



Comité social d'administration du 4 mai 2023

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire adjoint de séance : Philippe Bonneau

Liminaire CGT-FSU-SUD

Lors de sa prise de fonction, la présidente, nous a annoncé la mise en place d'un nouveau statut de l' élu pour les personnels BIATSS, enseignants-chercheurs et enseignants dès décembre 2022. Nous sommes début mai 2023 et cette question n'a toujours pas avancé. En l'absence de statut, les élu-es des différents conseils doivent bricoler pour se dégager du temps de travail sur les missions et expertises qui leur sont confiées. Cela peut créer des tensions au sein des services et des composantes.

En outre, nos organisations syndicales nous sollicitent actuellement pour définir nos décharges syndicales. L'absence d'information met les collègues en difficulté pour répondre. Elle ne permet pas non plus aux collègues enseignants-chercheurs et enseignants de construire leurs tableaux de service pour l'an prochain. Il est urgent de définir le périmètre des missions reconnues pour les élu-es et les décharges d'heures afférentes. C'est plus d'une centaine d' élu-es qui attendent au plus vite un cadre clair et que la présidente de l'université mette enfin en place les engagements qu'elle a pris il y a un an lors de sa campagne.

Enfin, nous ne pouvons pas manquer de faire le parallèle entre l'absence d'un statut de l' élu qui définit les conditions dans lesquelles les collègues peuvent exercer leurs missions et le point de ce CSA sur les primes diverses pour expertise. Nous nous demandons où sont les priorités de l'établissement sur les questions de reconnaissance du travail des collègues qui donnent de leur temps pour le faire fonctionner. Il est absolument nécessaire de régler cette question dès maintenant.

La vice-présidente en charge des ressources humaines et du CA nous répond que, selon elle, l'université de Lorraine est déjà précurseur et qu'il n'est pas facile de construire ces statuts sans cadre. Elle évoque le travail de plusieurs GT, ce qui ne signifie pas que le travail est terminé car cela nécessite des échanges entre services RH et DAJ. Elle évoque aussi les retards ministériels sur les textes cadrant, notamment celui du règlement intérieur du CSA.

La présidente reconnaît quant à elle une mauvaise évaluation du temps nécessaire à ces travaux.

En séance, et ici, nous réaffirmons que nos revendications ne sont pas une remise en cause du travail en quantité et en qualité des collègues quels que soient leurs postes et statuts, y compris dans l'équipe politique et la direction.

Point 1 – Approbation du PV du CSA du 26 janvier 2023 (avis)

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Explication de notre vote : pas de difficultés sur ce point, vote pour.

Point 1bis – Approbation du PV du CSA du 9 février 2023 (avis)

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Explication de notre vote : pas de difficultés sur ce point, vote pour.

Point 1 ter – Approbation du PV du CSA du 9 mars 2023 (sous réserve) (avis) et du PV du CSA exceptionnel du 30 mars 2023 (sous réserve) (avis)

VIE INSTITUTIONNELLE

Point 2 – Calendrier Pédagogique 2023/2024 : Collégium ALL, Collégium SHS, Collégium Interface (avis)

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Explication de notre vote : pas de difficultés sur ce point, vote pour.

RESSOURCES HUMAINES

Point 3 – Missions d'expertise – modification – (avis)

Le document présenté donne des montants et des seuils de rémunérations pour des « missions d'expertises » dans un certain nombre de projets comme ORION, LUE, FAST et autres « programmes structurants (France 2030, les anciens PIA) », etc. L'objectif affiché est la transparence.

Nous rappelons le parallèle en liminaire entre ces missions et le statut de l' élu, les élus et les conseils sont fortement sollicités pour différentes évaluations et expertises. Nous rappelons d'ailleurs que nos élu-es militent pour la création d'un conseil académique qui permettrait d'envisager autrement ces activités. Les collègues élu-es sont mis sous pression et à côté de ça on rémunère des activités d'expertise. Nous interrogeons l'administration sur les priorités de l'établissement. Enfin, la multiplication de ces activités d'expertises et d'appels à projets nous interrogent sur l'orientation de nos métiers.

VoteModi

Abstention : 0

Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

Pour : 6

Explication de notre vote : En tant qu' élu-es représentant des collègues, nous ne pouvons accepter ces rémunérations accessoires qui créent plusieurs niveaux d'agents via des primes et qui nous éloignent de notre cœur de métier. Nous voulons faire de l'enseignement et de la recherche.

Point 4 – Modifications apportées aux LDG relatives aux promotions et valorisations des parcours professionnels des personnels (avis)

L'avis ne porte que sur la partie repyramidage PR des LDG. Par rapport au décret, les LDG prévoient que le CAR (réduit aux seuls PR) intervienne après les avis donnés par les comités de promotion pour proposer à la présidente la ou le candidat à nommer en tenant compte notamment de l'égalité femme-homme et de l'ancienneté dans la carrière.

Nous sommes intervenus pour dire que si nous saluons le fait que la présidente ne décide pas seule à la suite des avis des comités de promotion, le CAR reste très réduit en nombre (6 PR) et que ce serait mieux si l'UL disposait d'un conseil académique restreint.

Vote

Abstention : 4 (CGT-FSU-SUD)

Contre : 0

Pour : 6

Explication de notre vote : Nous pensons que la création d'un conseil académique permettrait de fluidifier et régler la situation.

Point 5 – Procédure relative à la voie temporaire de promotion interne des professeurs des universités dite de "repyramidage"- année 2023 (avis)

Les points 4 et 5 sont liés. Ils ont été traités en même temps et ont été soumis à un seul et même vote.

