



Comité social d'administration du 17 septembre 2024

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjointe de séance : Gwenaëlle Omhovere (CGT-FSU-SUD)

Déclaration liminaire CGT-FSU-SUD

Après de longues semaines de vagues hésitations, de tractations et surtout de déni du Président Macron pour reconnaître sa défaite aux législatives, la rentrée dans l'ESR se fait dans la plus grande inquiétude et avec beaucoup d'inconnues. La nomination de Michel Barnier au poste de Premier ministre n'augure rien de bon. Cet ultraconservateur qui plaît autant au Président qu'au RN, ne peut s'inscrire que dans la continuité des politiques passées.

On peut prédire sans risque de se tromper que son futur gouvernement aura des effets catastrophiques pour la société : il n'augmentera pas les recettes, il ne remettra pas en cause les cadeaux aux entreprises privées et il continuera à démanteler les services publics. L'austérité sera le seul levier actionné. Nos organisations syndicales s'opposent d'ores et déjà à cela.

Nous continuerons à porter des exigences progressistes et justes : des investissements massifs dans les services publics, l'abrogation de la réforme des retraites et une meilleure répartition des richesses grâce à un impôt plus juste.

Nous nous opposons à la baisse de 500 millions d'euros pour l'ESR, prévu par l'ancien Premier ministre démissionnaire.

Nous nous opposons au recours toujours plus important aux contractuel·les.

Nous dénonçons les fermetures de formations et parcours dans de nombreuses universités pour des questions budgétaires, au détriment de l'accès au service public de l'enseignement et de la recherche.

Cette dégradation évidente ne peut que renforcer l'idée d'abandon de l'État et nourrir la colère.

Et même si nos organisations syndicales font malheureusement partie des derniers remparts à l'accession de l'extrême droite au plein pouvoir, nous ne plierons jamais"

Information de la Présidente

Pour l'instant, pas de nouveauté.

Concernant le budget de l'État, on peut penser que la LPR sera financée, concernant l'indemnitaire aussi mais il reste une inquiétude sur la prolongation des restructurations et CPJ.

L'inquiétude sur le financement de l'ESR est partagée par les universités dont l'UL.

La situation de l'ESR se dégrade d'année en année. Pour notre établissement on peut espérer un équilibre, grâce au versement de la première tranche du COMP État (6 M€) qui viendra recouvrir ou masquer un résultat négatif sur 2024, donc ce n'est pas

dramatique mais cela vient limiter les possibilités de l'établissement à investir dans l'immobilier, on ne peut donc s'en satisfaire.

En 2025 le nouveau modèle de fonctionnement de l'université ne sera pas au point, et ne portera pas ses fruits. Et cela ne devrait pas s'arranger.

Suite à l'attaque informatique de Paris Saclay, 80 comptes volés ont été testés sur notre établissement la semaine suivant ces vols. La semaine passée, nous avons de nouveau été attaqués. Des dispositions seront mises en place dont une formation à l'hygiène informatique pour tous les nouveaux comptes, qui sera généralisée dans les semaines à venir vers l'ensemble des personnels. Tout ce qui pourra permettre de limiter les risques sera la bienvenue. Les répercussions sur Saclay sont fortes.

Comme Karl Tombre (vice-président en charge de la stratégie internationale et européenne) sera à la retraite au 1^{er} janvier 2025, la présidente annonce la nomination de Benoît Grasser au 1^{er} janvier 2025 en tant que directeur LUE et qui restera VP-adjoint à la politique scientifique.

Point 1 – Approbation du PV du CSA du 16 mai 2024

VOTE : POUR (Unanimité)

Point 1bis – Approbation du PV du CSA du 13 juin 2024

VOTE : POUR (Unanimité)

Point 1ter – Enquête européenne (information)

Stéphanie Mignot-Gérard (UPEC) propose à l'UL de participer à une enquête européenne sur l'autonomie des universités et universitaires (cinq pays). Les personnels BIATSS ne sont pas inclus dans l'étude.

