



Comité social d'administration du 24 octobre 2024

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjointe de séance : Stéphanie Maréchal (SGEN)

Déclaration liminaire CGT-FSU-SUD

Les élu·es CGT-FSU-SUD constatent et dénoncent un fort regain d'activités de groupes politiques d'extrême droite sur nos campus : tags assimilant étrangers et violeurs, islamo-gauchisme de l'université, transphobie, croix celtiques au Saulcy. Ce sont des actes rarement signés mais que l'on retrouve notamment sur les réseaux sociaux d'Action française et Aurora, qui sont en collusion ou en proximité avec les syndicats Uni et la Cocarde. Ce regain d'activités est observé depuis un an mais s'est amplifié depuis la rentrée 2024.

Est-ce que l'équipe politique de l'UL fait le même constat ? Des problèmes vous ont-ils été remontés ? Si oui, des mesures sont-elles prévues ou déjà mises en place ?

En tant que syndicats de défense de tous les agents et de promotion de l'universalité, nous serons présents pour nous opposer à l'idéologie d'extrême droite, en déconstruire les idées et de manière générale pour faire rempart contre l'extrême droite.

Réponse de la présidente

Ce sont des manifestations cycliques, en lien avec le contexte politique. Elle ne fera pas de réponse type « on développe la vidéo-surveillance ». C'est souvent lié à des périodes électorales ou des sujets de société, ce qui est le cas aujourd'hui. On est dans des périodes politiques troubles donc en lien avec ces manifestations.

Tout n'est pas signalé à la présidence mais à chaque fois que cela est fait, il y a un échange avec la police, voire un dépôt de plaintes. Les services de renseignement sont très utiles pour nous. La présidente est plus inquiète sur des processus de banalisation que sur des excès cycliques où on arrive à avoir une réaction collective. En effet, il est plus difficile d'avoir des retours et des effets sur des banalisations et dans ce cas, on est assez limité dans les possibilités.

Information de la Présidente

Le projet de loi de finance 2025 arrive en novembre, avec peu de visibilité sur la suite mais un 49-3 semble inéluctable. On prend le projet de loi comme il est proposé au parlement pour l'ESR, mais aussi pour les aides pour l'apprentissage. Sur l'ESR, il y a une augmentation de 89 millions d'euros, cela représente 0,3 % du budget (27 milliards € en tout). Avec une inflation à 3 %, on a un budget en réduction.

Normalement, on sait qu'une partie de la LPR a été maintenue, notamment le volet RH (repyramidage) mais on ne sait pas encore combien seront affectés à l'université de Lorraine alors que d'habitude au même moment on le sait. La revalorisation PRES, la prime des ESAS, la revalorisation des contrats doctoraux, l'ANR. Pour France 2030, l'AMI SHS serait maintenue, pareil pour les PE-PR et aussi une augmentation des moyens du CROUS. Pour les bourses, on ne peut que citer le dossier de presse : « permet de conserver une politique de bourses sur critère sociaux, permettant aux étudiants les moins favorisés un accès à l'enseignement supérieur dans des conditions facilitées ».

Par contre :

- Toujours pas de compensation pour les lois Guérini.
- Augmentation du fonds de pension de 4 points donc 8 millions d'euros de masse salariale. On nous a toujours dit que ce ne serait pas pris en charge par l'État et ce sera entre 13 à 15 millions d'euros à financer en plus. Toutes les universités sont touchées, et « je ne sais pas comment on fait avec une marche pareille sur une année », et investir sur l'ESR ce n'est pas si inutile.

En parallèle, on a aussi une baisse de l'aide à l'apprentissage qui est annoncée et baisse des coûts de formations. Il est question aussi de supprimer des aides pour licence master et ingénieurs. Il faut se rendre compte que pour nous, l'apprentissage c'est 20 millions de recettes par an. On serait proche des critères pour la mise sous tutelle : nombre de jours dispo dans la trésorerie, le nombre de jours en fonds de roulement et les charges des salariales sur l'ensemble du budget. Un ratio fixé à 83 %, et on serait à 82,6 %, et dans ce cas, on risque de devoir présenter un plan de redressement. La présidente considère qu'on est à un point de bascule signifiant, et significatif.

