



Comité social d'administration du 18 janvier 2024

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjoint de séance : Hadrien Chaynes

Élu·es présent·es : 10 (4 CGT-FSU-SUD, 4 UNSA, 2 SGEN-CFDT)

Déclaration liminaire des élus CGT-FSU-SUD

La loi « Immigration-intégration-asile » remet en question les principes fondamentaux de notre société, et en particulier ceux sur lesquels repose l'université : universalisme, ouverture, circulation des savoirs, etc. Elle va rendre plus difficile, voire impossible, l'accès à l'université d'étudiants et de personnels étrangers. Avec cette loi, c'est l'extrême-droite qui impose ses idées au gouvernement. C'est une ligne rouge qui est franchie et c'est un point de bascule pour la démocratie.

A ce titre, nous saluons votre prise de position publique courageuse, Madame la Présidente, lors de votre communiqué du 20 décembre, notamment lorsque vous dites que ce texte de loi "comporte des mesures qui piétinent nos traditions d'hospitalité et qui [vous] amènent aujourd'hui à exprimer [votre] profond et irréconciliable désaccord".

A ce jour, la loi est en attente de promulgation. Des manifestations contre sa mise en place auront lieu partout en France ce dimanche 21 janvier. Rapidement, 32 départements français dirigés par la gauche ont dénoncé le durcissement des conditions de versement aux étrangers de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), une prestation dont ils ont la charge. Ces départements ont fait savoir qu'ils n'avaient pas l'intention d'appliquer cette mesure. Nous vous appelons, Madame le Présidence, à vous engager dans une démarche analogue de désobéissance au cas où la loi serait promulguée et maintiendrait les dispositions discriminatoires à l'égard des étudiants et personnels étrangers.

Informations de la présidente

Suite à la lecture du liminaire des élus CGT-FSU-SUD, la présidente a réaffirmé ses positions sur la loi « *Immigration-intégration-asile* ». Elle a exprimé sa vive inquiétude sur le développement des propos extrémistes en France et à l'UL et, au-delà, de la banalisation des idées d'extrême-droite.

Le COMP pluriannuel a été remonté début janvier. Les représentants de l'UL seront reçus au ministère en avril. Il comporte 6 axes, avec accent sur la politique écologique. Notre établissement peut espérer une dizaine de millions sur trois ans. Le COMP doit être la base du futur contrat entre l'UL et État. Ces moyens ne sont pas négligeables pour le fonctionnement de l'université

Il y a eu des échanges avec l'Inspection générale sur l'expérimentation Gillet avant les congés de fin d'année, sur des démarches de simplification. L'UL souhaite faire partie des établissements pilotes.

Les déclarations d'E. Macron le 07/12/2023 sur la recherche française, puis les prises de position, complémentaires, parfois contradictoires, de la ministre ESR ont suscité beaucoup de questionnements et d'interrogations. L'incompréhension sur l'orientation voulue demeure. Après clarifications, nous aurons des temps de débat sur ces questions dans les instances de l'UL.

Concernant la dévolution du patrimoine immobilier, initiée en 2015, l'établissement aura un retour de la Cour des comptes d'ici quelques mois, suite à cela, un débat politique interne aura lieu sur les choix et la stratégie.

Pour finir, la campagne de repyramidage ASI 2024 a vu le nombre de poste ramené de 15 à 14.

Point 1. Approbation du PV du CSA du 30 novembre 2023 (sous réserve) (avis)

Reporté

Point 2. Intégration du Pôle entrepreneuriat étudiant de Lorraine (PEEL) dans le Pôle de compétences et de services Pilotage (avis)

L'objectif de l'établissement est l'évolution du PEEL vers un centre de coordination rattaché au pilotage, afin de mieux assurer son caractère transversal et de fluidifier les relations avec les différents services.

Les élus CGT-FSU-SUD ont souhaité des éclaircissements sur les chiffres présentés portant sur le nombre d'étudiants concernés par le PEEL (500 par an) et sur les filières principales dont ces étudiants sont issus.

La présidente et le DGS précisent qu'il y a eu une montée en puissance du PEEL depuis 2011 et que les 500 étudiants par an concernent ces dernières années. L'autre donnée, 10 000 étudiants par an, renvoie au nombre d'étudiants qui ont suivi les actions de sensibilisation dans de nombreuses filières de l'UL (ce n'est pas 10 000 étudiants inscrits au PEEL).

