



Comité social d'administration du 14 septembre 2023

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire adjoint de séance : Bertrand BERCHE

Élu·es présents : 10

Liminaire sur la question de la tarification dans les CROUS : Déclaration faite au nom des élu·es CGT-FSU-SUD, SGEN-CFDT et UNSA

Madame la Présidente, de nombreuses et nombreux doctorants nous ont contactés pour nous faire part de leur exclusion de fait des restaurants administratifs. En effet, l'application du tarif étudiant pour les doctorants est une bonne chose, mais si ces derniers souhaitent déjeuner avec leurs collègues des laboratoires au sein des restaurants administratifs, ils et elles doivent pouvoir le faire avec un traitement égal. Or, à compter de cette rentrée, les doctorantes et doctorants sont soit exclus des RU administratifs soit traités comme des extérieurs avec un paiement à l'article (plateau à 10 €), ce que nous dénonçons. Nous ne pouvons comprendre qu'une tarification basée sur l'indice comme l'ensemble des collègues ne soit plus possible sur les CROUS.

Comme ils et elles nous l'ont indiqué, déjeuner avec les collègues des laboratoires représente un des moments clés de leur temps de travail car malheureusement certains doctorants n'ont pas accès à un bureau. Les déjeuners sont des moments importants pour les équipes et la ségrégation des doctorants ne peut être acceptée. De plus, les files d'attente de certains CROUS, partie étudiante, peuvent atteindre une heure trente à chaque service. C'est un temps précieux perdu au détriment de leurs activités et de leurs travaux, et nous rappelons que la majorité des doctorants ont des heures d'enseignements à assurer.

Nous savons que vous comprenez la problématique et nous vous demandons Madame la Présidente de soutenir auprès du CROUS nos laboratoires, nos équipes, nos doctorants. Si le problème est technique, nous saurons trouver des solutions, s'il est politique alors il nous faut prendre position ensemble et obtenir gain de cause.

Réponse de la présidente

Il faut en effet que les doctorants puissent déjeuner avec leurs collègues. Mais le problème n'est pas si simple. Discussion avec le CROUS + règle nationale (CNOUS). OK pour un groupe de travail sur la question du CROUS.

Liminaire sur les points de réorganisation des services : Déclaration faite au nom des élu·es GT-FSU-SUD

Madame la Présidente

A l'ordre du jour de ce CSA, trois points concernent des réorganisations de services. Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, prévoit par son article 48 la consultation du CSA pour « Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ». L'article 76 de ce même décret permet au CSA de se substituer à la F3SCT alors que les représentants de celle-ci ne sont pas formés aux questions de prévention et n'ont pas une connaissance approfondie des dossiers hygiène et sécurité.

Dans les trois documents qui nous sont présentés, nous ne retrouvons que l'aspect organisationnel de ces réorganisations. Pourtant ces dernières auront un impact direct sur les conditions de travail. Nous ne trouvons pas ou très peu de mentions de l'impact sur les conditions de travail. Combien de personnes seront impactées ? Quelle sera la nature de l'impact sur celles-ci ?

Nous ne pouvons pas voter des réorganisations de services impactant de nombreux collègues sans avoir l'ensemble des éléments sus-cités. Nous vous demandons de retirer ces points à l'ordre du jour de ce CSA et de les présenter ultérieurement dans une version qui nous permettra de mesurer les impacts de ces réorganisations sur les personnels.

Les DGS et le DGSA-RH répondent que dans les cas présentés, il n'y a pas de déplacement de personnels et même un renforcement des équipes. Les équipes ont participé à l'élaboration des projets. Elles n'ont pas manifesté d'inquiétude, ce qui est sûrement dû au fait qu'il y a stabilité et même amélioration des conditions de travail. Il y a un consensus sur les propositions faites. Ne les bloquons pas. La présidente annonce qu'elle maintient les trois points concernés (2, 3 et 4) à l'ordre du jour.

Ordre du jour

Information de la présidente

Pas franchement de bonnes nouvelles. Rentrée relativement sereine (mis à part les travaux sur différents campus), mais les déclarations du Président de la République et des ministres EN et ESR ne sont pas rassurantes et les paroles sont blessantes, la vision réductrice et caricaturale. Il a par exemple été dit que les universités ont des fonds importants qu'elles préservent et qu'elles sont en défaut de performance. Le Président et les ministres oublient que les universités ont assuré leurs missions dans une période difficile (pandémie Covid) et qu'elles subissent de nombreuses réformes complexes à mettre en œuvre. La présidente indique qu'elle souhaite intervenir auprès des parlementaires de Lorraine pour exposer ce qu'est la situation réelle de l'université. Tout en restant respectueuse des dépenses publiques, elle ne souhaite pas modifier les engagements pris avant l'été.

