



Comité social d'administration du 28 novembre 2024

Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjointe de séance : Stéphanie Dap (UNSA)

Liminaire CGT-FSU-SUD : Le 5 décembre sera crucial !

Le 5 décembre 2024, nous devons lancer un avertissement fort et clair : sans mobilisation, nos universités et nos conditions de travail vont sombrer dans la catastrophe. Depuis des années, les réformes destructrices imposées par les gouvernements successifs, et appliquées le plus souvent studieusement par nos administrations, ont mis le système éducatif public dans une situation de crise sans précédent. Ce n'est pas de la fatalité, c'est le résultat d'une politique idéologiquement marquée dont l'objectif est de casser le service public d'enseignement supérieur et de recherche. On a averti, on s'est battu contre ces réformes, mais aujourd'hui, les dégâts sont là.

Un avenir incertain pour l'enseignement supérieur et la recherche

Les annonces récentes concernant le budget 2025 confirment que la situation est de plus en plus désastreuse. À l'Université de Pau (UPPA), par exemple, le président a confirmé deux mauvaises nouvelles : la non-compensation de la hausse de la cotisation patronale retraite des fonctionnaires (le fameux « CAS Pensions ») et une baisse de la subvention pour charge de service public (SCSP) de 1 %. A Reims, on entend parler d'une réduction de 20 % de l'offre de formation pour le prochain semestre. A Lille, d'une coupe de 60 000 heures TD.

Ces décisions auront des conséquences immédiates et dramatiques pour les personnels des universités : moins de moyens, des conditions de travail qui se dégradent et des tensions budgétaires de plus en plus fortes. Le manque de financement est tel que certaines universités devront trouver des solutions pour compenser cette perte, mais à quel prix ?

La spoliation continue : moins de droits, plus de précarité

Au-delà des attaques financières directes, ce sont nos droits qui sont attaqués. La réforme des indemnités journalières maladie, avec la hausse des jours de carence et la baisse des indemnités après trois jours d'arrêt, est un nouveau vol de nos cotisations, de nos acquis. Pour les personnels, cela signifie des pertes de salaire considérables, mettant encore plus en difficulté celles et ceux qui sont déjà sous pression. Les personnels précaires, déjà trop nombreux, risquent de voir leur situation encore fragilisée.

L'appel à la mobilisation : faire front ensemble

Le 5 décembre, nous avons l'opportunité de dire stop ! Cette journée de grève et de manifestations est un moment-clé pour faire entendre notre voix et exiger un changement radical de politique. Il est crucial que toutes et tous, agents publics du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, rejoignons ce mouvement. Si nous ne réagissons pas maintenant, si nous ne nous mobilisons pas, nous allons droit à la faillite de notre système éducatif.

Les élu·es CGT-FSU-SUD, en accord avec leur organisations syndicales, appellent à une mobilisation massive pour défendre nos salaires, nos droits, et l'avenir de l'enseignement supérieur et de la recherche. Avec nos syndicats, nous revendiquons :

- L'augmentation immédiate du point d'indice de 20 % et son indexation sur le coût de la vie.
- L'abrogation de la réforme des retraites et un retour à une retraite à 60 ans avec 37,5 annuités.

- La création de milliers de postes dans nos universités pour répondre aux besoins réels de nos établissements.
- La titularisation des contractuels occupant des fonctions pérennes.

Sans cette mobilisation, nous courons à la catastrophe. L'urgence est là. Le 5 décembre, il est plus que jamais temps de faire front, d'être nombreuses et nombreux et d'organiser, collectivement, la suite de cette lutte. Nous vous enjoignons, Madame la Présidente, de créer les conditions qui permettront cette mobilisation : journée banalisée, ASA pour les BIATSS, cours annulés (et réputés faits) ou toute possibilité laissée aux agents et aux étudiants de participer librement sans pénalités sur le salaire ou sur les conditions d'études.

Réponse de la VP CA-RH

La présidente est absente car elle est très impliquée dans ce mouvement de contestation. Elle-même (la vice-présidente) ne peut pas répondre à sa place mais elle va rapidement lui transmettre ce liminaire.

