tous les points traités par le CT du 3 décembre, et quel que soit l'avis du CT, ont reçu un avis favorable du CA.

## 18. Questions diverses

Nous reprenons ici les questions diverses portées au CT de décembre 2020 qui n'avaient pas été traitées faute de temps.

### CGT-SUD :

#### **- locaux syndicaux ?**

⇒ Il va falloir attendre un peu, le DGS a besoin d'un peu plus de temps que ce qui avait été annoncé (initialement clés au 15/01). Certaines portes n'ont pas de serrure, pour d'autres on a perdu les clés. Les meubles commandés à l'UGAP sont installés depuis le 13 janvier (mais pas en totalité, certains semblent s'être perdus). Il reste également à déterminer des modalités de fonctionnement commun (photocopieur par exemple). Des propositions concernant communication, fléchage, affichage seront faites aux organisations. Difficile de donner un nouveau délai, espérons une quinzaine de jours

Rappelons que cela fait maintenant 9 ans que nos organisations attendent des locaux syndicaux. Si à l'UL tout était géré avec autant de mauvaise volonté que la mise à disposition de locaux syndicaux, on n'imagine pas ce que ce serait...

**- Suite à ce deuxième confinement et pour au moins jusqu'au 20 janvier 2021, la plupart des agents de l'UL devront passer certains des jours les plus froids de l'année en télétravail ou en travail à distance. Cela représente et représentera encore plus, une hausse des factures d'électricité et de chauffage. L'établissement, conformément au décret télétravail dans la fonction publique, devrait prendre en charge ces frais supplémentaires, en particulier pour aider les personnels les plus précaires. Qu'est-il prévu ?**

- ⇒ Le DGS constate que c'est une question maintenant rituelle des élu.es CGT-SUD à chaque fois qu'on parle de télétravail. Le DRH rappelle que le télétravail est « choisi » par les personnels, sur le principe du volontariat et que les collègues y trouvent un intérêt, y compris financier. Il pense que l'établissement met déjà beaucoup de moyens dans le dispositif (ordinateurs portables, vpn, casques ...). Il y a certes des sociétés qui font mieux que nous, mais pas dans le public, car dans le public, le télétravail des agents n'entraîne pas d'économie pour la structure. Ils pensent par ailleurs que mettre en place un tel dispositif poserait des problèmes d'équité, les agents ne pouvant pas télétravailler ne toucheraient rien.
- ⇒ Pour ce qui concerne le travail à distance qui, lui, est subi, le DGS indique que ce n'est pas l'établissement qui est responsable de la situation sanitaire et que la volonté de maximiser le travail à distance relève de la sécurité des personnels. Il indique qu'il est aussi possible de demander à travailler en présentiel. On nous indique que globalement aujourd'hui, que ce soit dans le cadre du télétravail régulier, du télétravail ponctuel ou du travail à distance, les agents trouvent un équilibre financier (ils ne font plus de déplacements).
- ⇒ Le président complète en disant que si l'État prenait des dispositions en termes de compensations, l'université suivrait. Il indique qu'il pourrait aussi organiser des espaces de travail plus petits dans les locaux de l'université là où les agents sont en télétravail, ce qui donnerait des gains pour l'établissement, mais ce n'est pas la volonté (pour le moment).

### SGEN CFDT :

**Dans le document d'orientation budgétaire passé au CA du 7 JUILLET 2020, il est question d'une "Réorganisation des fonctions support". Pouvez-vous préciser les choses ? Comment cela va s'organiser ?**



- ⇒ Le DGS répond qu'il s'agit d'un chantier d'audit qui rentre dans le cadre de l'amélioration du fonctionnement de l'établissement, c'est en gestation depuis plusieurs mois, et portera sur les fonctions supports liées au financier, à l'immobilier, à la logistique, à la RH, au numérique, dans le cadre d'un programme d'action « efficacité ». Un appel d'offre est en cours pour recruter un cabinet externe qui fera l'analyse de la situation actuelle et fera des propositions d'évolution (diagnostic en automne, propositions fin 2021)

**Nous signalons au président que les collègues sont épuisés en ce moment, et ne travaillent pas, et depuis bientôt un an, dans des conditions normales. Comment peut-on auditer dans cette désorganisation ?**

- ⇒ Le président nous répond qu'on pourrait aussi tout arrêter, que d'habitude on lui reproche de toujours attendre, et que là, on lui reproche de faire.

