



## Comité social d'administration du 30 novembre 2023

### Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

Secrétaire-adjoint de séance : Nicolas Dorkel

Élu·es présent·es : 9 (4 CGT-FSU-SUD, 4 UNSA, 1 SGEN-CFDT)

#### Information de la présidente

Information de la présidente lue par la VP CA-RH (présidente excusée).

- Elle rappelle que des élections partielles vont se dérouler le 5 décembre.
- Concernant les mesures salariales de l'État, il y a une « bonne nouvelle » car l'État prend en charge 50 % des mesures Guérini de 2023, et 50 % en 2024. Le coût total est de 9 M/an au total donc 50 % = 4,5 M pris en charge.
- Des avancées dans le cadre de l'UniGR, signature d'une alliance européenne et d'un nouveau centre d'expertise sur l'économie circulaire.
- Appel à projet « IA cluster », déposé par la communauté : c'est un projet national, l'audition aura lieu en janvier. Il y avait eu un premier appel à projet en 2018 qui n'avait pas été retenu mais il avait été demandé de faire un lien avec l'université de Strasbourg. C'est la communauté qui porte le projet, lié au CHU Nancy et CHU Strasbourg, CNRS, INRIA, INSERM
- RHU Maladie de Crohn => une bonne évaluation.

#### Information du DGS

Concernant le contrat d'objectif de moyen et de performance (COMP), avant on avait un dialogue stratégique de gestion et l'État donnait 2,5 M€ sur des projets. Maintenant il y a un contrat mis en place sur 3 ans pour 10 à 12 M€ structuré par l'État, sur 6 axes. L'UL est actuellement en finition du projet et s'oriente vers les axes suivants.

- Formation (priorité aux métiers en tension par l'établissement)
- Recherche (l'État veut qu'on travaille avec CNRS et autres organismes d'État)
- Transition Écologique.
- Bien-être et réussite étudiante (notamment sur la question des violences sexistes et sexuelles).
- Pilotage et gestion (baromètre social, aide à l'appui aux managers, patrimoine immobilier) => Vos représentant·es seront particulièrement vigilants.
- Appui sur les actions territoriales (premier pacte avec les collectivités avec Thionville et Longwy).

La présidente informe d'une section disciplinaire dans laquelle une dizaine d'étudiants au total ont été sanctionnés pour des faits de harcèlement, racisme et homophobie. La volonté d'une politique intransigeante et du renforcement des questions EDI (égalité, diversité, inclusion) via l'arrivée d'un·e coordinatrice·eur et d'un·e juriste est affichée.

L'ordre du jour étant dense (29 points). La VP CA-RH prévient : « Je ne souhaite pas vous rationner mais il va falloir être rapide ». Plutôt que cette remarque, nous préferions avoir soit des ordres du jour moins chargés soit suffisamment de temps pour traiter correctement les points en instance...

#### Point 1. Approbation du PV du CSA du 14 septembre 2023 (avis)

RAS

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

## **Point 1bis. Approbation du PV du CSA du 12 octobre 2023 (avis)**

RAS

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

## **Vie Institutionnelle**

En préambule à l'examen en séance de ces huit statuts, nous donnons un certain nombre de remarques générales.

– Il est temps de passer à l'épicène (la direction plutôt que le directeur), les femmes aussi peuvent être directrices.

– Sur de nombreux statuts nous retrouvons pour le rôle de directeur : il dirige l'unité et a autorité sur les personnels. Ce n'est pas tout à fait ce que l'on peut trouver dans le code de l'éducation. Pour les personnels BIATSS c'est le DGS qui a autorité, quant aux enseignants et chercheurs c'est un autre débat. Nous proposons la formule « est en charge de l'encadrement des personnels »

– Nous souhaiterions que, d'une manière générale, il soit prévu une suppléance pour le collège des doctorant-es.

– Nous notons avec intérêt le détail des votes notamment ceux à mains levées, cela apporte de la clarté et de la liberté aux équipes.