Nous répondons que notre objectif à travers ce liminaire et la motion que nous proposons ensuite est d'interpeller la présidente. Il est important de taper vite et fort. Nous avons vu la manifestation des présidentes et présidents d'université devant le ministère ESR, mais aussi le bandeau combatif sur le site de France Université avec une charte graphique proche d'un de nos syndicats. Il faut que la présidence s'engage fortement sur la journée du 5 décembre. Nous annonçons que nous étions prêts à quitter la séance s'il n'y avait pas cet engagement fort de la présidente. Il est effet un peu vain de parler dans ce CSA de carrière des agents, de recrutement ou encore de promotion dans le contexte actuel si nous n'avons pas le soutien et l'appui de la présidente. Nous comprenons cependant que la VP ne peut pas s'engager en séance à la place de la présidente.

Demande de transmission d'éléments de motion au CA de l'UL par les élu-es CGT-FSU-SUD

A la suite du liminaire, nous proposons des éléments de motion à destination du CA du 10 décembre 2024.

Les membres du CA de l'université de Lorraine demandent au gouvernement de renoncer à son projet budgétaire qui se traduit notamment par :

- l'augmentation de un à trois jours de carence en cas de maladie ;
- la réduction l'indemnisation des agents absents pour raison de santé à 90 % de leur traitement ;
- la suppression de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), dont l'objectif est pourtant de limiter les pertes de rémunération face à l'inflation ;
- ou encore l'instauration d'une nouvelle journée annuelle de solidarité, non rémunérée, donc travaillée gratuitement.

Les agents de la fonction publique ne sont pas la variable d'ajustement du budget de l'État. Le service public d'enseignement supérieur et la recherche et, par-delà, toute la fonction publique ont besoin de moyens humains budgétaires à la hauteur des services qu'ils rendent à la société.

Info présidente, lue par la vice-présidente RH et CA

Budget 2025

Pas d'éléments de cadrage officiel à ce jour mais les informations disponibles (déclarations du ministre ou de ses services, cadrage du rectorat dans d'autres universités) permettent d'évaluer a minima à 16 M€, au maximum à 21 M€, les charges non compensées qui pèseront sur les finances de l'université en 2025. Entre 2022 et 2024, l'Université de Lorraine a déjà absorbé environ 50 M€ de charges non compensées (14 M€ fonctionnement courant sur la facture annuelle + 10 M€ pour l'énergie sur la facture annuelle + 27,5 M€ de charges de masse salariale).

Beaucoup d'universités sont dans une situation plus grave que celle de l'université de Lorraine (certaines ne savent pas comment payer leurs salaires dès la fin de l'année 2025). Si les universités ne sont pas massivement refinancées nous devons prendre des mesures compliquées en 2025 si nous ne voulons pas passer sous tutelle rectorale et si nous voulons préserver notre capacité à investir qui est vitale.

Les présidentes et présidents ont manifesté devant le MESR jeudi dernier (21 novembre) pour protester contre ces nouvelles charges. Un mouvement général est coordonné par France Université. En relai en proximité, la présidente a entamé une séquence de communication dans les médias et a écrit aux élus (maires, député·es, président RGE et des quatre départements, sénateurs et sénatrices). Une journée d'action dédiée à la situation des universités (en amont de la journée de mobilisation du 5 et avant la fin de l'examen du PLF 2025) est en train de s'organiser. La présidente prévoit d'organiser à cette occasion au moins un échange en visio avec l'ensemble des personnels.

– 3 décembre : action FU dédiée aux universités.

– 5 décembre : action nationale syndicale toute fonction publique.

L'Université de Lorraine est actuellement la cible d'une campagne, initiée par les réseaux d'extrême-droite et relayée par le JDD (propriété de Vincent Bolloré) et le magazine Valeurs actuelles, mettant en cause le module SENSE (Se Saisir des Enjeux Sociétaux et Environnementaux) qui a été mis en place à la rentrée 2024. La méthode est connue : *Audacter calumniare, semper aliquid hæret* (Calomniez hardiment, il en reste toujours quelque chose). Conçu par une équipe pluridisciplinaire d'enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses, le module SENSE répond à deux objectifs.