**Pouvez-vous nous faire un point sur l'avancement de la réorganisation de la sous-direction des Services aux Usagers (de la direction du numérique) et notamment de la mise en place d'un catalogue des services promis il y a plus d'un an maintenant ?**

- ⇒ La question est récurrente. Cette réorganisation est compliquée, longue, la crise sanitaire n'aide pas. Des recrutements étaient en cours il y a peu. Le DGS souhaite que le travail sur le catalogue de services démarre.

### **SNPTES :**

**La trajectoire IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) programme des revalorisations pour Janvier 2021. Le SNPTES déplore qu'elles se basent sur les groupes IFSE et ne comportent pas de revalorisation catégorielle pour toutes les catégories. Toutefois, nous tenons à ce que ses bénéficiaires soient bien mis en œuvre. Quand les revalorisations prévues pour Janvier 2021 seront-elles soumises aux instances et appliquées ?**

- ⇒ Le DRH indique que les engagements pris ont été respectés, les revalorisations apparaissent sur les paies de janvier.

**Rappelons que la mise en œuvre du RIFSEEP à l'UL officialise l'individualisation des rémunérations que nous avons toujours refusée : ainsi, depuis janvier 2021, les personnels BIATSS classés par l'administration dans les groupes de fonctions 1 et 2 ont vu leur prime mensuelle augmenter, parfois de façon assez conséquente (100€/mois), quand ceux, classés en groupe 3, ne connaîtront jamais de progression.**

**Certains services ont décidé de placer tout le monde en travail à distance ou de faire venir les personnels 1 ou 2 jours par semaine. Il nous semble que la souplesse est de rigueur et c'est heureusement le cas dans certains services. Certains personnels ont besoin de venir à cause de l'isolement ou de la difficulté à se concentrer chez soi - avec des conséquences que l'on ne peut pas encore mesurer en termes de RPS - alors que d'autres souhaitent rester à la maison par crainte de la contamination, ce qui engendre stress et mal-être.**

**Est-il possible de rappeler aux responsables qu'il faut accompagner les agents au cas par cas et trouver la solution la plus adaptée à chacun ?**

- ⇒ Le DRH prône un maximum de souplesse dans le travail à distance avec l'objectif de maximiser à 4 ou 5 jours mais en restant attentif au risque d'isolement. Le président rappelle tout de même que nous avons une obligation de service public et que certains personnels se sont installés dans un télétravail qu'il va falloir quitter.

**Ruptures conventionnelles : Peut-on avoir un petit bilan ? (Nombre de demandes BIATSS/ECH, nombre de refus, nombre signées, nombre à l'étude)**

- ⇒ 10 demandes officielles - 5 signées, 3 BIATSS, 2 EC, 3 refus, pas mal de demandes de renseignements aussi. Les services RH sont attentifs à ne pas placer les collègues et l'établissement dans une situation difficile, surtout vis à vis du chômage. Ces éléments devront être intégrés dans le bilan social.

**Rappelons qu'une rupture conventionnelle ouvre droit au chômage, à la charge de l'établissement, et que, bien sûr, l'UL a le droit de refuser la rupture si elle juge que le montant sera trop élevé (ce qui est forcément le cas pour des collègues avec beaucoup d'ancienneté).**

### **UNSA :**

**Lors de la procédure d'avancement, il est apparu que le contingent pour la classe exceptionnelle des maîtres de conférences n'a pas été utilisé en totalité. Des collègues ont reçu un avis favorable de l'établissement (inscrit sur leurs rapports) mais n'ont pas pour autant été promus.**

**Les questions qui remontent sont :**

**Est-il possible d'avoir des explications sur la politique de l'établissement sur l'accès à l'échelon exceptionnel des maîtres de conférences ?**

**Est-il valable / légal de communiquer un avis favorable à une personne non promue, si le contingent correspondant n'est pas utilisé en totalité ?**

- ⇒ Le président répond que la procédure et les critères ont été votés en CA, qu'il ne s'agit pas d'un problème de GVT, que c'est après l'analyse des dossiers que les collègues ne sont pas retenus
- ⇒ L'UNSA précise que dans les courriers reçus, il est mentionné que le contingent n'a pas permis de les retenir.
- ⇒ Finalement le président confirme qu'il faudra revoir les courriers.