



## Comité social d'administration du 23 janvier 2025

### Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjoint de séance : Victor Sandanassamy (CGT-FSU-SUD)

#### Déclaration liminaire CGT-FSU-SUD n°1

##### Conditions de travail et vœux 2025

En cette nouvelle année 2025, nous voudrions adresser nos meilleurs vœux à l'ensemble des collègues du CSA (membres élus et administration) et plus généralement à l'ensemble des collègues de l'université de Lorraine. Et nous voudrions plus particulièrement nous adresser aux agent·es en situation de souffrance professionnelle.

Nous, élu·es CGT-FSU-SUD, dans le cadre des visites, enquêtes, DGI aussi bien que dans le cadre de nos accompagnements syndicaux, rencontrons beaucoup de personnels en difficulté, subissant notamment des risques socio-organisationnels.

Notre établissement a lancé une grande enquête « Bien-être au travail » et affiche sa volonté de « réinventer notre rapport au travail ». Nous en prenons acte. Une équipe d'accompagnement aux managers a été créée. A quelle fin ? Pour garantir les bonnes pratiques des managers à l'égard de leurs équipes ou pour vous rassurer sur votre politique "managériale" ? Vous le savez, nous sommes loin d'être convaincu·es de la pertinence d'un tel dispositif.

Cependant, nous vous interrogeons : qu'en est-il des sites et services où les problèmes sont connus, reconnus, et où les situations sont difficiles, voire alarmantes ? Nous avons connaissance d'un certain nombre de sites concernés, et malheureusement la liste est longue.

Il y a toujours plus de difficultés, toujours plus de témoignages inquiétants, de demandes de mobilité en lien avec des situations insupportables, d'arrêts de travail, de déclarations d'accident de travail, de situations de violences sexistes et sexuelles, de discriminations et, ce, à tous les niveaux de la hiérarchie.

Nous ne disons pas qu'aucun travail n'a été fait par les services. Il y a, ou il peut y avoir, des discussions et des échanges, des enquêtes, des visites, des signalements, etc., mais nous nous alarmons sur le fait que ces situations perdurent parfois depuis des mois, voire des années. Les personnels continuent à être en souffrance, les situations se dégradent et les solutions tardent à arriver.

Notre rôle de représentants des personnels, dans les instances, est d'alerter, de faire respecter les obligations de l'employeur. Nous pouvons préconiser des solutions et pour ce faire nous disposons d'accès à un certain nombre d'outils, de dispositifs, comités, et mécanismes. Mais nous ne pouvons pas être les seuls à ouvrir des portes et pointer les lieux de souffrance.

Nous voudrions donc vous rappeler qu'en vertu de l'article L4121-1. du Code du travail et du décret 82-453 intégré dans le code de la fonction publique à l'article L. 811-1, vous, présidente et employeur, avez la responsabilité de la santé et de la sécurité des personnels de l'université de Lorraine. Le décret stipule par ailleurs que « *les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ».

Vous devez réduire le délai de traitement des situations de harcèlement et de règlement des conflits. Il est actuellement d'un semestre voire d'une année dans notre université. C'est beaucoup trop long ! Raccourcir les délais est indispensable. La spécificité de certaines composantes ou services ne doit pas servir de prétexte pour s'extraitre en permanence des règles générales de l'établissement.

Ces situations doivent changer ! Vous êtes élue depuis presque trois ans. Il est temps, de repenser certaines approches afin de « *mieux répartir les charges de travail, accompagner les transformations des métiers, œuvrer pour améliorer au quotidien les conditions de travail des personnels* ». Madame la Présidente, c'est en effet ce que nous énonciez dans le levier 2 « conditions de travail » de votre profession de foi publiée le 4 mai 2022.

A la suite de cette lecture, la présidente nous remercie de la rappeler à ses responsabilités d'employeur.

## **Déclaration liminaire CGT-FSU-SUD n°2**

### **Libertés académiques**

Les libertés académiques, dans notre pays comme ailleurs, sont menacées. D'accusations récurrentes en procès médiatiques, on ne compte plus les attaques, issues des politiques en particulier, en provenance de la droite au pouvoir depuis le premier mandat de Macron jusqu'à l'extrême droite.