– Former d'ici 2025 les étudiantes et étudiants de premier cycle à la transition écologique pour un développement soutenable, conformément à la note de cadrage du ministère de l'enseignement supérieur et la recherche de juin 2023.

– Lutter contre les discriminations, violences ou injustices qui peuvent avoir de très graves conséquences et qui nuisent à la réussite et à la santé mentale les étudiantes et étudiants. Un environnement respectueux, qui valorise la diversité et promeut l'égalité, est un levier puissant de bien-être et de performance.

L'université de Lorraine encourage les étudiantes et étudiants à partager leurs observations sur le forum dédié lorsque certains éléments leur paraissent manquer de clarté ou les interrogent. L'équipe pluridisciplinaire d'enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses de l'Université de Lorraine qui a élaboré ce cours reste à leur disposition pour répondre à leurs questions.

A ce jour, compte-tenu du reste de l'actualité par ailleurs et parce que les attaques restent confinées dans la fachosphère, l'UL a préparé une communication mais ne l'a pas diffusée.

Nous approuvons la position de la présidente sur cette question et qualifions de « dégueulasse » la photo parue sur dans l'article du JDD pour illustrer cette campagne de l'extrême droite (note : photo de l'entrée sur le CLSH Nancy avec en premier plan ce slogan : « Abayas bienvenus »).

Autres infos VP et DGS

CETELOR. Une question diverse y est consacrée mais la présidence dit qu'elle va nous tenir informés de la démarche sur l'ensemble de l'équipe. A l'issue du CSA de septembre, la présidente a tenu une réunion sur CETELOR. Elle tient l'ensemble de l'équipe régulièrement informé. Le VP partenariat et la DGSA Tessier sont allés à la rencontre des équipes. A ce jour sur les onze personnes, trois sont sans affectation. L'accompagnement de la DADRH et de la DGSA recherche projet partenariat ont fait quatre propositions de postes, des bilans professionnels. La démarche est validée au sein du Lermab et de la filiale. Cette question passera au CSA de janvier ou à celui de février.

Visite des inspecteurs de l'IGESR. Ils sont intervenus sur une étude sur les vacataires, dans le cadre d'une démarche dans le programme d'audit (c'est aussi le cas à Lyon 2 et Toulouse Jean-Jaurès). Conclusion : on a un nombre important de vacataires. Sur ces vacataires, 30 % font moins de 20 heures

par an. Observation de l'IGESR : c'est cohérent. Un rapport sera rendu fin janvier, avec une circulaire pour simplifier le cadre administratif.

Évolution de la DG. Pierre-Emmanuel Jeunehomme est nommé DGSA RHSPCT. Celui-ci se présente et dit qu'il connaît l'établissement et le périmètre RH. Il parle de la nécessité du dialogue social et de l'écoute du personnel, qui lui tient à cœur.

Le poste DGSA infrastructure et moyens sera publié dans les jours qui viennent.

Les élu-es UNSA réagissent sur cette nomination. Il est regrettable que cette nomination ait lieu compte tenu de la situation financière actuelle. P-E Jeunehomme n'aurait-il pas pu cumuler les deux fonctions ?

Info de la VP CA-RH sur la suppression de deux points à l'ordre du jour

– Révision des lignes directrices de gestion (LDG) sur les promotions et valorisations des parcours professionnels des personnels.

– Règlement de gestion des EC recrutés sur des chaires de professeur junior (CPJ).

La VP souligne que les services ont bien travaillé, mais que la présidence a souhaité faire une relecture avec la DAJ, car des situations importantes faisaient apparaître qu'il fallait modifier les textes (notamment sur les CPJ et des problèmes rencontrés). Sur les LDG, la présidence veut prendre le temps de bien peser les situations pour présenter au CSA des documents plus sécurisés.