– Certains statuts ne font pas mention de la possibilité que les membres associés ou émérites figurent dans les assemblées générales. Il faudrait le prévoir.

## **Point 2. Modification du règlement intérieur du Pôle Scientifique Agronomie, Agroalimentaire, Forêt (A2F) (non présenté)**

## **Point 3. Statuts de l'Unité de Recherche Laboratoire d'Ingénierie des Biomolécules (LIBio) (avis)**

Vote

Abstention : 4 (CGT-FSU-SUD)

Contre : 0

Pour : 5

L'absence de représentation des doctorant-es (notamment à l'AG restreinte qui élit la direction), la non féminisation du document et des imprécisions sur les « compétences » de l'AG ne nous permettent pas de voter le document.

## **Point 4. Statuts de l'Unité de Recherche Centre de Recherche Expertises Arts et Transitions (CREAT) (avis)**

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

## **Point 5. Statuts de l'Unité de Recherche Sociologie des Territoires, du Travail, des Âges et de la Santé (TETRAS) (avis)**

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

**Point 6. Modification des statuts de l'Unité de Recherche Histoire et Cultures de l'Antiquité et du Moyen Age (HISCANT-MA) (avis)**

Vote  
Abstention : 0  
Contre : 0  
Pour : 9 (unanimité)

**Point 7. Modification des statuts de l'Unité de Recherche Littératures, Imaginaire, Société (LIS) (avis)**

Vote  
Abstention : 0  
Contre : 0  
Pour : 9 (unanimité)

Nous votons ce document sous réserve de l'ajout de la participation des contractuels de plus de 12 mois aux AG.

**Point 8. Statuts de l'Unité Mixte de Recherche Laboratoire Lorrain de Recherche en Informatique et ses Applications (LORIA) (non présenté)**

**Point 9. Statuts de l'Unité Mixte de Recherche Laboratoire de Physique et Chimie Théorique (LPCT) (sous réserve) (avis)**

Vote  
Abstention : 0  
Contre : 0  
Pour : 9 (unanimité)

**Point 10. Statuts de l'Unité Mixte de Recherche Cristallographie, Résonance Magnétique et Modélisation (CRM2) (avis)**

Vote  
Abstention : 0  
Contre : 0  
Pour : 9 (unanimité)

**Point 11. Statuts de l'Unité Mixte de Recherche Bureau d'Économie Théorique et Appliquée (BETA) (non présenté)**

**Point 12. Statuts de l'Unité Mixte de Recherche Laboratoire de Chimie Physique et Microbiologie pour les Matériaux et l'Environnement (LCPME) (avis)**

Vote  
Abstention : 0  
Contre : 0  
Pour : 9 (unanimité)

Nous votons ce point sous réserve que le fonctionnement de la commission paritaire du personnel (CPP) soit détaillé.

### **Point 13. Bilan de l'évaluation des projets des unités de recherche du contrat quinquennal 2024-2028 ] – 4<sup>ème</sup> volet – (avis)**

Il est fait état de trois évaluations (positives en CS) d'unités de recherche.

- Perseus : RAS
- Calbinotox : instabilité du fait d'un refus du CNRS qui demande notamment à ce que 20% des personnels soient CNRS. Voir CR du CS pour plus d'information
- LMOPS : RAS

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

### **Point 14. Modification de la charte informatique (avis)**

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

Nous votons cette modification de la charte informatique bien que son écriture soit lourde et nous contribuons à une version plus légère. Une communication aux usagers aurait pu suffire selon nous, ce qui devrait être fait après le passage en instance.

## **Ressources Humaines**

### **Point 15. Campagne d'emplois 2024 : liste des emplois publiables et publiés (avis)**

D'une manière générale la campagne d'emploi fait état de 237 publications pour 113 non publications (la plupart des postes étant occupés par des contractuels) et 53 reports de publications.