Point 1 – Approbation du PV du CSA du 4 mai 2023 (avis)

Pas de remarques autres que quelques coquilles.
Vote pour unanimité (4 CGT-FSU-SUD, 4 UNSA, 2 SGEN-CFDT)

Point 1bis – Approbation du PV du CSA du 22 juin 2023 (sous réserve) (avis) – Reporté

Point 2 – Évolution organisationnelle de la direction des ressources humaines dans le cadre du pôle Relations humaines et sociales, prévention et conditions de travail (RHESPECT) (avis)

Présentation de la situation par le DGS et le DGSA-RH.
Deux nouvelles directions vont être mises en place : « Modernisation et gestion RH », concernant les personnels BIATSS et enseignants, et « Accompagnement et Développement RH ». Des sous-directions seront également créées. Le calendrier de travail est le suivant : passage au CSA de ce jour, puis publication des postes et prises de poste au 1^{er} novembre. Le projet d'évolution en est à sa première phase. Il y aura d'autres passages devant le CSA pour l'examen des nouvelles évolutions organisationnelles. Cela devrait pouvoir être mis en place à la fin du printemps 2024.

Après plusieurs interventions des organisations syndicales, nous (CGT-FSU-SUD) demandons une suspension de séance.

Au retour de cette suspension, un camarade UNSA prend la parole pour l'ensemble des OS et demande la formation d'un groupe de travail de la F3SCT pour l'évaluation des risques professionnels qui ne nous semblent pas avoir été réellement examinés dans ce projet de réorganisation (*cf.* notre liminaire). Le DGS et DGSA-RH insistent sur le fait qu'il s'agit d'une première phase s'engageant sur le fait que les deux instances, F3SCT et CSA, seront consultées pour des avis au fur et à mesure que des évolutions seront envisagées lors de la deuxième phase (pour le printemps). La présidente s'engage à son tour sur le fait que nous serons dans la boucle tout au long de ce travail de réorganisation.

Nouvelle suspension de séance, sans prise de parole au retour de suspension.

Vote : Abstention unanime

Explication de notre vote. Les engagements de la présidente, du DGS et du DGSA-RH ont été affirmés plusieurs fois et figureront dans le compte rendu de cette séance du CSA. Nous décidons (avec les autres OS) de ne pas porter un avis négatif, mais de nous abstenir sur ce projet de réorganisation. Nous le ferons également sur les deux autres (points 3 et 4).

Point 3 – Projet de réorganisation de la Direction du Patrimoine (avis)

Le point est présenté par Alexandre Pery, directeur de la direction du patrimoine immobilier (DPI). Il s'agit, selon lui, de répondre aux enjeux du futur : écologie, financier, inflation généralisée. Tout cela complexifie les investissements. Le projet est en cours depuis février 2023. Alexandre Pery informe le CSA qu'il a reçu tous les personnels durant la construction de cette réorganisation. Il s'agit d'une amélioration sur plusieurs points : recrutement de nouveaux personnels, mise en place des nouveaux outils, mise en place de nouveaux processus. L'achèvement de ce processus de réorganisation qui fera passer de deux sous-directions à cinq est prévu fin 2023.

Au cours de l'échange qui s'ensuit, nous intervenons pour rappeler qu'il faut faire la différence entre comité de gestion de site et RSTS. Par exemple, ce n'est pas clair sur le site du Saulcy. Nous pensions que la question des STS serait traitée dans le projet de réorganisation proposé, ce qui n'est a priori pas le cas. La présidente intervient pour dire qu'elle ne souhaite pas centraliser la question immobilière (BAP G). Il faut de la réactivité avec les campus. Il ne faut pas « balkaniser » les services de sites pour autant. Il faut travailler sur une éventuelle homogénéisation des fonctionnements de services de site au cours du mandat. Il y a en outre des déficits de personnels.

Le DGS propose que le DGSA Infrastructure et moyens soit invité pour la visite de site du Saulcy.

Par ailleurs, nous sommes toujours confrontés à une question : comment quantifier l'amélioration censée être produite par ce type de réorganisation ?

Le DGS indique qu'il y aura 14 postes de plus sur la DPI grâce à l'action de la présidente.

L'UNSA demande si le même engagement est pris d'associer CSA et F3SCT dans la suite des opérations. La présidente y répond favorablement.