La VP CA-RH précise l'origine des étudiants inscrits : IAE, ICN, écoles d'ingénieurs, IUT, mais aussi ALL et SHS.

Concernant les régimes indemnitaires et les primes, le cadre reste le même. Le PEEL pourra compléter en fonction de ses ressources propres.

Vote

Abstention : 4 (CGT-FSU-SUD)

Contre : 0

Pour : 6 (UNSA, SGEN-CFDT)

Vie institutionnelle

Point 3. Modalités de vote au sein de l'UL (sous réserve) (information)

Reporté

Point 4. Création du règlement intérieur du Centre de coordination Pôle entrepreneuriat étudiant de Lorraine (PEEL) (avis)

C'est une création de règlement car le PEEL était jusqu'à présent une sous-direction des Partenariats. Ainsi que cela a été discuté au point 2, on passe d'une sous-direction à un centre de coordination, ce qui nécessite de rédiger un règlement inscrit à celui de l'UL.

Une demande de clarification a été faite par les élus CGT-FSU-SUD, sur le comité stratégique présidé par le directeur ou la directrice du PEEL, il a été confirmé qu'il ou elle a bien une voix délibérative.

Vote

Abstention : 4 (CGT-FSU-SUD)

Contre : 0

Pour : 6 (UNSA, SGEN-CFDT)

Explication de vote : Pour les points règlements intérieurs, et statuts, concernant des documents anciens, l'ensemble du CSA a partagé le constat de la difficulté de retrouver certains documents sur les espaces numériques.

Point 5. Modification du règlement intérieur du pôle scientifique Chimie et physique moléculaire (CPM) (avis)

Pas de difficultés particulières pour ce point.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Point 6. Création des statuts de l'UMR Bureau d'économie théorique et appliquée (BETA) (avis)

Nous, élu·es CGT-FSU-SUD, avons demandé que les statuts soient plus précis sur l'avis du conseil d'unité lors de la désignation de la directrice ou du directeur. Il est simplement mentionné que c'est un « scrutin majoritaire à deux tours ». La présidence confirme qu'il s'agit bien une majorité absolue au premier tour et relative au second et cette majorité est calculée sur le nombre de membres présents et représentés. Cela sera précisé dans les statuts.

Par ailleurs, nous avons demandé, comme nous l'avons fait lors du précédent CSA, qu'une suppléance soit prévue pour le collège des doctorants. Cela est accepté, car c'est en fait prévu dans la réglementation.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Point 7. Création des statuts de l'UMR Laboratoire lorrain de recherche en informatique et ses applications (LORIA) (avis)

L'article 12.1 du document propose la création d'une F3SCT pour le laboratoire. Nous intervenons pour signaler que cela n'est pas possible.

La présidence indique que le LORIA a insisté sur ce point dans la rédaction de ses statuts. Nous insistons. Finalement, le CSA propose de supprimer cette demande mais laisse la possibilité à la création d'une commission locale.

Une demande d'explication sur les experts mentionnés dans la composition du conseil de laboratoire. Ce seront bien des membres invités, supplémentaires, non membres permanents.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Point 8. Création des statuts de l'UMR GéoRessources (avis)

Pas de difficultés particulières pour ce point.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Point 9. Création des statuts de l'UMR Laboratoire d'étude des microstructures et de mécanique des matériaux (LEM3) (avis)

Pas de difficultés particulières pour ce point.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Point 10. Calendrier pédagogique 2024/2025 (avis)

Pas de difficultés particulières pour ce point.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Point 11. Charte des cellules EDI

Reporté. Pas le document et des révisions récentes ont été demandées. La présentation aura lieu lors du CSA du 15 février 2024.

Ressources Humaines

Point 12. Recrutement des enseignants associés à mi-temps et quart de temps et des enseignants-chercheurs associés à mi-temps (sous réserve) (avis)

L'objectif est de mettre fin à une inégalité entre PAST-MAST et enseignants associés quant à la possibilité de renouveler un contrat au-delà de trois (9 années en tout).

Les élu·es CGT-FSU-SUD demandent de préciser comment il fallait entendre le « passage à l'indice supérieur » lors d'un renouvellement. S'agit-il de l'indice immédiatement supérieur ou d'un indice supérieur. La présidence confirme qu'il faut lire « immédiatement supérieur ». Nous poursuivons en évoquant des cas, discutés en conseil de la formation montrent que la règle n'est pas toujours suivie et demandons des clarifications. Coté RH, un éclaircissement sera fait. Le DGA-RH demande de faire remonter les cas quand il y en a.

