



Comité social d'administration du 13 juin 2024

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjointe de séance : Isabelle Clément (UNSA)

Déclaration liminaire CGT-FSU-SUD

Liminaire 1 « Situation politique »

Suite aux récentes élections européennes, nous sommes confrontés à une réalité effrayante : la victoire du Rassemblement national (RN) et de l'extrême droite. Ce résultat ne peut être ignoré et elle appelle à une réaction ferme et unie de la part de tous les défenseurs des valeurs démocratiques, sociales et humanistes.

La victoire du RN aux élections européennes est le reflet d'une montée dramatique des idéologies populistes et xénophobes dans notre société. Cela nous oblige à analyser les causes profondes de cette situation et à réfléchir à la manière dont nous pouvons y répondre efficacement. Cette situation est le résultat de nombreuses frustrations et colères accumulées, notamment face aux politiques d'austérité, aux inégalités croissantes et à l'insécurité sociale. Cependant, nous ne pouvons pas permettre que ces préoccupations légitimes soient détournées par des discours de haine et de division.

De plus, après avoir fait voter une loi immigration avec l'extrême droite en décembre, le Président Macron a décidé la dissolution de l'Assemblée Nationale, ce qui constitue une manœuvre politique dangereuse, ouvrant la voie à une possible accession du RN au gouvernement. Cette manœuvre politicienne offre un boulevard au RN, renforçant ainsi ses chances de parvenir au pouvoir et légitimant davantage ses idées et ses politiques. Nous nous opposerons par tous les moyens à ce que le RN pourrait tenter de mettre en œuvre, en particulier en ce qui concerne l'enseignement supérieur.

La liste CGT-FSU-SUD continuera de défendre la liberté académique, ainsi que l'accès équitable à l'éducation pour toutes et tous. Nous nous opposerons fermement à toute tentative de remise en cause de ces principes fondamentaux, quel que soit le parti au pouvoir.

Nous devons également souligner que le RN est farouchement opposé aux syndicats. Son accession au pouvoir pourrait marquer les dernières heures de l'action syndicale telle que nous la connaissons. Les syndicats, garants des droits des travailleurs et des travailleuses, et de la défense des conditions de travail, seraient les premières cibles d'un gouvernement RN. Il est donc crucial que nous restions mobilisé·es et uni·es pour défendre non seulement nos droits, mais aussi notre existence même, face à cette menace sans précédent. Nous ne pouvons pas permettre que nos universités et nos institutions de recherche deviennent des instruments de propagande idéologique ou des cibles de répression. Dans cette optique, nous rappelons nos revendications pour l'université.

- La suppression de Parcoursup et MonMaster, pour garantir un accès plus juste et transparent à l'enseignement supérieur.
- La suppression de Bienvenue en France, pour cesser les politiques discriminatoires à l'égard des étudiant·es étrangers.

- L'abrogation de la LRU, et donc la suppression de l'Acte II d'autonomie pour restaurer une gouvernance démocratique des universités.
- La suppression de l'HCERES et de l'ANR, pour mettre fin à l'évaluation bureaucratique et compétitive de la recherche et de l'enseignement.
- La suppression de la réforme des concours du secondaire, pour assurer des concours justes et équitables.
- La titularisation de tous les précaires, pour offrir une sécurité de l'emploi à celles et ceux qui contribuent quotidiennement à l'enseignement et à la recherche.
- La suppression des primes et leur intégration aux salaires, pour garantir une rémunération stable et juste.
- L'augmentation des salaires les plus bas à 2 500 € bruts, pour lutter contre la précarité.
- L'augmentation générale du point d'indice, pour revaloriser les salaires de tous les personnels.
- La création massive d'emplois dans les universités, pour répondre aux besoins croissants des étudiant-es et améliorer les conditions de travail et d'étude.

Dans ce contexte sombre, rappelons les paroles de la présidente le 20 décembre dernier : « *Le 17 septembre 1981, Robert Badinter disait du parlement qu'il était le phare de la démocratie. Il semble que les lumières s'en soient éteintes le 19 décembre 2023. Je ne peux qu'espérer qu'elles retrouveront rapidement leur éclat pour éclairer notre avenir collectif au travers de l'ombre* ». Ces paroles résonnent avec une acuité particulière aujourd'hui, alors que nous faisons face à une montée des forces antidémocratiques. Les lumières ne sont visiblement pas près de se rallumer.