Concernant la réforme de la formation des enseignants, il y a un flottement. On nous annonce qu'on va basculer la fin du concours en fin de L3. Il y a une période de trouble.

Quelques bonnes nouvelles quand même.

Ce matin, l'aile Est du nouveau bâtiment au campus Saulcy a été inauguré avec la Région, le conseil départemental 57, la métropole de Met et la préfecture. Cette aile va notamment accueillir l'espace Rabelais, le Centre Pierre Janet, le SIO et CIO (rectorat et Univ).

Sur le financement des bâtiments (question diverse CGT-FSU-SUD, précédente en CSA), la présidente voudrait apporter plus d'informations. Concernant les avances UL sur financement pour l'immobilier dans les composantes, il y aura une révision de ce modèle au 10 décembre 2024 au niveau du CA et le mécanisme précédent sera abandonné.

- Pour les actions prioritaires (sécurité, adaptation, performance énergétique), aucune contribution ne sera demandée.

- Pour les actions non prioritaires, une contribution de 10 % sera demandée aux composantes.

La présidente rappelle qu'on ne peut pas conserver les budgets d'une année sur l'autre, la thésaurisation est interdite, mais cela crée aussi des bas de laine qu'on ne peut pas contrôler. L'établissement est dans une vision "d'avance", on a intérêt à favoriser ce mécanisme, mais ça va plus vite à certains endroits qu'à d'autres. On avait tendance à favoriser les endroits où il y a beaucoup d'argent au détriment d'autres où il y a parfois des besoins urgents. Cela devrait être remis à plat avec ce nouveau modèle.

Point Enquête bien-être au travail avec le cabinet Cateis

La présidente indique qu'il y aura encore des groupes de travail dédiés sur les questionnaires.

Le contexte de ce questionnaire c'est réinventer le rapport au travail et *in fine* mettre en place un baromètre social, l'enquête s'adresse à 9 000 personnes : personnels enseignants, BIATSS, doctorants. Il y aura des rapports par structure. Les points importants à venir : une info de la présidente, deux webinaires pour expliquer et la date de début du questionnaire, le 13/01/2025. Des entretiens vont aussi débuter avec Cateis sur un échantillon qui aura été sélectionné mais aussi des entretiens volontaires. Le questionnaire devrait prendre 30 minutes et sera pris sur le temps de travail. L'université a fourni un certain nombre d'éléments à Cateis : fonctionnement des instances, organigrammes, etc.

Certains acteurs ressources clés seront auditionnés : OS, présidente, vp, médecin du travail, assistances sociales, etc

Il y aura deux groupes de travail pour participer aux entretiens individuels, et la validation du questionnaire.

Nous demandons si parmi les acteurs ressources il y aura aussi les cellules EDI, les écoles doctorales. L'établissement a prévu une directrice d'école doctorale.

Il devrait y avoir une démarche la plus fluide possible. Il y aura aussi une parfaite anonymisation des questionnaires. C'est Cateis qui dispose de l'outil de diffusion de manière complètement confidentiel.

Les personnes ressources seront entendues du 2 au 30 novembre.

Nous avons souhaité vous fournir le mail ci-dessous que nous avons envoyé à la présidente après la tenue du CSA concernant la tenue du groupe de travail sur l'enquête elle-même (par contre, nous participerons aux entretiens en tant que membre du CSA avec le cabinet CATEIS).

Après réflexion, nous tenons à vous informer que, en tant qu'organisation syndicale, nous avons pris la décision de ne pas participer à cette réunion.