Nous demandons aussi que les motivations des directions de composantes, nécessaires lors de renouvellement après trois contrats, soient transmises aux conseils centraux retraits concernés. La présidence l'accepte.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Point 13. Rémunération des enseignants-chercheurs invités à compter de février 2024 et années universitaires suivantes (avis)

Cette mesure correspond à l'évolution de la grille de rémunération des enseignants-chercheurs invités à la suite de l'attribution de cinq points d'indice au 1^{er} janvier 2024.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10 (unanimité)

Point 14. Présentation de la démarche « Réinventer le rapport au travail » (information)

Présentation par la VP CA-RH et le DGS. Ce chantier ambitieux est au cœur du mandat de la présidente. C'est une démarche qui se veut « transformante, participative et différenciante », car l'UL veut se distinguer des autres universités sur cette question.

Une longue discussion a eu lieu avec l'ensemble des membres du CSA. L'ensemble des élus saluent ce projet ambitieux, tout en étant curieux des résultats qui seront obtenus face aux difficultés systémiques que rencontre l'UL en termes de « management » et à l'évolution de nos métiers.

Des interrogations multiples sont soulevées par les élu·es CGT-FSU-SUD.

- Sur le choix des outils pour les enquêtes, puisque des ressources internes à l'UL sont disponibles (réponse : le choix n'est pas encore arrêté, passage obligatoire par un marché publique étant donné le montant en jeu).
- Sur le choix des éléments de langage, qui préjugent de choix futurs.
- Sur le peu de leviers disponibles pour des améliorations dans l'organisation du travail, notamment financiers et humains.
- Sur la place des OS et des élus dans cette démarche.

Ce point est un point information pour ce CSA, mais il a discuté lors de la F3SCT de décembre dernier qui a donné un avis. Les élus CGT-FSU-SUD se sont abstenus, les autres OS ont voté pour.

Point 15. Suivi des propositions et avis du CSA du 30 novembre 2023 (information)

Pas de remarques particulières.

Questions diverses

CGT-FSU-SUD

1. Fermeture de l'établissement

Pourrions-nous avoir plus de détails sur les possibilités offertes aux composantes d'aller au-delà des journées de fermeture de l'établissement votées par le conseil d'administration ?

De nombreuses composantes allongent les dates de fermetures, le texte le permet. Ces décisions ne passent pas au CA, et sont adaptées par certains.

Les élus CGT FSU SUD manifestent leur franche crispation sur ces ajustements. Cela entache les longues et fastidieuses démarches d'homogénéisation et d'harmonisation sur l'ensemble de l'UL.

Des informations et un bilan seront faits aux élus CSA et F3SCT.

2. Télétravail

Des collègues nous informent que leur composante restreint leurs droits en limitant le nombre de journées de télétravail par semaine. Cela est-il conforme à la décision de l'UL ?

Le DRH rappelle que ce n'est pas un droit, l'organisation du travail est aux choix des chefs de services. Cependant la réduction du nombre de jour de par une structure doit être motivée, et justifiée, même si la fin de l'organisation du travail par les chefs de services peut amener à une réduction du nombre de jour de télétravail pour la structure.

Les OS rappellent que les demandes de télétravail sont des demandes individuelles des agents et ne peuvent conduire à des règles collectives.

Le DRH reconnaît que la manière de faire, pour certaines structures, est *a minima* interpellante.

3. Frais de déplacement

Une composante peut-elle décider de changer les règles de remboursement ?

Les directions de composantes ont la possibilité de déroger sur les modalités de la politique voyage des personnels. Mais cela pose des questions de pratiques. Les règles doivent être expliquées et discutées dans les composantes.

4. Protection fonctionnelle

a. Lorsqu'un·e agent·e se voit accorder une protection fonctionnelle par l'établissement, celle-ci est-elle inscrite dans son dossier ? La protection fonctionnelle doit être inscrite dans le dossier personnel de l'agent ?

b. Dans le cadre du CSA puis du RSU, peut-on connaître le nombre de protections fonctionnelles demandées et accordées ?

Les données que nous demandons figurent déjà dans le RSU.

5. Fuite d'eau

En cas de fuite d'eau dans un bâtiment, quelles sont les obligations qui incombent à une direction ?

Réponse : il faut prévenir et adapter le travail.

Fin de la séance à 17h50