Point 6 – Rémunérations accessoires pour 2022/2023 et années suivantes (avis)

La plupart des sommes qui nous sont présentées sont régulées par décret. Perte d'un euro pour la correction de la copie de maths : l'idée est de s'aligner au niveau national (4,50 € à 3,50 €).

On s'interroge sur certains besoins, nous nous posons la question de la reconnaissance du travail des collègues, qui peuvent être tentés de compenser avec ces activités.

Nous avons plusieurs questions avec peu de réponses de l'administration (réponses différées). Comment définit-on qu'un intervenant est de « prestige » ? Pour la partie VAE, pourrait-on avoir des détails ?

Vote

Abstention : 4 (CGT-FSU-SUD)

Contre : 0

Pour : 6

Explication de notre vote : pas de réponses à nos questions, mise en concurrence potentielle entre collègues.

Point 7 – Recrutement des enseignants associés à mi-temps et à quart de temps (avis)

Ce point fait suite à une demande des directeurs d'IUT, dans le cadre du « pacte compétences Grand Est ». Nous sommes dans un cadre expérimental, on compte une demande d'une école dans un site délocalisé.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Explication de notre vote : pas de difficulté apparente sur ce point.

Point 8 – Subvention de fonctionnement des organisations syndicales représentatives de personnel de l'UL année 2023 (avis)

Reconduction du dispositif. Il est à noter qu'un travail important a été effectué par la présidente depuis son arrivée. Des locaux syndicaux ont été trouvés sur Metz et devraient être mis en fonction en septembre.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Explication de notre vote : pas de difficulté apparente sur ce point.

DIVERS

Point 9 – Suivi des propositions et avis des CSA du 26 janvier 2023, du 9 février 2023 et du 9 mars 2023 (information)

Rien de particulier à signaler.

QUESTIONS DIVERSES

Questions CGT-FSU-SUD

Dans le cadre du GT sur le régime indemnitaire des personnels BIATSS, mais aussi dans celui du travail sur le RSU, nous souhaiterions disposer du nombre de BIATSS par corps/grade et par groupe RIFSEEP, avec montant IFSE associé et/ou moyen. Est-ce réalisable ?

Réponse RH. Information non disponible dans le système d'information, donc les montants par groupe ne seront pas disponibles. On a une estimation du pourcentage de répartition par groupes : 70 % en groupe 3, 20 % en groupe 2, 10 % en groupe 1.

Nous relatons qu'il existe un tel outil sur Grenoble selon des camarades de la FERC SUP.

Qu'en est-il de l'attribution de locaux syndicaux sur le campus Brabois Ingénieur, ainsi que les autres campus éligibles (hors FST et Saulcy, discussions déjà en cours) ?

Réponse Présidente. La politique sur les locaux syndicaux, depuis le début du mandat est la même : consolider les espaces fonctionnels existants avec des conditions d'accès et de travail à raison d'un sur chacune des métropoles en priorité. Lorsque ce sera stabilisé, on pourra reprendre le chemin, mais la présidente fait remarquer que c'est la première fois qu'elle entend parler du site d'Aiguillette. Personnellement, elle souhaiterait aller vers une maison des syndicats dans chacune des métropoles. Elle ne peut que regretter le temps que cela prend, malgré une réelle volonté et des actions de la part de la présidente, du DGS et du DGSA.

Nous souhaiterions avoir un point sur la situation des agents contractuels en arrêt maladie de moins de quatre mois d'ancienneté. En fin de question, un exemple fictif permettra de traiter les différentes interrogations.

Réponse. Il apparaît que ces agents ne sont pris en charge qu'à 50 % de leur traitement par la CPAM, représentant parfois 300 à 400 € à rembourser ensuite par les agents ? (ici des exemples en catégorie B). De ce constat découlent plusieurs questions. L'université met en avant un arrêté, s'agit-il bien de l'article 12 décret 86-83 de 01/86 et sa modification au 22/04/22 ? A quoi correspondent ces « trois jours de carence » qu'oppose la CPAM ? Une différence existe-t-elle en Moselle ? Qu'en est-il du jour réglementaire de la fonction publique ?

Comment sont pris en compte les "journées non travaillées" dans les arrêts de travail ? et les samedis ? Dans l'exemple fictif proposé en dessous le samedi a été décompté. L'ancienneté s'annule-t-elle si j'ai plus de quatre mois d'ancienneté, mais répartis sur des contrats séparés de plus de six mois ?

Qu'arriverait-il à un contractuel dont l'arrêt maladie se prolongerait sur l'ensemble du mois ? une prise en charge à 50 % par la CPAM moins les « trois jours de carence » ?

Exemple fictif. Je suis en arrêt à partir du mardi 7 mars pour cinq jours et le vendredi n'est pas un de mes jours travaillé. Dois-je alors rembourser cinq jours, les trois jours de carence (?) et le vendredi et samedi ? La CPAM quant à elle remboursera-t-elle deux jours sur une moyenne de 50 % des quatre derniers mois de salaire ?

Réponse RH : effectivement quand on a moins de quatre mois d'ancienneté en tant que contractuel, la prise en charge est directement faite par la sécu sociale, calculée en trentièmes.

Info de la présidente

La présidente annonce le succès à l'appel à projet France 2030, avec un projet ASDESR (Accélération des stratégies de développement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche) orienté stratégie Europe. On travaille sur le label de pôle universitaire d'innovation. Elle signale qu'après ce « grand projet » il est temps de s'arrêter. Elle précise que l'université arrive à un paysage complet et a besoin de sérénité dans les perspectives et d'aller au fond des sujets sur la table.

D'une manière plus générale, la présidente veut mener une réflexion sur le modèle économique de l'université. Des coûts vont augmenter, que ce soit dans l'énergie ou pour les biens mais aussi en masse salariale.