Vote : Abstention unanime

Explication de notre vote. Même raison que pour le point 2.

Point 4 – Réorganisation de la Délégation d'ingénierie de projets (DIPRO) - création de la Direction d'Ingénierie de Projets et de la Stratégie Europe (DIPROSE) (avis)

L'actuelle DIPRO va devenir une sous-direction d'une nouvelle direction : la DIPROSE. L'autre sous-direction sera l'ASE : Appui à la stratégie européenne du site lorrain (pas uniquement UL).

Vote : Abstention unanime

Explication de notre vote. Même raison que pour le point 2.

Vie Institutionnelle

Point 5 – Charte Statut de l'élu des Conseils Centraux (sous réserve) (avis)

La VP CA présente la charte tout en annonçant qu'elle ne va pas aussi loin que ce qui était attendu. Pour le dire rapidement, la charte porte essentiellement sur le rôle des élu·es des conseils centraux et donne un cadre à l'exercice des mandats. La charte doit permettre une meilleure connaissance et reconnaissance du rôle des élu·es dans l'établissement, y compris vers les N + 1. En ce sens, le document se veut opposable en cas de difficulté avec sa hiérarchie dans l'exercice du mandat d'élu·e. Cependant, la charte ne prévoit aucune décharge horaire pour les personnels BIATSS ou enseignants, enseignants-chercheurs (excepté pour les membres des sections disciplinaires).

Nous intervenons pour demander que ce document soit examiné dans tous les conseils centraux de l'université, sénat académique compris. Nous affirmons notre déception quant au contenu de la charte. Être membre d'un conseil nécessite du temps et c'est une fonction importante pour la collectivité. Il faut donc promouvoir cette fonction, ce qui passe par des heures de décharge, ainsi que c'est le cas au CSA et à la F3SCT. Nous faisons également le parallèle avec le référentiel des activités qui traduit en heures un grand nombre d'activités, alors qu'il n'y a rien pour les élu·es des conseils centraux.

La VP-CA évoque le problème du coût si, par exemple, cela correspondait à 10 HETD pour les personnels enseignants, enseignants-chercheurs et une équivalence pour les personnels BIATSS.

Nous demandons aussi de ne pas parler d'engagement « bénévole » car c'est du travail, pas une activité annexe. Une discussion a lieu sur cette question. La VP-CA défend le terme utilisé en indiquant que cela signifie que cela ne doit pas aboutir à un enrichissement des personnels concernés.
Au terme des échanges, nous annonçons que nous voterons contre cette charte et que cette position a été discutée au sein des listes Espoir (que nos OS ont soutenues lors des dernières élections).

Vote : 8 contre (4 CGT-FSU-SUD, 4 UNSA), 2 Favorable (SGEN-CFDT)

Explication de notre vote. Cette charte est très décevante par rapport aux engagements de campagne de la présidente. Certes la valorisation de cette fonction n'est pas si facile à définir, mais il faut aller plus loin que la simple promotion et l'affirmation des facilités qui doivent être respectées par les hiérarchies.

Point 6 – Modification du Règlement Intérieur de l'Université de Lorraine (avis)

OK pour les modifications.

Vote pour : 10

Explication de notre vote. Pas de remarques, ni de difficultés particulières sur ce point

Point 7 – Modification des Statuts de l'ENIM (sous réserve) (avis)

OK pour les modifications.

Vote pour : 10

Explication de notre vote. Pas de remarques, ni de difficultés particulières sur ce point

Point 8 – Modification des statuts de l'IUT de Saint-Dié (avis)

Suite à nos interventions, le point est reporté : Sur les statuts, il y a une confusion au niveau des BUT et des LP qu'il faut clarifier. Or le BUT est une LP et quand il est question de LP, c'est en fait de LP suspendues (sur la troisième année) dont il s'agit. Nous relevons aussi un point qui nous semble devoir être modifié : le fait qu'il n'y ait pas besoin de déposer de candidature à la fonction de chef de département.

Point 9 – Modification des Statuts de l'UFR SHS Metz (sous réserve) (avis) - REPORTÉ

Point 10 – Bilan de l'évaluation des projets des unités de recherche du contrat quinquennal 2024-2028 - 2ème volet (avis)

Pas de remarques particulières.

Vote : 4 abs (UNSA), 6 pour

Explication de notre vote. Pas de remarques, ni de difficultés particulières sur ce point

Point 11 – Calendrier Pédagogique : Collégium Technologie (avis)

Pas de remarques particulières.