Nous profitons de ces informations pour poser des questions sur les conséquences des restrictions budgétaires annoncées. Qu'en est-il des travaux d'accessibilités ? Les chantiers sont-ils arrêtés ? Y a-t-il d'autres pistes ? Des emplois sont-ils menacés ?

La VP CA-RH répond que la présidente voulait rendre les choses concrètes sur les mesures prises actuellement. Les choix n'ont pas été faits. Cela aurait pu porter sur des formations, mais les questions d'accessibilité, c'est plus concret et ça fait réagir. Si l'UL devait réduire ses capacités d'accueil, ce serait en dernier recours car les universités sont le dernier ascenseur social qui existe encore. Il faut faire preuve de la plus grande prudence actuellement.

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

RAS

Vote Pour : 10 (unanimité)

Point 1bis – Approbation du PV du CSA du 24 octobre 2024 (avis)

RAS

Vote Pour : 10 (unanimité)

Point 2 – Audit en cours des services techniques de site (information)

Présentation : Alexandre Pery (direction du patrimoine) et Nicolas Kosinski (assistant DPI)

AP : Début de mission en janvier 2024 dans l'objectif de favoriser les bonnes pratiques dans le réseau, l'acculturation et la sensibilisation. Mise en place de procédures communes et partagées et mise en place de nouveaux outils.

NK : Nouvellement arrivé à l'UL et y découvre un fonctionnement atypique, au sens où cela ne correspond pas à ce qu'il a connu avant (organisation complexe de l'UL). Mise en place d'entretiens et questionnaires avec les STS. Il dit avoir pu échanger à bâtons rompus avec STS. Le questionnaire est conséquent : 250 à 300 questions. Suite à cette action, analyse des résultats, en termes d'ETP, de formations dans le cadre professionnel.

Le DGS (Vincent Malnoury) précise que ce point est présenté parce que c'est un engagement pris devant le CSA de septembre. Il y a des enjeux environnementaux. Le CSA sera de nouveau informé de la suite, par la présentation d'un plan d'action.

NK répond à une question sur l'animation de la ligne métier DPI-STTS en disant qu'il y a eu une réunion en novembre avec les encadrants (responsables de sites). Mais il veut également pouvoir recueillir la parole des agents.

Nous demandons des précisions sur le questionnaire. NK précise que les 250 questions sont posées aux 30 RSTS. Ensuite les RSTS ont rempli quatre pages de questionnaire avec leurs agents. Sur les sites, il lui semble y avoir une bonne confiance entre agents et responsable. La difficulté est cependant de pouvoir toucher tout le monde. NK veut aller à la rencontre des agents sans la présence des RSTS, à la façon « machine à café ».

Nous soulignons qu'il y a souvent des préconisations faites par la F3SCT, mais que la DPI ne semble pas toujours en être au courant.

AP répond que la DPI est toujours au courant, et que parfois la présidente pousse. Il précise qu'il n'a cependant pas tout l'historique de l'UL. Il fait un suivi et un plan d'action sur chaque recommandation de la F3SCT.

Nous rappelons que ces recommandations sont publiques et sur l'ENT. Souvent, lors des visites F3SCT, nous avons des points d'alertes qui remontent avec du mal-être entre DLI et DPI.

Pour AP, cela justifie l'action. La situation s'améliore tout doucement, tout ne sera pas fait du jour au lendemain. Quand il est arrivé à cette fonction, il a d'abord fait la communication interne. Il veut nous montrer qu'il est dans une démarche de co-construction et que, petit à petit, la situation va s'améliorer.

Ressources Humaines

Point 3 – Campagne d'emploi 2025 (avis)

Rappel des grands axes politiques

- Programmation prospective et dynamique, qui devient compliquée dans le contexte actuel.
- Dialogue renforcé formation / recherche (directoire, composantes)
- Contraintes budgétaires anticipées au moment du cadrage (mesures Guérini non compensées intégralement, GVT, CAS Pensions – même si ça n'a pas d'impact direct sur cette campagne –, réduction de la SCSP du montant des arrêts maladie « économisé »).