Des termes tels que wokisme ou islamo-gauchisme sont lancés tels des insultes pour salir l'image de l'Université. L'épisode Blanquer-Vidal a profondément marqué notre communauté. Ces attaques ont été reprises sous forme de proposition de loi (pour le moment sans suite [https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b2528\\_proposition-resolution](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/textes/l16b2528_proposition-resolution)) par l'éphémère ministre Hetzel, alors député. C'est par celles-là et ceux-là mêmes qui sont en charge de l'ESR, et sont supposés défendre l'Université publique, que nous sommes l'objet de ces multiples attaques. La liberté académique protège les enseignant·es et les chercheur·es de pressions venant du monde politique, religieux et économique.

Il est urgent selon nous d'entrer en résistance et de défendre la liberté académique dans toutes ses diversités.

Liberté de recherche, qui ne peut être garantie sans accès aux moyens pérennes de mener des recherches sur les sujets déterminés par les chercheur·es. Nous entendons ici défendre sans réserve les crédits de recherche récurrents par opposition aux fonds qui sont attribués suite à des appels à projet partisans et à leurs procédures d'évaluation opaques, par exemple ceux de l'ANR.

Liberté pédagogique, qui comprend l'élaboration par la communauté universitaire des contenus des enseignements et des conditions de leur évaluation. Nous faisons ici en particulier référence aux multiples certifications, souvent assurées par des organismes privés et qui sont autant d'atteintes au service public d'enseignement supérieur.

Liberté d'exercice de notre pensée critique dans l'analyse de la société. Nous dénonçons ici par exemple les contrats iniques passés avec le secteur privé, incluant par exemple des clauses de non-dénigrement, comme avec l'Oréal ou Total.

Ce ne sont là que quelques exemples. Il est urgent d'engager une réflexion sur ce thème au sein de notre établissement. Notre conception de la liberté académique n'est pas limitée aux seul·es EC, elle s'étend à toute la communauté de la recherche et inclut tous les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, qu'ils ou elles soient contractuel·les ou fonctionnaires. Elle ne saurait être restreinte à la possibilité de nous exprimer uniquement sur des sujets liés à notre domaine d'expertise en recherche ou en enseignement. Notre formation et notre métier nous amènent à savoir comment se construit la notion de consensus scientifique, comment il s'établit après l'accumulation de résultats, de publications et conférences soumis à des comités de lecture, de controverses et de multiples vérifications par les pairs. Cette exigence de pensée nous donne l'obligation morale d'éclairer le débat public en prenant la parole sur les sujets importants de notre société, enjeux climatiques et environnementaux, enjeux technologiques, enjeux de solidarité.

Nous demandons que l'université de Lorraine, par la voix de sa présidente, porte devant France Université et au-delà le principe de la défense de la liberté académique sans condition, par exemple en promouvant le principe de sa constitutionnalisation. Nous souhaitons que les conseils centraux s'emparent également de ce débat.

Nous souhaitons enfin soumettre à l'examen du CA pour son adoption, la charte sur les libertés académiques produite par l'association Alia (<https://liberte-academique.fr/soutenir-la-charte-pour-la-preservation-et-la-promotion-de-la-liberte-academique/>).

### **Réponse de la présidente**

Sur le second liminaire, elle adhère tout à fait sur le fond avec des réserves sur la charte. Un travail avait été mené par France Universités, mais pas suffisamment porté par l'ensemble des présidents d'université pour avoir un consensus.

Sur le premier liminaire, les préoccupations sont les siennes aussi. Elle affirme que sa main ne tremble pas pour intervenir. Les enquêtes peuvent prendre plusieurs mois parce que les étapes doivent être réglées au plus vite en gardant un niveau de qualité. Elle rappelle son soutien aux personnels qui travaillent dans ces structures.

### **Informations de la présidente**

La présidente présente ses vœux au CSA pour 2025 et partage son inquiétude vis-à-vis des récentes élections aux USA.

Le budget 2025 en demi-teinte. Il y a 100 M€ soclés en plus pour les universités (la moitié pour du CAS pension), 91 M€ pour la LPR. A ce stade, les mesures RH seraient financées : CPJ, repyramidage. Mais il y a des annonces moins positives sur la recherche. Les présidents sont mobilisés sur la nécessaire protection de l'ESR et de l'enseignement public.