Réponse de la présidente

La présidente souscrit en grande partie à l'inquiétude exprimée et rappelle la difficulté et la complexité de prendre parole, du devoir de réserve, mais aussi du rôle potentiel des corps intermédiaires. Elle est cependant lucide sur l'aboutissement d'un cheminement politique pris par de nombreux politiques depuis des années. Elle réaffirme sa volonté de participer à une consolidation de la liberté d'expression dans l'ESR.

Liminaire 2 : « Difficultés RH »

Madame la Présidente,

Par ce second liminaire, nous souhaitons vous faire part de notre inquiétude quant à la communication avec le service RH. Depuis quelques temps, nous constatons une augmentation significative du nombre de cas individuels RH qui nécessitent un accompagnement syndical. De plus en plus de composantes et services jusque-là épargnés connaissent aujourd'hui des problèmes d'organisation, de non-respect des procédures, d'un durcissement des règles de relations humaines qui nécessitent des arbitrages, des médiations, des réaffirmations des règles communes et des règlements intérieurs ou tout simplement des droits des agents.

Une nouvelle fois, nous dénonçons les nouvelles méthodes de management qui créent les difficultés et tensions dont nous sommes témoins. Au-delà de l'augmentation du nombre de cas, il est de plus en plus long et difficile d'obtenir des rendez-vous RH auprès de vos services ou des personnes en charge de ces questions. Ces délais, et surtout le manque de solutions et propositions, sont extrêmement difficiles à vivre pour les agents concernés. Cela ne peut se dégrader plus encore. Il est de notre responsabilité d'accompagner les agents face aux difficultés et au mal-être qu'ils ressentent, mais il est surtout de votre responsabilité d'employeur d'y répondre.

Nous avons pris acte de départs récents au sein des services RH ainsi que d'arrêts de travail. Nous comprenons que les services vivent des moments compliqués et nous espérons retrouver des interlocuteurs rapidement. Nous remercions d'ailleurs les personnes ayant repris les suivis, par

intérim, et nous savons que nos sollicitations représentent une charge de travail importante mais nécessaire pour les agents.

Ces suivis et accompagnements sont au cœur de notre engagement. Ils peuvent avoir un caractère impactant aussi pour nous en tant qu'élu-es et représentant-es syndicaux. Nous voulons pouvoir les mener à bien dans des conditions correctes et efficaces.

Il nous paraît par ailleurs nécessaire qu'un rappel aux règles de l'établissement soit réalisé. Nous avons déjà, à plusieurs reprises, rappelé que nous faisons partie, toutes et tous, d'un seul et même établissement et non pas de composantes ou services qui se sentent parfois libres d'appliquer les règlements selon leur propre lecture. Ces agissements sont incompatibles avec la santé et la protection des travailleurs et travailleuses. Il est donc important qu'ils cessent et que des solutions soient proposées. La santé des agents est de votre responsabilité d'employeur et ne peut pas être négociable.

Nous vous remercions d'avance de bien vouloir prendre en compte ces remarques et doléances. Il est de l'intérêt collectif que nous gagnions en efficacité et réactivité.

Réponse de la présidente

La présidente pense qu'il n'y a pas plus ni moins de cas individuels ou collectifs, mais des situations plus complexes. Elle prône des accompagnements positifs vertueux pour ne pas tomber dans le disciplinaire. Elle dit qu'il n'existe pas actuellement de modèle managérial à l'UL, d'où l'utilité du chantier actuel sur réinventer le rapport au travail. L'équipe de direction reste attentive aux nouveaux comportements managériaux, ils réclament du temps.

Cette dernière année, on a vu beaucoup de changements de direction, de nouvelles personnes parfois extérieures à l'UL. Cela vient en partie de l'impossibilité de faire plus de deux mandats. Il faut pouvoir intervenir en amont, avec efficacité.

Informations de la présidente

La présidente ne revient pas sur l'instabilité politique actuelle, déjà exprimée.

COMP 2024 : la signature a été annulée le 28 mai, mais la dotation devrait être versée en juillet.

Réforme métier de l'enseignement : pas de nouvelles, le CSA ministériel ne s'est pas tenu.

Point 1. Approbation du PV du CSA du 22 mars 2024 (avis)

RAS

Vote : Unanimité

Point 2. Modalités d'affectation recherche des enseignants-chercheurs (avis)

Nous notons l'importance de ce type de texte, mais avons une divergence de fond sur la procédure ordinaire de changement de laboratoire entre deux contrats quinquennaux. Le texte parle d'une demande que l'EC doit faire si elle ou il souhaite changer d'unité de recherche. Nous souhaitons que ce soit une information et non pas une demande. En cas de volonté de changer d'unité dans les six mois qui précèdent l'entrée en vigueur du nouveau contrat, on peut comprendre que ce soit une demande et non plus une information.