L'enquête vise à évaluer les perceptions des enseignants-chercheurs concernant l'autonomie de leurs établissements et à analyser les transformations institutionnelles qui en résultent. Pour ce faire, des questionnaires en ligne seront envoyés par mail aux enseignants-chercheurs afin de mesurer leurs perceptions sur l'autonomie, les stratégies de performance et la gestion des activités d'enseignement et de recherche. Le remplissage des questionnaires est estimé à environ dix minutes. Parallèlement, des entretiens qualitatifs sont réalisés avec 5 à 10 enseignants-chercheurs pour approfondir les perspectives recueillies.

Au cours de la discussion, des questions sont soulevées concernant l'exclusion des personnels administratifs et techniques, le choix étant motivé par la volonté d'obtenir un échantillon homogène d'enseignants-chercheurs. Pour la France, quatre universités de différentes tailles et régions sont sélectionnées pour l'étude, dont deux situées à Paris et deux en régions. Bien que le critère de taille des établissements soit reconnu comme pertinent, son impact sur l'autonomie n'est pas mesuré dans le cadre de l'enquête. En ce qui concerne l'Université de Lorraine, l'enquête n'entraîne aucun coût financier direct, si ce n'est l'organisation de la transmission des questionnaires.

Vie Institutionnelle

Point 2 – Point d'étape sur l'évolution du CETELOR Centre d'essais Textile Lorrain (information)

La méthodologie mise en œuvre dans la gestion des ressources humaines et des finances suscite de vives inquiétudes au sein du personnel, qui se sent délaissé au profit d'une logique purement comptable. L'accent mis sur la rationalisation des coûts, sans réelle considération pour l'humain, est profondément préoccupant et nuit au moral des agents. En se concentrant presque exclusivement sur les résultats financiers, l'organisation semble ignorer les besoins fondamentaux des membres du personnel, créant un climat de désengagement et de méfiance.

Les interrogations profondes au sein de l'ensemble de l'organisation sur l'avenir des agents, leur intégration et la pérennité de leurs missions témoignent d'un manque de clarté et de cohérence dans la stratégie actuelle. Cette confusion stratégique, couplée à une communication défailante, laisse les agents dans l'incertitude quant à leur avenir professionnel, ce qui est inacceptable.

La rationalisation des finances ne doit en aucun cas primer sur le bien-être du personnel. Il est impératif de rétablir un dialogue constructif avec le personnel et de mettre en place des solutions qui tiennent compte de leurs besoins. Une approche qui privilégie les impératifs financiers au détriment de l'humain est non seulement risquée, mais elle menace également la viabilité à long terme de l'organisation. Il est donc urgent d'adopter une stratégie équilibrée qui place l'humain au cœur des préoccupations, afin de garantir un environnement de travail sain et productif.

Point 3 – Modalités d'affectation recherche des enseignants chercheurs – modifications (avis)

Ce point avait déjà fait l'objet d'une présentation et nous avons fait des remarques en CSA qui avait conduit à en reporter la consultation pour avis. Trois situations sont évoquées pour l'affiliation des EC dans des structures de recherche : le cas ordinaire, lors d'une nouvelle contractualisation quinquennale, le cas extraordinaire, en cours de contrat, le cas d'une affiliation dans une structure hors UL, ce qui nécessite l'élaboration d'une convention entre l'UL et cette structure.

Sur le cas ordinaire, nous soutenons le principe selon lequel le conseil scientifique (CS) peut être un organe qui instruit et accompagne les demandes. Nous alertons cependant sur le fait qu'il reste un espace d'accompagnement, voire de conseil, mais qu'il ne se transforme pas en une instance de contrôle. Notre priorité est que chaque situation individuelle soit comprise et soutenue, plutôt que soumise à une régulation rigide.

Pour nous, il est important qu'il y ait une trace des échanges au sein du CS, avec des conseils clairs, afin de garantir la transparence du processus et de préserver les droits de chacun.

Concernant les demandes rejetées, il est essentiel qu'une explication soit fournie aux collègues concernés, accompagnée d'un bilan, et cela sans que l'analyse soit nominative. Nous voulons nous assurer que toutes les demandes soient traitées équitablement et que chaque individu bénéficie d'un soutien adéquat.

VOTE: POUR (Unanimité)

Point 4 – Convention quinquennale UL – CNRS (avis)

Cela impliquera un changement de gestion dans certaines unités.