En effet, il nous semble que ce projet est principalement porté par la direction et qu'il ne relève pas, à ce stade, d'une démarche que nous devrions accompagner dans le cadre de sa co-construction.

En tant que représentants des salariés, notre rôle est de défendre les intérêts des personnels et non d'être impliqués dans le pilotage de projets qui ne répondent pas à une volonté partagée en ce qui concerne leur conception et mise en œuvre.

Nous vous remercions par avance de votre compréhension et restons disponibles pour toute discussion sur ces sujets.

Point 1 – Approbation du PV du CSA du 17 septembre 2024 (reporté)

Point 1 – Approbation du PV du CSA du 17 septembre 2024 (reporté)

Point 2 – Création des services archives au sein de la direction de la logistique et des infrastructures (DLI) (information)

Pourquoi cette création ? Pour être en conformité avec la législation au niveau des archives, pour rationaliser les locaux, parce que l'accumulation d'archives occupe des locaux et augmente les risques au niveau sécurité incendie. Pour préserver le patrimoine de l'université de Lorraine.

Pour le service :

- Un·e archiviste en charge du papier, au Saulcy
- Un·e archiviste RH
- Un·e e-archiviste au Saulcy et la responsable S. Vastelle à la présidence du Saulcy.

Pour la nature des postes et des contrats que l'on a demandé, cela sera précisé plus tard car nous n'avons pas eu de précisions.

Un SAE (système d'archivage électronique) est prévu. En réponse à nos questions, on nous assure que le SAE sera fait en concertation avec les personnes et les directions qui prendront un prestataire extérieur. Dans le cahier des charges, il y aura aussi la demande de prise en compte de l'empreinte carbone.

Lors d'une visite F3SCT, certains élus avaient fait remonter que certains locaux posaient un problème de santé et sécurité au travail. On nous assure que les personnels seront dans un endroit « correct ».

Vie Institutionnelle

Point 3 – Modalités d'organisation du vote électronique (sous réserve) (avis)

Pour les prochaines élections qui se tiendront les 4 et 5 décembre 2024, un nouveau prestataire, Legavote a été chargé de la tenue de ce bulletin électronique.

Deux postes pour voter sont prévus à Léopold et au Saulcy.

Concernant le comité électoral, nous nous étonnons d'avoir été prévenus très tardivement (le 21/10 pour une réunion le 23/10) de la tenue du comité.

Nous demandons s'il est vrai que Légavote aurait un problème d'usurpation d'identité. Une réponse sera apportée par le DGS, plus tard (Au 27/11 toujours rien).

De plus, il n'y a pas encore de nom pour la société d'expertise. La dernière fois, l'audit avait été donné après les élections. Nous aimerions que cette fois-ci, ce soit fait avant les élections. De plus, nous avons déjà demandé la dernière fois plus de précisions sur l'algorithme de chiffrement que nous n'avons pas eu (problème de sécurité informatique).

Réponse du jour apportée : le marché est en cours pour l'expertise, nous aurons le nom de la société bientôt. (Au 27/11 toujours rien) Pour le reste, on reviendra vers nous.

Nous indiquons que nous voterons contre, car nous rappelons qu'aux dernières élections, beaucoup de personnes ne sont pas connectés, qu'il y a eu beaucoup de problèmes et qu'enfin, nous revendiquons de repasser à des élections avec des urnes, notamment pour des raisons entre autres de confidentialité et de sincérité des votes, mais aussi pour la nature sociale et conviviale du vote.

Réponse de la présidente : un débat a été lancé après les dernières élections, une enquête interne a été faite avec des préconisations et des dispositifs notamment d'accompagnement. Ces sujets ont donc été pris en compte. Le vote à l'urne pour le côté convivialité ne parle pas à tous les gens qui s'occupent des journées de vote car ressenti comme extrêmement lourd. La proposition qui est faite aujourd'hui en tient compte. On ne repasse pas le sujet par une petite porte, on en a débattu et on a permis le débat.