Le ministre Philippe Baptiste se mobilise pour les universités également. Information sur le bureau de France Universités.

La présidente nous informe qu'elle a arrêté l'enquête prévue initialement sur le rapport au travail en considérant que le cabinet Cateis n'apportait pas d'éléments sécurisants ni rassurants dans l'approche qualitative et quantitative de l'enquête. Elle ajoute que ce n'est pas un sujet sur lequel on peut se loupier. L'université possède des collègues ayant de l'expertise sur la question. L'université a donc résilié la collaboration, en séparant les aspects qualitatifs et quantitatifs. Le qualitatif sera traité par des moyens internes et le quantitatif sera sous-traité. Le processus est en cours.

### **Point 1 – Approbation du PV du CSA du 28 novembre 2024**

Reporté.

### **Point 2 – Nouvelle mouture du projet d'équipe d'appui au management (avis)**

Présentation par Mathilde Barthe et Gilles Mayer.

Contexte : en CSA de mars 2024, une première présentation du dispositif, inscrit dans le COMP. Le projet avait été intégré dans l'axe 7 de « Réinventons notre rapport au travail ». Une présentation avait été faite et le CSA s'était unanimement prononcé contre ce projet.

Une nouvelle proposition est faite avec un diagnostic sur six mois : un travail d'enquête doit être réalisé pour recueillir les visions et besoins des managers : 55 managers de tout statuts, activités, sites ont été auditionnés (40 BIATSS et 15 EC).

Un forum ouvert a eu lieu en novembre 2024, pour tous les managers (115 ont participé). Ensuite, il y a eu une analyse de la convergence entre ces travaux et des résultats antérieurs. Enfin, des rendez-vous ont eu lieu avec des représentants des OS du CSA.

Besoins exprimés : une culture managériale UL pour avoir un cap et un cadre (référentiel commun), renforcer l'offre de formation notamment pour les néomanagers, un partage des pratiques / transmission par les pairs, la nécessité de cultiver la notion de « rendre service » ou encore de renforcer les appuis institutionnels (établissement / hiérarchie, services centraux sur des questions spécifiquement managériales).

Un débat a lieu avec l'ensemble des OS qui s'associent à notre liminaire sur les questions RH en faisant le parallèle : comment ces équipes vont-elles améliorer les situations de mauvaises pratiques managériales ?

La présidence répond qu'en face d'un dispositif coercitif, il faut des dispositifs de prévention et surtout créer un socle commun de bonnes pratiques.

**Vote**

Pour : 2 (UNSA, SNPTES)

Contre : 2 (UNSA)

Abstention : 6 (CGT-FSU-SUD / SGEN)

*Explication de vote. Nous nous sommes abstenus en rappelant les réserves qu'on a déjà exprimées sur le dispositif, les conditions de sa mise en œuvre et sur la notion même de management. Mais on reconnaît la volonté de changer les choses et d'améliorer la situation à l'UL.*

**Point 3 – Organigramme de la direction coordination des campus messins (DCC) (information)**

L'organigramme affiné est présenté. L'ensemble des recrutements ont été réalisés.

**Point 4 – Réorganisation de la direction des partenariats avec l'intégration du volet 4SH (4 Stakeholders) du programme France 2030 SIRIUS (Stratégie d'Innovation pour le Renforcement des Interactions entre Université et Société) (avis)**

Ce point fait suite à une présentation d'il y a quelques mois. On nous présente le rattachement d'une nouvelle activité qui entraîne une croissance des effectifs. A l'automne 2024, dans le cadre du pilotage du projet Sirius, il a été décidé de rattacher le volet 4SH à la DP qui est un autre volet du programme Sirius.

Cette possible nouvelle organisation a été présentée à plusieurs reprises à l'ensemble des personnels de la DP et n'a suscité aucune expression de désapprobation ou d'inquiétude. Il faudra harmoniser les pratiques managériales.