VOTE: POUR (Unanimité)

Point 5 – Calendriers pédagogiques des collègiums ALL, DEG, Interface, L-INP LMI, Santé S&T et SHS (avis)

Pas de commentaires particuliers sur les calendriers présentés.

VOTE : POUR (Unanimité)

Point 6 – Création des statuts de l'UMR - CRAN (Centre de recherche en automatique de Nancy) (avis)

Malgré les discussions entre la présidente et le directeur du CRAN, les remarques formulées lors d'un précédent CSA n'ont pas été prises en compte. La surreprésentation des professeurs (PR) au sein du conseil persiste au regard des statuts d'UMR déjà examinés par le CSA. Le CRAN est la seule unité qui prévoit un nombre de PR (collège A) supérieur à celui des MCF (collège B) alors que les statuts prévoient par ailleurs que la direction d'unité et les deux directions-adjointes sont de droit au conseil d'unité. Autant de personnels PR. Dans des situations similaires dans les autres UMR, le nombre de PR élus est au mieux égal à celui des MCF, voire inférieur d'une unité, mais jamais supérieur comme c'est le cas ici. Cette situation explique nos préoccupations sur la bonne représentation des différentes catégories de personnels.

Puisque le CRAN n'écoute pas les avis du CSA, pourtant fondés, nous disons de façon provocante que nous sommes pour l'abolition des privilèges et qu'il est temps d'en finir avec l'aristocratie universitaire.

VOTE : CONTRE (Unanimité)

Point 7 – Création des statuts de l'UMR - IADI (Imagerie Adaptative Diagnostique et Interventionnelle) (avis)

Pas de commentaires particuliers sur ces statuts.

VOTE : POUR (Unanimité)

Point 8 – Création des statuts de l'UMR - AHP-PreST (Archives Henri-Poincaré - Philosophie et Recherches sur les Sciences et les Technologies) (avis)

Pas de commentaires particuliers sur ces statuts.

VOTE : POUR (Unanimité)

Point 9 – Création des statuts de l'UR LOTERR - Centre de recherche en géographe (avis)

Pas de commentaires particuliers sur ces statuts.

VOTE : POUR (Unanimité)

Point 10 – Modification des statuts de l'IUT de Saint-Dié (avis)

Il est essentiel d'avoir un cadre clair et transparent pour la destitution des chefs de département, qui doit être encadrée par des règles garantissant l'équité et la justice au sein des départements. Selon la jurisprudence, les statuts doivent prévoir les modalités de destitution, ce qui est crucial pour maintenir une homogénéité dans la gestion. L'absence d'obligation de motivation lors des destitutions suscite des inquiétudes, car cela pourrait mener à des décisions arbitraires. Une transparence accrue dans ces processus est nécessaire pour éviter les dérives et garantir que les droits des personnels soient respectés.

Concernant l'administration provisoire et les chefs de département intérimaires, bien que cette solution soit pragmatique en cas de destitution, il est crucial de clarifier le rôle et la durée de ces mandats pour prévenir toute instabilité ou manque de direction au sein des départements. De plus, l'ambiguïté entre les bachelors universitaires de technologie (BUT) et les licences professionnelles persiste.

Il y a également des questions à se poser sur la délivrance automatique des DUT après l'obtention des crédits, il est important de réfléchir au rôle de ces jurys afin d'éviter d'alourdir les processus administratifs.

VOTE : POUR (Unanimité)

Point 11 – Modification du Règlement Intérieur du Pôle Scientifique LLECT (Lettres, Langues, Espaces, Cultures et Temps) (avis)

VOTE : POUR (Unanimité)

Ressources Humaines

Point 12 – Présentation du Schéma directeur Egalité Diversité Inclusion (sous réserve) (avis)

Document en poupée gigogne.

Question sur l'enquête Acadiscri, signalant une absence de résultats tout en notant que d'autres établissements ont des retours. P. Tisserand mentionne une version à relire du rapport, qui demeure difficile à digérer, étant donné sa nature sociologique. La dernière enquête d'Acadiscri a eu lieu, et un nouveau financement, sous le nom d'ONDES, devrait permettre de relancer le processus.