Le VP CS, qui a présenté le texte, accepte cette demande.

Nous soulignons également que le texte tend à protéger les unités de recherche plus que les personnels. D'autres interventions sur des points du texte amènent la présidente à reporter le vote.

Point 3. Nouvelles modalités du contrat de membre associé (CMA) à l'Université de Lorraine (avis)

Quelques remarques, plutôt mineures faites par des élu-es.

Vote Unanimité

Point 4. Création examens des statuts INSPIRE (avis)

L'examen de ces statuts avait été reporté car nous avons des demandes portant sur l'élargissement du conseil d'unité et du conseil scientifique. Le conseil d'unité est inchangé, mais le conseil scientifique est élargi. Cela nous convient.

Vote Unanimité

Point 5. Charte statut des membres élus des conseils centraux (avis)

Nous intervenons sur le fait que les élus E-EC peuvent demander 20h TD, mais que dans ce cas ils et elles ne peuvent pas bénéficier d'heures complémentaires. Ce n'est pas le cas des élus du CSA, qui ont la même décharge d'heures. Assez longue discussion sur ce point. La présidente défend notamment le fait que cela créerait une iniquité avec les personnels BIATSS élus des conseils centraux.

Après une suspension de séance, on décide de s'abstenir.

Vote

Pour : 4 (SGEN, UNSA)

Abstentions : 6 (CGT-FSU-SUD, UNSA)

Point 6. Règlement de gestion des enseignants contractuels (avis)

Nous sommes globalement satisfaits de ce texte qui aligne enfin les enseignants contractuels sur la grille des certifiés et qui précise plusieurs points, dont les droits à congés. Nous posons plusieurs questions sur des points précis auxquelles l'administration répond.

Vote : unanimité

Point 7. Délibération portant sur la PCA au titre de l'année universitaire 2024/2025 (avis)

Point 8. Délibération portant sur la C2 du RIPEC au titre de l'année universitaire 2024/2025 (avis)

Les points 7 et 8 sont liés. Nous rappelons que nous restons sur nos positions, contre les primes.

Vote

Pour : 6 (UNSA, SGEN)

Contre : 4 (CGT FSU SUD)

Point 9. Référentiel d'activités pédagogiques au titre de l'année universitaire 2024/2025 (avis)

Présentation par la VP CF des modifications du référentiel.

Nous rappelons que le référentiel est un outil de déstructuration du statut et des collectifs de travail.

Même si on peut saluer le fait que l'UL ait depuis plusieurs années étendu le référentiel aux enseignants du second et du premier degré, puis à l'ensemble des enseignants, vacataires y compris.

Vote

Pour : 6 (UNSA, SGEN)

Contre : 4 (CGT FSU SUD)

Point 10. Suivi des propositions et avis du CSA du 16 mai 2024 (information)

Fin du CSA après les questions diverses (à retrouver dans la version longue).

Questions diverses

CGT-FSU-SUD

1. Traçabilité de l'exposition des agent·es de l'UL.

Le décret 2024-307 du 4 avril

(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000049366748>) dans son article 2 ajoute un article au Code du travail qui dispose que « l'employeur établit, en tenant compte de l'évaluation des risques transcrite dans le document unique prévu à l'article R. 4121-1, une liste actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Cette liste indique, pour chaque travailleur, les substances auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que, lorsqu'elles sont connues, les informations sur la nature, la durée et le degré de son exposition ».

Il précise que « l'employeur tient à disposition des travailleurs les informations de la liste prévue à l'article R. 4412-93-1 qui les concernent personnellement. Il tient également les informations de cette liste présentées de manière anonyme à la disposition des travailleurs et des membres de la délégation du personnel du comité social et économique ».

Cette obligation vaut également pour le service public et concerne donc les membres du CSA qui doivent pouvoir consulter cette liste dans les conditions prévues par le décret. L'entrée en vigueur du décret étant fixée au 5 avril et les employeurs ayant trois mois pour établir la liste (donc pour le 5 juillet), nous souhaitons savoir si l'université de Lorraine a pris des dispositions en ce sens.

La vice-présidente renvoie ce sujet en F3SCT, elle informe que l'Université a pris connaissance de ce décret et a déjà mené une réunion.