**Vote**

Pour : 6 (SGEN & UNSA)

Contre :

Abstention : 4 (CGT-FSU-SUD)

*Explication de vote : Même si l'administration essaie de nous rassurer sur le fait que la nouvelle organisation est acceptée par les personnels, nous préférons rester prudents et ne pas donner de blanc-seing.*

**Vie Institutionnelle**

**Point 5 – Suppression de l'Unité de recherche Calbinotox avec intégration au sein du LRGP (Laboratoire Réactions et Génie des Procédés) (sous réserve) (avis)**

RAS

**Vote**

Pour : 10 (unanimité)

Contre

Abstention

**Point 6 – Convention cadre UL-INRIA (Institut national de recherche en informatique et en automatique) (sous réserve) (avis)**

Nous profitons de ce point pour interpeller la présidente sur la direction politique que prend le CNRS qui veut concentrer les moyens sur un petit nombre de laboratoires via la création d'un nouveau type

d'entité : les « Keylabs ». La présidente nous rejoint sur le constat qui n'est pas nouveau au CNRS, et affirme qu'elle rêve d'un jour où des collègues seront fiers d'appartenir à des laboratoires « simplement » estampillés université de Lorraine.

Sur la question de cette convention UL-INRIA, nous soulignons que le problème d'INRIA (et du CNRS), c'est que ça se transforme en agence de programmes. Certes, ce n'est pas cette convention, dont le processus de rédaction est antérieur à cette nouvelle orientation d'INRIA, qui crée cette situation, nous y sommes opposés et nous voulons rester prudents sur l'avenir de nos relations avec l'INRIA.

**Vote**

Pour : 6 (UNSA & SGEN)

Contre :

Abstention : 4 (CGT-FSU-SUD)

*Explication de vote. La nouvelle orientation « scientifique » de l'INRIA est trop contestable pour que nous puissions voter en faveur de ce point. Pour autant, cette convention reste relativement indépendante et poursuit des relations déjà anciennes entre UL et INRIA.*

**Point 7 – Règlement Intérieur des EDUL (Éditions de l'Université de Lorraine) (avis)**

Rien de particulier, sinon des demandes d'homogénéisation sur l'écriture égalitaire.

**Vote**

Pour : 10 (unanimité)

Contre

Abstention

**Point 8 – Statuts de l'unité de recherche CREM (Centre de Recherche sur les Médiations) (sous réserve) (avis)**

Rien de particulier, sinon un manque de féminisation du texte sur les responsables d'équipe (art. 13)

**Vote**

Pour : 10 (unanimité)

Contre

Abstention

**Point 9 – Statuts de l'unité de recherche IDEA (Interdisciplinarité Dans les Études Anglophones) (sous réserve) (avis)**

On note une spécificité sur la désignation de la direction adjointe. D'ordinaire, dans les statuts de composantes, c'est la direction qui nomme la direction adjointe, éventuellement après avis du conseil de composante. Ça n'est pas le cas ici car la direction adjointe est élue par l'assemblée générale. Selon nous, cela fait courir le risque que la direction adjointe puisse être en tension avec la direction.

La DAJ répond que c'est un souhait de l'unité. Nous n'insistons pas.

**Vote**

Pour : 10 (unanimité)

Contre

Abstention

## Ressources Humaines

### Point 10 – Le repyramidage assistants ingénieurs (ASI) loi de programmation de la recherche (LPR) 2025 (avis)

La VP CA-RH explique que le jour du vote du CA de décembre sur le repyramidage des ASI, le ministère a indiqué que l'UL bénéficierait de deux postes de plus que ce qu'elle avait anticipé pour les avis du CSA puis du CA. Elle fait une proposition d'ajout : un poste en BAP G et un autre en BAP J.

Nous faisons remarquer que nous travaillons sur un grand nombre de dossiers (90) pour le repyramidage sans savoir si ça passera ou non auprès du ministère.

La présidente répond qu'elle est confiante, notamment parce que le repyramidage ne « coûte pas cher ». La VP CA-RH précise qu'elle est plus inquiète sur le repyramidage des EC que sur celui des BIATSS. Le DGSA ajoute que tout est suspendu à l'adoption, ou non, de la loi de finances.

#### Vote

Pour : 10 (unanimité)

Contre

Abstention

### Point 11 – Présentation du bilan de la campagne 2024 d'attribution de la prime C3 du RIPEC (information)

Il y avait 338 candidatures (contre environ 500 les autres années), pour 325 primes attribuées.