Ces reports et non publications ne sont pas acceptables pour nos syndicats. Bien conscients que cela découle d'une politique générale en faveur de la casse de la fonction publique et de la disparition des corps (et statuts) des fonctionnaires, organisées au plus haut niveau de l'État, une partie des élu·es ont souvent voté contre ces campagnes d'emplois.

Néanmoins, à la suite d'une suspension de séance, au vu des présentations et à certains nombre d'efforts fournis (notamment chez les EC), vos élu·es notent une approche moins brutale que lors des mandats précédents. Nous décidons d'une manière commune de nous abstenir sur ce point.

Il nous faut tout de même noter la baisse continue des personnels AENES (encore deux transformations en ITRF cette année).

Vote

Abstention : 9

Contre : 0

### **Point 16. Loi de programmation de la recherche des enseignants-chercheurs : choix des sections CNU pour le repyramidage 2024 (MCF) (avis)**

La VP CA-RH présente la démarche suivie. Le choix des sections CNU ciblées par l'UL a été fait selon les critères suivants :

- Disciplines identifiées à la fois par le MESR et par l'UL.
- Disciplines identifiées par l'UL, mais pas par le ministère.
- Vivier des MCF éligibles dans les sections.
- Possibilité de promotions par d'autres voies que le repyramidage.

Pour la campagne 2024, 17 promotions PR sont accessibles par le repyramidage à l'UL.

On note aussi qu'en 2023, toutes les promotions ouvertes ont été attribuées, contrairement à ce qui s'était passé l'année précédente. Nous avons salué ce fait en rappelant que nos organisations syndicales (CGT, FSU, SUD) sont favorables à une évolution vers un corps unique des enseignants-chercheurs.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

### **Point 17. Loi de programmation de la recherche BIATSS : choix des emplois-types ASI pour le repyramidage 2024 (avis)**

Le repyramidage concerne 4650 emplois nationalement : 2500 ATRF en Technicien, 1450 Techniciens en ASI, 600 ASI en IGE et 100 IGE en IGR.

A priori. Au titre de 2024 pour l'UL 10 possibilités de repyramidage ASI. Un classement de 10 emplois-type sur liste principale et 5 sur liste complémentaire, car il est évoqué 'au minimum 10'.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

### **Point 18. Bilan de la campagne d'attribution de la prime individuelle (C3) 2023 (information)**

L'établissement a du classer les enseignants en A B ou C, seuls les personnels en A auront droit à la prime et l'établissement a décidé de ne pas classer en C qui signifierait une alerte pour l'agent.

### **Point 19. Modalités d'attribution de la prime individuelle (C3) instituée par le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) - Année 2024 (avis)**

Rien ne change sur cette question. Nous y restons défavorables non seulement parce que nous militons pour que les primes intègrent le salaire, mais aussi parce que ces primes en particulier génèrent une concurrence entre personnels et parce que, si l'on nous oppose que c'est réglementaire et qu'il faut bien la mettre en place, alors nous défendons une prime au plancher (3 500 euros) afin qu'elle puisse bénéficier au plus grand nombre.

Vote

Abstention : 0

Contre : 8 (CGT-FSU-SUD et UNSA)

Pour : 1 (SGEN-CFDT)

### **Point 20. Liste des fonctions ouvrant droit à la Prime de Charges Administratives - année 2023/2024 (avis)**

Les points 20 et 21 sont traités en même temps car il s'agit des mêmes grilles, l'une concernant les enseignants du second degré (PCA), l'autre les enseignants-chercheurs (C2 du RIPEC).