2. Acte II de l'autonomie des universités

Depuis quelques semaines, un document circule sur l'acte II de l'autonomie des universités. Il s'agit d'une liste de mesures concernant les RH, les statuts des personnels, le budget, la gouvernance, le patrimoine immobilier ainsi que les formations et la pédagogie. La Présidente de l'UL en sait-elle plus sur ce paquet de mesures dont certaines sont particulièrement explosives pour les personnels, notamment sur le recrutement et la gestion des carrières, qu'il s'agisse des enseignants-chercheurs, des enseignants du second degré ou des personnels BIATSS ? Y a-t-il dans ce paquet de mesures des orientations que la Présidente pourrait mettre en place ?

La présidente déclare être gênée de commenter un tableau dont on ne connaît pas le statut, des discussions au sein de France Université, sur le conseil de la formation de FU. Le commentaire sera rapide. Elle y voit des points d'intérêts dans 2 catégories : budget finance patrimoine, dans

la souplesse, plutôt positive pour les établissements : engager une rénovation des campus, la possibilité d'emprunter qui nous ouvrirait la possibilité de produire des effets en volume plus gérable que maintenant. Des bons sujets de discussions et des marges de projet importantes. Sur RH et gouvernance, la situation actuelle nous appelle à une vigilance toute particulière, mais les textes existants doivent nous rassurer.

Sur la formation, elle appelle une simplification du processus d'accréditation formation par formation, vers une forme d'accréditation globale et que l'établissement puisse le faire avec plus de souplesse. (supprimer l'avis de la CTI ne paraît pas une bonne idée).

Côté RH et gouvernance : la situation actuelle nous appelle à une vigilance particulière, s'il devait être porté atteinte aux textes nationaux, ces références nationales nous serviraient de point d'appui pour « l'entente » entre établissements plutôt qu'une différenciation au niveau des établissements.

Des éléments du décret de 84 pourraient être interrogés, ce n'est pas la bonne période pour le faire.

Le processus n'est pas arrêté et pas d'infos précises sur ce sujet. Elle reconnaît dans le budget et les finances et patrimoines des choses intéressantes. Sur la part RH la quasi-totalité de ce qui est proposé doit passer devant l'Assemblée Nationale.

3. Prime fin d'année (Partie variable RIFSEEP)

Un agent qui démissionne le 1er septembre, peut-il prétendre à recevoir la part variable du RIFSEEP en fin d'année, au prorata de son temps de présence sur l'année ?

la note du DIUL du 15 mars 22 prévoit qu'il faut être en activité plus de 6 mois.

4. Semaine de (en ?) 4 jours

Avez-vous des informations, un calendrier, concernant le déploiement ou non de la semaine de/en quatre jours ?

Pas inscrit à l'agenda social, pas une priorité, observation au sein des autres universités : bilan mitigé.

5. Symposium dans le Pacifique Sud :

Un article de presse du Canard Enchaîné, mentionne l'une des composantes de notre université et sa participation à un symposium en Nouvelle-Calédonie en pleine période de troubles. Des efforts de sobriété écologique, et de rationalisation des budgets et moyens sont demandés au quotidien à l'ensemble de la communauté. Pouvez-vous nous préciser, existe-t-il une politique de l'établissement sur ce type de déplacements extrêmement lointains? Un chantier à venir pour le CSA ?

Un point sur l'historique de la séquence est fait. Sur la question du déplacement, la présidente rapporte qu'on ne peut pas supprimer toutes les formes de mobilité, tout en interrogeant la pertinence. Il y a bien une volonté de mobilités raisonnables et raisonnées mais pas de politique de voyage particulière qui empêcherait les mobilités. Un travail à venir à l'automne avec le Sénat et son bureau.

6. STS Technopôle:

Nous avons constaté un turn-over important d'agents affectés au STS Technopôle, et plus particulièrement les agents affectés à l'ENIM. Y a-t-il une explication RH ou organisationnelle à cette situation ?

Pourrions-nous avoir une répartition des activités de ce service, par composantes sur le périmètre du site Technopôle ?

Comme pour certains autres STS, une gestion tournante est-elle prévue à long terme ?

Oui, la présidence sera tournante comme au Saulcy ou d'autres sur Nancy, une problématique, avec un secteur du bâtiment très actifs donc des problèmes de recrutements. Sur le technopôle une problématique de gestion du comité de site, avec une tension sur une convention pour les règles de fonctionnement. Au mois de mai une convention a été voté unanimité. l'autre élément, c'est le double rattachement, à la direction patrimoine et à l'ENIM, ça a évolué dans ce nouveau conventionnement, vers un nouveau rattachement du STS à l'ENIM, et départ du RSTS au 31/08.

Les élu.e.s soulèvent que si le règlement de gestion de site a évolué il aurait dû passer en CSA, la Présidente déclare qu'elle va étudier la question.