L'UL est à une campagne à 50 %. Prise en compte des CPJ et des repyramidages (toujours pas d'informations), mais compliqué parce que les informations sont partielles. Pour les PR, maintien de deux postes 46.4 (réservés IUF) en section 35 et 60. Il devait y avoir le recrutement d'un MCF BOE, mais le poste n'est finalement pas publié car les conditions de recrutement n'étaient pas réunies au sein des composantes concernées.

Pour les ESAS, il y a eu une bascule en première vague des véto du recteur sur la deuxième vague de l'an dernier.

Analyse GPEC sur les postes BIATSS, mais aussi ENS et poursuite de l'expérimentation de l'AENES. C'est assoupli pour la règle de non-transformation des AENES en ITRF BAP J, aujourd'hui 6 concours, et 3 transformations vers la BAP J.

Finalement :

- 99 postes ENS (79 EC + 20 ESAS)
- 93 postes BIATSS

C'est une campagne « prudentielle » selon la VP CA-RH, avec un ralentissement de la publication puisqu'on a 47 postes EC-E en moins et 3 postes BIATSS en plus. Elle rappelle que l'UL avait fait une

« belle campagne » l'année dernière, en disant que ce serait peut-être la dernière à ce niveau. Dans le réseau des VP CA, il se dit que beaucoup d'autres universités nous jalouent. Cette année, l'UL est allée au maximum de ce qu'elle pouvait faire sans se mettre en danger. On est dans un volume de publications dans la moyenne. C'est une campagne d'emplois concertée, avec assez peu d'arbitrage à faire. Pour les EC-E, quand il y a un manque de dialogue ou d'accord entre disciplines ou composantes, le principe est de reporter la publication du poste car il faut que les profils soient compatibles et cohérents pour ne pas risquer de mettre les personnes recrutées en souffrance.

Nous réagissons en disant que nous savons que les campagnes d'emplois sont toujours compliquées. L'an dernier, alors qu'il s'agissait d'une « belle campagne », nous nous sommes abstenus. Mais nous avons rappelé le contexte budgétaire difficile en début de CSA. Il faut lancer des signaux pour dire qu'on a besoin de postes. Si on regarde la situation de publication de postes des EC, c'est un mauvais signal donné aux jeunes doctorants, car c'est leur montrer qu'il n'y a pas de postes. On sait le travail de construction de cette campagne par les équipes de la présidence et on entend l'argumentation faite en séance, mais syndicalement ce n'est pas satisfaisant. On ne va pas voter pour cette campagne.

L'Unsa salue les efforts, mais souhaite alerter sur les baisses d'effectifs du fait du contexte, parce que non seulement, il y a moins de personnes, mais la charge de travail, elle, demeure.

Vote Pour : 2 (SGEN)

Vote Contre : 6 (CGT-FSU-SUD + UNSA)

Abstentions : 2 UNSA-SNPTES

Point 4 – Le repyramidage assistants ingénieurs (ASI) – loi de programmation de la recherche (LPR) 2025 (avis)

Cette présentation est faite tous les ans. Les BAP recherche sont visées, ainsi que les personnels en appui. L'UL ne sait pas s'il y aura du repyramidage ou pas. Une baisse tendancielle est à attendre. L'hypothèse qui semble raisonnable est de 5 repyramidages + 5 en complémentaires. S'il y en a moins de 5 ou plus de 10, il faudra revenir devant le CSA pour un nouvel avis.

Priorité : lien avec la recherche (dispositif LPR), pas d'exclusion de BAP a priori.