Un autre point soulevé concerne le harcèlement moral, avec une interrogation sur son exclusion des discussions. En réponse, il est clarifié que la prévention et le traitement du harcèlement moral relèvent de la mission d'égalité, diversité et inclusion, mais que le traitement est piloté en collaboration avec le Pôle RHESPECT. La rédaction devra être clarifiée pour mieux définir les rôles complémentaires de ces deux structures.

Formation des nouveaux personnels (2.5), pourquoi fléchir vers les MCF, les HDR.. mais pas aussi PR, pourquoi ne pas étendre à tous les personnels ?

Les enjeux de l'engagement des participants aux formations sont également abordés, mettant en avant que ceux qui s'inscrivent sont généralement des convaincus, ce qui limite l'impact des actions de l'établissement. Les sessions de formation sont des moments où les participants se montrent particulièrement réceptifs.

VOTE: POUR (Unanimité)

Point 13 – Publication en vague 1 2025 des postes d'enseignants du second degré (avis)

VOTE : POUR (Unanimité)

Point 14 – Critères d'évaluation des demandes de délégation et de CRCT (congrés pour recherches ou conversions thématiques) (avis)

VOTE : POUR (Unanimité)

Point 15 – Procédure d'attribution des demandes de CRCT (congrés pour recherches ou conversions thématiques) (sous réserve) (avis)

VOTE : POUR (Unanimité)

Point 16 – Procédure d'attribution et critères d'évaluation des demandes de CPP (congrés pour projet pédagogique) (sous réserve) (avis)

VOTE: POUR (Unanimité)

Point 17 – Rétroplanning des potentiels travaux CSA 2024/2025 (sous réserve) (information)

L'expérimentation des CDI de missions (périmètre, contrats) sera présentée en octobre après que le CS est défini le périmètre du projet de mission scientifique.

Point 18 – Suivi des propositions et avis du CSA du 13 juin 2024 (information)

On interroge sur trois points discutés dans d'anciens CSA :

Points discutés en CSA en mai 24

A propos de l'heure de maternité en validation automatique sur Agatte. M. Mangenot confirme qu'il s'agit simplement d'un changement de paramétrage et qu'une communication sera faite à ce sujet, comparable à la validation automatique du télétravail régulier.

Réponse du jour apportée. Cela a été fait et est effectif depuis début septembre.

Retour sur l'analyse du marché avec le recrutement de BOE via des prestataires créant des inégalités de droit au congé.

Réponse du jour apportée. Ils vont de nouveau regarder ce point.

Points discutés en CSA en juin 24

A propos du changement du règlement de gestion de site du technopole : la Présidente procédera à une analyse de ce règlement. Si nécessaire, et pour les raisons évoquées, il sera présenté au CSA.

Réponse du jour apportée. Pas d'infos supplémentaires pour l'instant.

Questions diverses CGT-FSU-SUD

1. Fermeture de l'infirmerie de la FST : est-ce définitif ? Quelles en sont les raisons ? Une alternative pour les usagers est-elle proposée ?

Réponse : La personne était seule, ensuite en arrêt maladie. Elle a obtenu une mutation. Une discussion avec la FST est en cours, sur le support et le maintien du poste mais l'établissement ne veut pas reproduire un schéma d'isolement.

2. Le règlement de gestion Agatte est-il encore en application sur l'ensemble de l'établissement ? Un certain nombre de services tentent d'imposer des horaires fixes aux agents (exemple : finir avant 17h30, ne pas faire plus de x heures par jour, ou encore pas de départ avant 17h etc.). Certaines composantes invoquent le contexte du travailleur isolé pour pouvoir imposer des horaires.

Réponse : Les composantes doivent pouvoir s'adapter, mais les droits des agents doivent être garantis. Des cas peuvent être remontés à la DRH. Mais oui, le règlement de gestion est bien en application sur l'ensemble de l'UL.

OS : Cela interroge profondément l'ensemble des OS sur l'application partielle des différents règlements de gestion sur l'ensemble de l'université. Ce type de phénomène s'accumule avec d'autres restrictions non statutaires, comme le blocage à l'accès au télétravail, la difficulté de poser des congés, les dates variables de fermetures imposées, les CET...

Le règlement de gestion de l'UL doit prévaloir sur ceux des composantes.