Nous rappelons notre opposition au principe des primes, et particulièrement à celui-ci, soit-disant au « mérite ». Nous ajoutons que si la prime était à 3 500 € comme nous le demandons, tout le monde l'aurait, sans générer tout ce dispositif, et donc en économisant du travail inutile. Rappel : l'UL a fixé le montant de cette prime à 4 300 €, ce qui représente environ un quart de SMIC, comme nous le rappelons.

La présidente estime que la C3 est un progrès par rapport à l'ancienne PEDR. Elle dit qu'elle aimerait aussi faire disparaître cette C3 du RIPEC, mais que c'est réglementaire et que ce que nous proposons, en revanche, ne l'est pas. Elle ajoute que l'UL est dans la fourchette basse sur le montant de cette prime par rapport à d'autres établissements, qui, en conséquence, la distribue à un nombre plus restreint de personnels.

### Point 12 – Modalités d'attribution de la prime individuelle (C3) instituée par le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) - Année 2025 (avis)

Ce point est traité en parallèle du précédent. La présidence indique que l'objectif est d'arriver à 300 primes par an, soit 900 primes en régime plein.

#### Vote

Pour : 6 (SGEN-UNSA)

Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

Abstention

*Explication de vote. Nous sommes opposés au principe des primes, et particulièrement à cette C3 du RIPEC. S'il faut l'appliquer, parce qu'il s'agit d'une prime réglementaire, nous proposons d'appliquer le seuil plancher (3 500 €) afin (i) d'en faire bénéficier au plus grand nombre, (ii) d'économiser le temps de travail des collègues en évitant une procédure d'évaluation nécessairement contestable.*

### Point 13 – Lignes Directrices de Gestion relatives au régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (sous réserve) (avis)

On est dans le même type de discussion qu'au point précédent.

## **Vote**

Pour : 6 (SGEN-UNSA)

Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

Abstention

## **Point 14 – Règlement de gestion des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs recruté.es sur des chaires de professeur junior (CPJ) (avis)**

Nous rappelons un bilan accessible notamment dans le mensuel du SNESUP-FSU. Sur les trois premières campagnes (2021, 2022 et 2023), on note les faits suivants.

- 282 CPJ ouvertes, 82 % pourvues (donc 52 non pourvues)
- Rémunération mensuelle nette moyenne : Environ 3 000 euros
- Moyenne d'âge de recrutement : 37 ans, très proche de celle des MCF (rémunération : 2 450 €)
- 68 % de CPJ en ST, donc peu à très peu en DEG et LSHS, alors que la proportion de PR est supérieure en ST qu'en LSHS, donc cela accentue le déséquilibre.
- Faible proportion de femmes parmi les CPJ (25 % en 2021-2022)

La campagne 2024 ne semble pas renverser les choses, avec une attractivité faible (moyenne de 5 candidat.es par poste). En juillet 2024, le bilan du ministère faisait apparaître que 43 postes seulement sur les 152 étaient pourvus. Ça a sûrement augmenté depuis, mais cela montre que ce dispositif ne fonctionne pas comme il était supposé le faire.

L'évolution du règlement qui est présenté au CSA aboutit à un document qui passe de 16 pages à 24 pages, notamment par l'ajout de références réglementaires. La lecture comparative n'est pas simple. Parmi les éléments principaux, liés à ces références réglementaires, nous notons :

- la disparition de l'accord avec la direction de composante de formation, la direction de laboratoire et, le cas échéant les partenaires extérieurs concernés, parmi les membres internes ou externes à l'Université de Lorraine ;
- c'est la présidente qui constitue les commissions et non plus le CS restreint, qui est seulement consulté alors qu'il délibérait dans l'ancien texte ;
- la disparition de la mention sur la capacité du ou de la candidate à encadrer les thèses pour la sélection *[nous soulignons que c'est une bonne chose, et nous l'avions déjà soulignée lors de l'examen du texte précédent]* ;
- des ajouts sur le traitement équitable de dossiers et sur le respect de la déontologie *[ça ne mange pas de pain, mais ça va mieux en le disant]* ;
- le volet pédagogique reste le parent pauvre des CPJ *[nous l'avions déjà signalé en janvier 2023]*.