LP, non classé

BAP A : 2

BAP J : 3

LC, classement

BAP C : 1

BAP F : 2

BAP C : 3

BAP C : 4

BAP B : 5

Vote Pour : 6 (SGEN-CFDT, UNSA)

Vote Contre : 0

Abstentions : 4 (CGT-FSU-SUD)

Point 5 – Le repyramidage MCF (maîtres de conférences) HDR (habilitation à diriger des recherches) – année 2025 (avis)

Comme pour les ASI, l'UL ne connaît pas encore le nombre de postes ouverts au repyramidage. L'hypothèse raisonnable est de partir sur 15 postes et 2 complémentaires. Il s'agit en principe de la dernière année du dispositif, 2026 étant consacrée au rattrapage. Il était annoncé que le dispositif serait peut-être prolongé, mais pas d'information du MESR pour le moment. Pourtant, la VP CA-RH note que ça ne coûte rien au MESR car c'est financé sur la base d'un PR deuxième classe (or ça s'adresse à des MCF le plus souvent assez avancés dans la carrière). L'objectif est toujours de 40 % de PR sur toutes les disciplines.

Nous disons que nous sommes assez satisfaits du résultat. Nous avons des interrogations au début sur la procédure, mais là le travail est fait de façon correcte d'après nous. Nous notons que les engagements pris l'année dernière sont tenus, par exemple sur la 17^e section. Nous demandons si des regroupements de section auraient été possible, par exemple sur les sections 70 et 72.

La VP CA-RH dit que les sections concernées ne l'ont pas souhaité.

Vote Pour : 10 (unanimité)

Point 6 – Présentation du bilan de la campagne repyramidage 2024 (*information*)

RAS

Point 7 – Procédure relative à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités dite de « Repyramidage » – année 2025 (*avis*)

En réunion avec les présidentes et présidents de commission, il a été rappelé que l'année de stage compte. Quelques modifications sont apportées au texte, notamment l'ajout du CPP dans la liste des positions statutaires permettant d'être membres de comité de promotion, mais aussi la nouvelle application pour gérer la campagne RH.

Pour nous, des ambiguïtés ont été levées dans ce texte, ce qui est positif.

Vote Pour : 10 (unanimité)

Point 8 – Procédure de gestion de la campagne d'avancement de grade des personnels enseignants-chercheurs (*avis*)

RAS

Vote Pour : 10 (unanimité)

Point 9 – Guide de fonctionnement des comités de sélection (*avis*)

Les modifications faites relèvent de précisions et d'une sécurisation du texte par la DAJ.

Nous notons qu'il y a une réorganisation de plusieurs points qui rend la lecture plus claire de ce guide. Comme pour la procédure repyramidage, des ambiguïtés sont levées.

Page 14 : sur le vote électronique, il n'est plus fait appel à Belenios.loria. Est-ce parce que cette application n'est plus développée ? Effectivement, Belenios n'existe plus.

Des précisions sont données sur le veto des directeurs/directrices d'écoles et d'instituts.

Vote Pour : 10 (unanimité)

Point 10 – Modalités d'attribution de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) à destination des hospitalo-universitaires – année 2025 (*avis*)

C'est le même texte que l'an dernier, avec un alignement de la PEDR sur la C3 du RIPEC.

Nous annonçons notre vote contre, en cohérence avec notre position sur les primes, notamment celles au mérite.

Vote Pour : 6 (SGEN-CFDT, UNSA)

Vote Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

Abstention : 0

Point 11 – Modifications apportées au référentiel d'activités pédagogiques de l'ensemble des enseignants (hors hospitalo-universitaires en médecine générale) – année universitaire 2024-2025 (avis)

Ajout SUAPS pour les directeurs.

Même situation pour nous, nous annonçons notre vote contre.

Vote Pour : 6 (SGEN-CFDT, UNSA)

Vote Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

Abstention : 0

Point 12 – Suivi des propositions et avis du CSA du 24 octobre 2024 (information)

RAS

Questions diverses CGT-FSU-SUD

1. Congés

L'établissement impose des périodes de fermeture dans l'année : à Noël et en été. Les congés sont automatiquement posés par les gestionnaires Agatte. Un agent peut-il remplacer ces jours posés par des jours de récupération si son compteur lui permet d'en poser ?

Réponse. Oui si c'est accepté par le chef de service.