L'utilisation de l'argument du travailleur isolé, ne peut être avancé à chaque fois. La définition du travail isolé doit être réaffirmée.

Les élus.es CGT FSU SUD rappellent leur vigilance.

3. Dévolution du patrimoine immobilier, financement des travaux de rénovation (exemples : IUT de Moselle-Est Saint-Avold, IUT Thionville-Yutz, IUT de Metz)

Un point pourra-t-il être fait en CSA ?

Réponse : Il faut faire la différence entre l'avancement de trésorerie pour des investissements et travaux (prêt gratuit) et le fait de garder de l'argent d'une année sur l'autre, qui implique des frais de gestion que l'UL fait payer.

La dévolution est bien acquise. Pas encore de décisions.

La présidente refera un point sur ce sujet au prochain CSA.

4. L'ICN Business School, école d'enseignement supérieur privé jusqu'ici association loi 1901, labellisée Eespig, bénéficie d'une convention d'association avec l'université de Lorraine (locaux, réseaux informatiques, fonds documentaires, recherche..., voir avenant voté en CT le 3 mars 2022). Or, l'ICN a annoncé avant l'été son intention d'abandonner son statut associatif pour celui de société anonyme et d'ouvrir son capital à des partenaires privés lucratifs. Il espère ainsi lever entre 15 et 20 M€ auprès d'un opérateur privé.

L'ICN Business School annonce aujourd'hui être en négociation exclusive avec Global Education dont on sait qu'il "privatise" – c'est un euphémisme – l'intérêt financier sur l'intérêt pédagogique.

Que va faire l'université de Lorraine ? Va-t-elle remettre en cause sa convention d'association ?

pour info : https://www.challenges.fr/grandes-ecoles/icn-business-school-bascule-dans-le-prive_896756

[ComiteTechnique UL/2022_03_03&openfile=67897580&scrollto=PT%205%20CT_conv ention%20d%27association%20ICN%20UL%204%20NOV%202015.pdf\)](#)

Réponse : L'université n'a pas forcément à commenter les choix du site lorrain, l'école est liée par un décret à l'UL. L'université est également "gestionnaire" des locaux de l'école, et est également impliqué dans le GIP ARTEM.

Les choix d'ouverture de son capital à des partenaires privés lucratifs, est selon la présidente, la seule voix pour avoir une capacité de financement dans le secteur très concurrentiel des écoles de commerces. Aujourd'hui sans les détails, il est certain que la priorité est la coopération ICN et CEREFIGE et il est nécessaire de la préserver, tout en travaillant et suivant l'actualité sur l'accomplissement, les valeurs et l'esprit des missions de l'école. Les conséquences seront étudiées lorsqu'on aura les éléments. Il y a aussi une hypothèse de l'entrée de l'ICN dans l'UL mais au vu de leurs critères salariaux (rémunérations) et leur fonctionnement, peu de salariés de l'ICN auraient intérêt à rejoindre l'établissement. Ce scénario est très peu probable.

5. Cartes professionnelles / d'étudiant.es et égalité Femme / Homme. Sur ces cartes, on voit des hommes sérieux à la tribune ou sur leur ordinateur tandis que les femmes écoutent ou mangent. L'université peut faire mieux. Serait-il possible de modifier ces images (si tant est qu'il y a besoin d'images sur ce type de cartes) ? On rappelle que l'université de Lorraine préconise de « penser aussi à la communication visuelle » dans ses « Conseils pratiques pour écrire l'égalité ».

<https://www.univ-lorraine.fr/egalite-diversite-inclusion/conseils-pratiques-pour-ecrire-legalite/>

Réponse : Cela coûterait trop cher de changer l'ensemble des cartes (Personnels / Étudiants) immédiatement (68k€) mais il sera demandé au prestataire de fournir des cartes plus neutres dans le futur.

6. La formation continue est-elle ouverte aux doctorant.es dont le contrat passe par un financement extérieur à l'UL ?

Réponse : Oui c'est possible

7. Les élu.es BIATSS en F3SCT et CSA n'ont pas leur second compteur de jours élu.es ouvert (19 jours pour le CSA uniquement.), est-il possible de le débloquent ?

C'est en cours. A vérifier par les agents concernés