Enfin, nous disons que nous n'avons pas de griefs envers les collègues CPJ recrutés, qui font leur boulot, mais nous sommes opposés à ce mécanisme qui vient casser le statut des EC.

## **Vote**

Pour : 2 (SGEN-UNSA)

Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

Abstention : 2 (UNSA)

*Explication de vote. Nous votons contre car les CPJ et leur système ne sont pas acceptables (cf. vote du 30/11/2023).*

### **Point 15 – Lignes Directrices de Gestion relatives aux promotions et aux valorisations des parcours professionnels des personnels (avis)**

Nous n'avons pas de remarque particulière sur le fond, mais nous remarquons que le travail de comparaison entre l'ancien texte et le nouveau n'est pas facile car les modifications ne sont pas mises en avant. Nous comprenons que ce n'est pas facile car en fait le texte est souvent réorganisé. Et nous sommes conscients du fait que cela permet à l'UL de produire des documents réglementaires qui deviennent progressivement plus homogènes. Nous demandons cependant qu'un texte d'introduction présentant les évolutions soit livré pour les prochains documents de ce type.

#### **Vote**

Pour : 10 (unanimité)

Contre

Abstention

### **Point 16 – Charte fixant les modalités de recours aux moyens de télécommunication pour le fonctionnement des comités de sélection, de promotion, de repyramidage et des commissions de sélection CPJ à l'université de Lorraine (avis)**

Nous demandons si le système de vote Balotilo est bien sécurisé d'un point de vue informatique. Nous voulons aussi savoir comment les bulletins de vote sont conservés et ce pour combien de temps. Selon la VP CA-RH, Balotilo est un outil historique, conseillé par la DN. Elle va interroger la DN et nous apportera des réponses.

#### **Vote**

Pour : 6 (UNSA & SGEN)

Contre

Abstention : 4 (CGT-FSU-SUD)

*Explication de vote. Il s'agit ici d'une charte. Nous sommes opposés au vote électronique de façon générale, mais ce n'est pas cette charte qui l'organise.*

### **Point 17 – Politique de recrutement ouverte, transparence et au mérite (OTM – R) de l'université de Lorraine (avis)**

La présidence nous informe que ce texte est lié au label HSR4R. La politique OTM-R est assise sur les cinq valeurs de l'université de Lorraine pour donner du sens à ses procédures. Elle ajoute que l'UL fait désormais partie de CoARA, avec pour objectif de réduire la dimension quantitative pour aller vers plus de qualitatif.

#### **Vote**

Pour : 6 (UNSA & SGEN)

Contre : 4 (CGT-FSU-SUD)

Abstention

*Explication de vote. Toute cette prose ressemble trop à du bla-bla managérial. Encore une fois, on parle du mérite, mais comment le définir (et qui le définit) ?*

### **Point 18– Suivi des propositions et avis du CSA du 28 novembre 2024 (information)**

RAS

### **Questions diverses CGT-FSU-SUD**

**Grève en jour sur Agatte : nous nous sommes aperçus qu'il était possible de poser une demi-journée de grève, comment cela est-il possible ? Peut-on déroger à la règle du 1/30<sup>e</sup> ?**

DGSA : la réglementation c'est bien 1/30<sup>e</sup>, donc les agents qui posent une demi-journée ont un prélèvement d'un trentième.



**Est-il normal que les contractuels qui sont sous le régime local aient un jour de carence ? Dans le régime local, le jour de carence n'existe pas normalement. Le droit local est applicable pour les contractuels en Moselle. Peut-on savoir pourquoi celui-ci n'est-il pas appliqué à ces contractuels notamment en cas de maladie.**

DGSA : un contact a été pris avec le ministère. Le régime spécial s'applique au droit privé, les contractuels de droits privés on en a très peu.

**Un examen professionnel d'accès au grade d'IGE hors classe doit être ouvert cette année pour la première fois. A-t-on des informations sur l'organisation de cet examen (épreuves, date d'ouverture des inscriptions, date des épreuves, formations prévues à l'UL) ?**

Pas encore d'infos, on les attend pour le mois de mars. On a le décret mais ça reste en attente, on ne sait pas si ça va être touché par la période actuelle, mais on peut penser qu'il n'y a pas de création d'emplois.