2. Signature des contrats de travail

Pouvons-nous savoir qui peut signer les contrats CDD et CDI et comment la DRH s'assure que les contrats sont faits dans la légalité ? Est-il possible que des contrats soient soumis à des contractuels sans que la DRH les valide et les vérifie ? Qui détermine la mise en place de recrutements CDD ? A partir du moment où les CDD sont sur fonds propres d'une composante, comment l'université est-elle interrogée et consultée en amont ? Les offres sont-elles bien publiées sur la lettre interne de recrutement et les recrutements ouverts à l'université ? Y a-t-il dans ce cadre des emplois réservés pour les personnes en situation de handicap ?

Les contrats de travail à durée déterminée sont-ils vérifiés et validés par la DRH voire la DAJ ?

Qui est le signataire de la rupture de la période d'essai ?

Peut-on en avoir un bilan des ruptures de périodes d'essai à l'initiative de l'employeur.

Réponse. Ça dépend du support, mais c'est toujours après avis de la DADRH. Toutes les demandes passent par la DADRH. Oui les postes sont bien publiés sauf quelques postes pour régler des situations individuelles complexes. La présidente est toujours signataire. Le bilan des emplois réservés est en cours.

La partie contrat de travail n'a jamais été déléguée, seul le central peut signer : en premier, la présidente et il peut y avoir délégation aux DGS, DGSA.

3. Bilan des questions précédentes

Pourrions-nous avoir le bilan des informations en attente suite aux questions diverses précédentes ?

Réponse. Un tableau est fait, il nous sera envoyé par mail.

4. Trajectoire RIFSEEP

Les derniers documents publiés concernant les montants RIFSEEP par corps, grade et groupe datent de novembre 2023. Pourriez-vous nous transmettre les grilles actuelles ? Et le CIA 2024 qu'en est-il ?

Réponse. Concernant le RIFSEEP, cela est disponible sur l'intranet (Vie institutionnelle) mais il sera transmis. Pour le CIA, il faut voir dans le rapport social unique (RSU).

5. Fête de Noël

Serait-il possible de prévoir des horaires moins matinaux les prochaines années pour permettre aux personnels les plus éloignés de participer aux événements. En effet, ce n'est guère convivial de faire participer des enfants à des événements si matinaux. De plus, les agents et leurs familles peuvent habiter plus ou moins loin. Le but nous semble-t-il est bien un événement festif et sympathique. Qui et quel enfant en a envie un samedi à cette heure ? Si c'est le coût, sachant que c'est le seul événement organisé par l'université pour les agents, il nous semble que cette raison n'est pas entendable. Il est fort possible de revenir à des événements organisés dans nos locaux.

Réponse. Cette fête de Noël est organisée dans le cadre d'un partenariat avec un prestataire unique. L'établissement a opté pour deux spectacles et goûters. Au vu des capacités importantes d'accueil, le prestataire a dû privatiser le cinéma complètement. Après une prise de contact avec le prestataire, il s'avère impossible pour lui de le faire après 13h pour des raisons légales.

6. Agatte

A l'université, il nous semble avoir un règlement de gestion du temps de travail avec un système d'enregistrement du temps de travail AGATTE.

Du fait des pouvoirs que chaque responsable semble s'octroyer, pourriez-vous nous indiquer si ce règlement et ce système sont toujours en application sur toute l'université de Lorraine.

Donc, le règlement de gestion Agatte est-il toujours en application sur l'ensemble de l'établissement ?

- Il semble que le télétravail soit impossible dans certaines composantes de l'UL.

- La question des samedis travaillés en BU notamment l'après-midi est-elle réglementaire en l'absence du responsable unique de site (RUS)

Réponse. L'administration confirme que le règlement est toujours en application et sur l'ensemble de l'université. Deux bibliothèques universitaires sont effectivement ouvertes le samedi, et ce pour des raisons différentes. Pour le Saulcy et Nancy, il y a bien un responsable unique de site.

La CGT-FSU-SUD parle d'un document récemment lu, venant du LEM3, dans lequel il leur semble y avoir beaucoup d'éléments étonnants et non réglementaires. La DRH l'a vu aussi et elle confirme que 98 % du document n'était pas applicable. Elle fera d'ailleurs un point à la prochaine AG du LEM3.