VOTE

POUR : 2

CONTRE : 4 (CGT-FSU-SUD)

ABSENTION : 2

Point 4 – Calendrier pédagogique collégium Technologie (avis)

Pas de commentaires particuliers sur le calendrier présenté.

VOTE

POUR à l'unanimité

Point 5 – Création des Statuts du CRAN (Centre de Recherche en Automatique de Nancy) reporté

Point 6 – Modification des statuts du CRULH (Centre de Recherche Universitaire Lorrain d'Histoire) (avis)

Un point sur le statut de membre associé, suite à la modification du statut de chercheur associé qui apporte un certain nombre d'exigences qui exclut des personnes avec qui le CRULH travaillent : conservatrice de musée par exemple

Nous considérons ce statut bien proposé car sous contrôle de l'assemblée générale.

VOTE

POUR à l'unanimité

Point 7 – Modification du Règlement Intérieur des EDUL (Editions de l'Université de Lorraine) (sous réserve) (avis)

Nous nous étonnons que dans notre université très à cheval sur les questions EDI un tel règlement intérieur (même une modification) puisse passer en séance sans une réécriture. Nous remarquons que le texte ne comporte que du masculin : le directeur, le président, un enseignant-chercheur, un responsable alors même que l'EDUL a une directrice et bien sûr une présidente, qu'ils ont des enseignantes-chercheuses et peut-être une responsable ?

Nous demandons aussi pourquoi il n'est pas noté de différences entre séries et collections alors que c'est une des raisons de la modification du règlement.

VOTE

Point reporté pour faire les modifications que nous avons demandées.

Ressources Humaines

Point 8 – Contrat de mission scientifique (avis)

Pour en connaître le fond : <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/enseignement-superieur/lpr-frederique-vidal-2019-2021/article/lpr-analyse-cgt-maj-juin-2022#t2-lt-lt-Contrat-de-mission-scientifique-public>

En séance, le texte nous est présenté comme exploratoire et résultant d'un groupe de travail.

Il est relaté un accord de principe lors du GT et du CS, ce que nous contestons (au CS 9 pour 6 contre et 17 abstentions). Ces contrats sont présentés comme proposant des garanties pour les agents, assurant qu'un accompagnement spécifique et un suivi des agents sera fait. Les contrats de missions à venir se feront dans le cadre de deux appels à projets établissement le temps de l'expérimentation.

Sur la forme : la CCPANT est présenté comme garde-fou alors qu'elle n'a qu'un avis consultatif, les universités d'Aix-Marseille et Sorbonne ont des retours négatif de leurs expérimentations

Présentation du contrat par l'administration : Il a été fait un changement de nom (nous avons fait la remarque en GT) et le CDI de mission devient le contrat de mission scientifique. Cela pouvait être trompeur. Ces contrats sont instaurés par la LPR et l'administration s'était engagée dans une démarche exploratoire, bien consciente que cela nécessitait une discussion dans le cadre du dialogue social parce que « c'est loin d'être anodin » déclare la VP RH.

Notre analyse.

Sur le fond, ce contrat de mission scientifique est totalement inacceptable car cela représente la casse du statut, la fin des recrutements sur postes permanents de fonctionnaires ou de CDI de droit public, c'est la destruction du service public au sein de l'ESR.

Le contrat de mission scientifique se confond par sa durée avec un emploi permanent. C'est directement remettre en cause le statut de fonctionnaire dans le public, mais aussi la notion de CDI dans le privé. Et enfin cela pérennise le financement de la recherche sur appels à projets, en pérennisant les recrutements sur ressources propres et cela entérine le passage de recrutement sur statut de fonctionnaire à un recrutement précaire à vie dans la recherche

On nous répond que c'est un choix. La présidence propose un périmètre restreint sur des appels à projet nationaux, notamment France 2030, qui poussent à conclure ce genre de contrat, et exclut la masse salariale CDI. La présidente assure que cela concernera un nombre de poste très restreint qu'elle suivra à la loupe. Elle dit ne pas vouloir que la personne qui lui succèdera puisse faire fi de ce qui se fera.