Vote pour : 10

Explication de notre vote. Pas de remarques, ni de difficultés particulières sur ce point

Ressources Humaines

Point 12 – Publication des postes d'enseignants du second degré – Première vague 2024 (avis)

Il y a 21 postes d'enseignants du second degré ouverts à la première vague 2024. Nous sommes satisfaits de voir que des postes sont ouverts, ce qui protège les candidats et les composantes d'un éventuel veto du recteur, ce qui est le cas pour la deuxième campagne. Cependant, la situation n'est pas suffisante pour nous car les composantes sont en tension dans le choix qu'elles ont à faire entre publication de postes d'enseignants du second degré et postes d'enseignants-chercheurs. Cette tension est le fruit d'un manque de politique de recrutement de l'établissement qui, d'une certaine façon, laisse les composantes se débrouiller avec cette question.

Vote : Pour = 10

Explication de notre vote. Même si nous sommes critiques sur le manque de politique de l'établissement, nous sommes favorables au fait que des postes d'enseignants du second degré soient publiés à la première campagne ?

Point 13 – Procédure d'attribution des demandes de congés de recherche ou conversion thématique (CRCT) (avis)

Pas de remarques particulières.

Vote pour : 10

Explication de notre vote. Pas de difficultés particulières sur ce point.

Point 14 – Critères d'évaluation des demandes de délégation et de CRCT (avis)

Pas de remarques particulières.

Vote pour : 10

Explication de notre vote. Pas de difficultés particulières sur ce point.

Point 15 – Procédure d'attribution et critères d'évaluation des demandes de congés pour projet pédagogique (CPP) (avis)

Pas de remarques particulières.

Vote pour : 10

Explication de notre vote. Pas de difficultés particulières sur ce point.

Divers

Point 16 – Suivi des propositions et avis du CSA du 22 juin 2023 (information)

Présentation du document de suivi. Pas de commentaires

Questions diverses CGT-FSU-SUD

1- *« Concernant le dispositif interne de recueil et de traitement des signalements dans un cadre professionnel de l'université de Lorraine (Alerte professionnelle), pour un cas de signalement anonyme, aucun retour ne peut être fait. Est-il prévu qu'un suivi soit fait à quelqu'un ou un groupe de personnes. Plus généralement, un bilan périodique sera-t-il fait aux instances, afin d'évaluer l'efficacité du dispositif. »*

Réponse : un reporting annuel au CA sera fait, dans la mesure où il sera possible de communiquer sur les cas sans porter préjudice aux personnes concernées.

2- *« Le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 porte sur la création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'État. Quand cela sera-t-il mis en place ? Cela sera-t-il pris sur le budget propre de l'UL ou une dotation de l'État est-elle prévue ? Les contractuels seront-ils concernés ? »*

Réponse : les contractuels de l'UL seront bien concernés. Un article a été publié dans Factual début septembre. Concernant le financement, l'établissement n'a pas encore d'informations et devra s'organiser pour supporter cette prime.

3- *« Nous voudrions avoir l'organigramme de l'ensemble des STS de l'université, avec les noms des chefs, chefs d'équipe ou référents et des agents. Nous souhaiterions connaître la superficie (en m²) des bâtiments d'intervention, et si possible les tâches principales. »*

Réponse : il est impossible de donner cette information à l'heure actuelle. Les données ne sont pas consolidées avec les STS. Le DGS n'est pas en capacité de dire si d'autres BAP interviennent dans les STS. Le constat est bien que les organisations ne sont pas claires et qu'il n'y a pas assez de cadrage. Il y a peu d'accompagnement RH, et la DPI n'a pas un regard juste sur ces structures.

La présidente explique que, concernant la problématique des travaux, l'établissement a besoin de réactivité, de proximité. L'établissement se pose la question de l'organisation et cette réflexion va prendre du temps. Pour les chantiers de moins de 100 000 €, l'établissement souhaite une facilitation des dépenses et la mise en place de cartes achats.

Alexandre Pery complète en précisant que l'objectif est de faire un audit (état des lieux), une cartographie des différents sites.

4. « Quel est le calendrier de travail pour la mise en place des nouveaux règlements de gestion des personnels BIATSS, enseignants et chercheurs contractuels ? »

Réponse : La VP CA-RH nous informe que le travail est déjà engagé sur les contrats scientifiques et les missions de projets. Le calendrier de mise en œuvre sera bientôt présenté. L'objectif est une mise en place durant cette année universitaire.