**Des rumeurs de fermetures de départements ou de mentions circulent dans différents collègiums et cela nuit à l'ambiance de travail des collègues et risque de créer des RPS. Pour éclairer cela, nous souhaitons clarifier le point suivant : un EC voyant son département ou sa mention fermer dans l'une des métropoles alors qu'il y fait l'ensemble de son service, peut-il être obligé de devoir donner ses cours dans l'autre métropole ? Pour les personnels BIATSS, une jurisprudence empêche le changement de poste de plus de 50 km.**

Présidente. Il s'agit effectivement de rumeurs. En dehors de l'offre de formation, des choses ouvrent et ferment chaque année, pas d'alertes particulières. D'autres établissements évoquent ces possibilités et cela fait des échos chez nous. Elle est attachée à l'offre de proximité, le moyen de fermeture de département n'est pas pertinent au premier cycle.

**Bienvenue en France : Les frais d'inscription différenciés pour les étudiants-es extracommunautaires (DIEEC) sont maintenant malheureusement installés dans le paysage universitaire. Nous continuons à demander leur abrogation ou le remboursement aux personnes concernées des sommes excédentaires sous forme de bourses, d'aide alimentaire ou d'autres prestations. Nous souhaitons à défaut avoir des garanties que les sommes excédentaires perçues par les composantes soient bien utilisées, au sein des composantes, au bénéfice direct des étudiantes et étudiants et en particulier des étudiant-es extracommunautaires. Cette question n'est pas sans rapport avec une pratique de financement de travaux à la FST que de nombreux personnels ont récemment condamné publiquement.**

DGSA. L'établissement est tenu de respecter la loi sur les DIEEC (règle des 10 % d'exonération à ne pas dépasser). L'UL a élargi le mécanisme d'exonération l'année dernière. 50 % sont pilotés en central et 50 % aux composantes avec préconisations de mener des actions vers les étudiants. Pas de suivi de ce que font les composantes. Le budget étant global, il est difficile d'identifier si telle action est financée par les DIEEC ou pas.

**Les troubles psychiques et psychologiques que peuvent ressentir les étudiant-es et personnels de l'université demandent de mener une réflexion large et des actions concrètes, notamment l'embauche de personnels soignants (psychologues et infirmier-es ) qui sont en déficit sur de nombreux campus (pas uniquement à la FST). Que compte faire l'université ?**

C'est une dimension prise en compte de façon prioritaire pour les étudiants. Il y a une formation, des psychologues en SST, une personne à Metz, trois à Nancy. Concernant les personnels, un service SST sur les deux et un remplacement de N. Formet sur ces fonctions, par Morgane Vincent. Aujourd'hui, il n'y a pas eu d'alerte, mais on a la possibilité de répondre aux sollicitations.

**Les subventions syndicales 2024 n'ont pas été versées au 5 janvier 2025. À quelle date le seront-elles ? La subvention 2025 pourra-t-elle être versée également ou les syndicats vont-ils perdre une année de subvention ?**

VP CA-RH et DGSA. Elles ont été versées depuis, pas de perte d'année de subventions. Comme il n'était pas possible de verser la subvention 2024 début décembre, ça a été fait en janvier 2024. La subvention 2025 sera versée en fin d'année.

**I2L est née en septembre 2024. Nous retrouvons la naissance de cette école dans de nombreuses publications, particulièrement messines. Nous nous interrogeons sur le statut de cette école : c'est une école privée, cependant nous retrouvons dans la presse des références de partenariat avec l'Université de Lorraine. Nos questions portent donc sur les liens réels : l'école est-elle en lien avec l'université ? Y a-t-il une convention ? Existe-t-il un partenariat avec le LGIPM ? Le directeur de l'école est-il toujours en poste UL ? Est-il toujours rattaché à notre établissement ? Un cumul d'activités a-t-il été validé par notre université ?**

Présidente. Il y a une présence lourde dans la presse concernant la création de cette école, structure associative à but non lucratif, une accréditation pour les titres d'ingénieurs pour trois ans. C'est une structure privée distincte, mais comme dans un certain nombre de cas, des conventions nous lient.