Nous soulignons que nous avons fait l'effort d'envoyer des personnes en GT pour se renseigner et écouter. Quant à la question de la personne qui succèdera, on sait bien qu'elle en fera ce qu'elle veut. Nous ne pouvons pas donner notre aval pour mettre la première pierre à cet édifice.

VOTE pour le contrat de mission :

POUR : 0

CONTRE : 6 (CGT-FSU-SUD et UNSA)

ABSENTION : 4 (SGEN et UNSA)

VOTE sur la grille contrat de mission et contrat de projet

POUR : 0

CONTRE : 6 (CGT-FSU-SUD et UNSA)

ABSENTION : 4 (SGEN et UNSA)

Point 9 – Contrat de projet (sous réserve) (information)

Point 10 – Désignation des représentants du personnel dans le cadre de groupe de liaison sur les situations de violences internes (GLSVI)

Point 11 - Subvention de fonctionnement des organisations syndicales représentatives (avis)

Trois propositions nous sont faites.

VOTE

Proposition 1 :

vote : pour : 8 (CGT-FSU-SUD, SGEN, UNSA)

Proposition 2 :

vote : pour : 2 (UNSA)

Proposition 3 :

vote : pour : 0

Point 12 – Suivi des propositions et avis du CSA du 17 septembre 2024 (information)

Nous faisons un retour sur les anciennes questions diverses

1. Sur le STS et concernant le diagnostic STS. La présidente a proposé un débat sur son organisation. Cela fait l'objet actuellement d'un échange avec les 30 STS de l'UL.
2. Droits aux congés pour les personnels BOE extérieurs qui n'ont pas les mêmes congés, voire moins que les agents de l'université : les cahiers des charges comportent des clauses et on ne peut pas intervenir dans ce domaine de la gestion des prestataires car si on fait ça on peut être requalifier en employeur. Le temps de travail est géré en interne par le biais de leur convention collective, on ne peut pas leur imposer ce genre de choses. Il serait illégal de mettre une clause pour la période des congés mais le DGS propose la mise en place d'un critère social au choix des marchés.

QUESTIONS DIVERSES

Questions UNSA

1. Pourrions-nous avoir la liste des personnels à jour, comme chaque année à la même période ?
Réponse : oui, cela vient d'être fait
2. Newsletter recrutement: l'accès à la fiche de poste ne fonctionne pas toujours. Lorsque l'on arrive à voir le poste, l'affichage n'est plus conforme aux fiches de poste UL; les missions télétravaillables ne figurent pas. Pourquoi ces choix?

Réponse : c'est en lien avec le site mobilité interne et les candidatures se font sur le lien mobilité interne. Nous n'avons pas eu de remontée sur le fait que l'affichage ne fonctionnait pas. Il faudrait peut-être donner des exemples précis

Questions CGT-FSU-SUD

1. Bilan des CPJ

Pourriez-vous faire un bilan du dispositif CPJ depuis qu'il est mis en place à l'université de Lorraine ?

Combien de contrats ont été ouverts ? Dans quels grands domaines de formation (ALL-SHS, STS, DEG, Santé) ? Y a-t-il eu des ruptures de contrats ? Si oui, combien ? Les entretiens annuels avec la DRH font-ils ressortir des points à noter (relations avec les encadrants, avec les équipes, etc.) ?

Réponse

Il y a eu 4 contrats en 2024-2025, 3 en 2023-2024 et 10 en 2022-2023. Détail : 2 en DEG, 1 en ALL, 6 en INP, A en Santé, 5 en STS et 1 en LMI

Sur les entretiens, c'est sur la base du volontariat. Il y en a eu 2 : un entretien pour nous dire que tout allait bien et un autre entretien, dans une équipe qui a changé de labo où c'était compliqué mais ça va mieux. Donc tout va bien.

Tous les pôles sont rentrés dans la démarche. Ça fonctionne bien quand il y a des viviers. En fait on est assez attractifs, même avec la dotation de l'ANR (vision nationale). BB : au niveau national, il y a 25% de femmes, alors que 42% de nouveaux postes de profs.

2. Règles communes sur le temps de travail

En continuité de la question posée au dernier CSA, il se trouve que de plus en plus de composantes imposent à leurs agents des règles qui leur sont propres, notamment en termes de temps de travail, CET et télétravail. A ce jour, des composantes refusent aux agents de bénéficier du télétravail ponctuel. Les composantes peuvent-elles refuser à leurs agents un droit qui a été validé par le CA de l'université en date du 29 mars 2022 ?

Il est bien indiqué en préambule :

" Néanmoins au vu de la pratique particulièrement développée du télétravail au sein de notre Université depuis plusieurs années et de la consolidation des conditions managériales et techniques de son exercice, il est proposé de généraliser le télétravail ponctuel à partir du 1er septembre 2022".

" Le texte prévoit que chaque structure mette en place un forfait de jours de télétravail ponctuel. Le forfait sera de 30 jours, pour une personne travaillant sur 10 demi-journées, sur l'année universitaire."

"Les journées de télétravail régulier et de télétravail ponctuel sont cumulables, tout en respectant la règle de présence de 2 jours sur site".

Et enfin :

Il est conseillé à l'agent d'informer son encadrant dans un délai de prévenance raisonnable de sa volonté de déposer une demande de télétravail ponctuel. L'agent devra ensuite déposer sa demande dans le logiciel du temps de travail « Agatte » en utilisant l'absence spécifique « Télétravail Ponctuel ». La validation de la demande dans Agatte permettra l'ouverture du VPN. Elle doit donc être faite avant la journée concernée.

Toute demande de télétravail ponctuel sera soumise à validation du N+1. En cas de refus, l'encadrant devra motiver sa décision via l'espace « commentaire » sous agatte. La journée de télétravail ponctuel est soumise à nécessité de service et sera validée sous réserve que l'agent dispose du matériel informatique (personnel ou professionnel) nécessaire.

Il n'est nullement question dans ce texte validé par le CA d'abrogation du dispositif par une composante sur sa propre décision. Pourriez-vous confirmer notre lecture de ce point et rappeler cette disposition aux composantes ?

Réponse : Aucune composante ne peut décider de ne pas faire de télétravail ponctuel. Il faut faire remonter les composantes afin qu'on en parle avec eux. Il vaudrait mieux une intervention ciblée qu'une communication à l'ensemble des composantes.

3. Panneaux d'informations syndicales

Pourriez-vous rappeler aux composantes l'obligation qui leur est faite de mettre des panneaux syndicaux à disposition des organisations syndicales dans des lieux de passage ? Il ne semble pas y en avoir sur les sites Lionnois, à la MIM, DEA à l'IUT de Metz, etc.

Réponse

DGS : ce sera la première partie d'un message que j'enverrai aux composantes concernant le rappel de l'article. Cela doit être facilement accessible et auquel le public n'a pas accès.

4. Accessibilité des locaux syndicaux au Saulcy

L'accès des locaux syndicaux du Saulcy depuis l'extérieur est toujours bloqué pour l'ensemble des personnels de l'UL, cela freine fortement notre activité syndicale sur ce site. Un panneau "Interdit au public" est présent sur l'une des portes d'accès interne. Quel en est le motif ? Les organisations syndicales sont-elles interdites d'accéder à leurs locaux et/ou à y recevoir des agents ? Une nouvelle signalétique depuis l'extérieur va-t-elle être mise en place pour signaler l'emplacement des locaux syndicaux aux agents ?

Réponse

Du changement est à venir.

5. Campus Santé, Médecine, préparation et surveillance d'examens

Les personnels BIATSS sont-ils obligés de participer à la préparation des amphis et à la surveillance des examens quand cela leur est demandé, voir imposé ? Cela peut-il faire partie des attributions des personnels BIATSS ? Si oui, quelles en sont les conditions et éventuelles gratifications ? Ces missions sont-elles mentionnées sur les fiches de poste des agents concernés ?

Réponse

La préparation peut relever de certaines fiches de poste, un chef de service peut affecter par nécessité de service à un agent de manière ponctuelle, à la préparation. Mais suite à la jurisprudence de la cour administrative de Lyon, il a été rappelé que cela peut être sanctionné même quand ce n'est pas dans notre fiche de poste. La fiche de poste n'est pas un contrat, dès lors qu'il y a nécessité service, cela doit être suivi : c'est ce qui nous différencie du privé.

Nous rappelons que la surveillance est sous la responsabilité des enseignants de la matière et qu'il peut y avoir des abus. On doit en effet combattre les abus mais on nous oppose que s'il y a volonté des deux côtés pourquoi pas, mais les responsabilités restent à l'enseignant.

6. Date de réorganisation du STS Saulcy

Une réorganisation du STS Saulcy est prévue dans les prochains mois. Avez-vous un calendrier concernant cette évolution ?

Réponse

Oui, on en a parlé en F3SCT. La restructuration est en cours, avec tous les personnels et un accompagnement DRH. La présentation sera faite au CSA en janvier 2025 (faite en décembre 2024), il y a toujours un manque d'électricien.

7. Préconisations médicales

Nous sommes alertés sur plusieurs cas de préconisations du médecin du travail qui ne sont pas respectées par la direction de services alors que l'agent en question a obtenu une RQTH (Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). De manière générale, quels sont les moyens et recours des agents pour faire respecter les préconisations du médecin du travail lorsqu'ils ou elles ont obtenu une RQTH ?

Réponse

L'employeur (« direction de services ») est dans l'obligation de prendre en considération les préconisations du médecin du travail.

S'il est en désaccord avec ces préconisations, il doit faire connaître à l'agent et au médecin du travail les motifs pour lesquels il s'oppose à ces mesures. En effet, les mesures s'appliquent sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées (i.e. avoir les moyens physiques et matériels de les mettre en œuvre). S'il y a difficulté, il convient à la structure d'échanger avec le médecin du travail pour adapter la préconisation au contexte et à l'organisation

du travail. En cas de difficultés rencontrées par l'agent, il est recommandé de solliciter le correspondant handicap et le médecin du travail.

8. DIUL

Compte tenu des difficultés budgétaires de l'établissement, le DIUL est-il garanti cette année pour les agents en services centraux ? Pour les composantes de recherche et d'enseignement, des difficultés de financement ont-elles été remontées ? Un soutien financier de la part des services centraux est-il prévu ?

Réponse

Non seulement le DIUL est garanti mais en plus il sera en augmentation : un montant est affecté par direction et ces derniers décident du montant aux agents. Le montant est affecté à une direction et celui-ci est calculé en fonction du nombre d'agents.

Évolution des montants indicatifs qui constitue les enveloppes :

en 2022: Cat C:300€ - Cat B: 420€ - Cat A 500€

en 2023 Cat C:375€ - Cat B: 525€ - Cat A 600€

en 2024 Cat C:500€ - Cat B: 700€ - Cat A 800€

Cela ne garantit pas la répartition dans les composantes...

Volonté de tendre vers des montants équivalents en DO comparées aux composantes de formation et de recherche.

Une composante a remonté des difficultés et l'établissement viendra en appui.

C'était une promesse que le DIUL se rapproche de ceux des composantes. Un effort a été fait, +33 % en 23 et cela a permis plus d'équité.