La VP CA-RH explique que ce point est à l'ordre du jour car il manquait la ligne sur les unités de prestation de service (UPS). Par ailleurs, l'UL avait revalorisé les primes pour suivre l'évolution prévisible des primes d'administration (PA) qui concernent la présidence des universités et les direction d'écoles et d'instituts et qui sont fixées par l'État. Or, cette évolution n'a pas eu lieu (ça devrait être rétabli en 2024), donc les valeurs qui figuraient dans le document déjà voté ne sont pas les bonnes pour ces fonctions. Il faut remettre celles de 2022. Les PCA et C2 du RIPEC étant alignées par l'UL sur ces PA, il en ressort que les directions de composantes les plus importantes ont cette année une prime légèrement plus importante que celle des directions d'écoles et d'instituts, mais l'UL ne souhaite pas réviser ce qui a déjà été voté pour ces fonctions,

d'autant plus que le ministère assure que les PA seront révisées en 2024 et, donc, que l'UL pourra de nouveau aligner la valeur des primes l'an prochain.

Vote

Abstention : 0

Contre : 8 (CGT-FSU-SUD et UNSA)

Pour : 1 (SGEN-CFDT)

Nous votons contre ces primes pour la même raison que celle déjà donnée lors du vote initial en février 2023 : non seulement nous militons pour une augmentation des salaires pour toutes et tous plutôt qu'une politique de primes, mais en outre la valeur de ces primes (souvent comprises en 4 000 et près de 10 000 euros) sont démesurées par rapport à celles que peuvent obtenir les autres catégories de personnels, surtout les plus précaires.

### **Point 21. Liste des fonctions ouvrant droit à l'indemnité fonctionnelle (C2) instituée par le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) - année 2023/2024 (avis)**

Vote

Abstention : 0

Contre : 8 (CGT-FSU-SUD et UNSA)

Pour : 1 (SGEN-CFDT)

Même explication puisque les points 20 et 21 sont liés.

### **Point 22. Bilan de la campagne de Repyramidage 2023 (information)**

RAS.

### **Point 22. Procédure relative à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités dite de « Repyramidage » - Année 2024 (avis)**

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

Même explication de vote que pour le point 16.

### **Point 24 – Procédure de gestion de la campagne d'avancement de grade des personnels enseignants-chercheurs (avis)**

RAS

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

### **Point 25. Guide de fonctionnement des comités de sélection (avis)**

Modification mineur du document.

Vote

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 9 (unanimité)

## **Point 26. Modalités d'attribution de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) à destination des hospitalo-universitaires – Année 2024 (avis)**

Il s'agit d'un alignement sur les PEDR, il s'agit d'une modification réglementaire auquel l'établissement nous concède ne pas pouvoir intervenir.

**Nous concédons ne pas pouvoir voter pour des primes.**

Vote

Abstention : 0

Contre : 4 (CGT-SUD-FSU)

Pour : 5 (autres)

## **Point 27. Règlement de gestion des personnels enseignants-chercheurs recrutés sur des chaires de professeur junior (sous réserve) (avis)**

Mise à niveau pour la revalorisation du point d'indice.

**Nous votons contre car les CPJ et leur système ne sont pas acceptables.**

Vote

Abstention : 0

Contre : 4 (CGT-SUD-FSU)

Pour : 5 (autres)

## **Point 28 – Évolution de l'offre d'action sociale des personnels (avis)**

Une légère refonte de l'offre d'action sociale nous est présentée.

- Elle augmente le socle du quotient familial pouvant ouvrir à des aides sociales d'initiative universitaire (ASIU)
- Augmentation de cette aide de +10% au 01/01/24.
- Le dispositif de dotation d'urgence dispose d'un nouvel outil via le don de chèques d'accompagnement personnalisé :

( <https://wikidocs.univ-lorraine.fr/pages/viewpage.action?pageId=285705166> )

- Création d'une ASIU « séjours spécialisés pour enfants handicapés ».

**Nous saluons ces initiatives, et demandons une étude sur la faisabilité des modes de garde. Nous rappelons également que si l'on souhaite réellement rattraper les retards de l'inflation, il faudrait augmenter les AIU d'au moins 20% pendant quelques années...**

## **Point 29. Suivi des propositions et avis du CSA du 12 octobre 2023 (information)**

RAS

### **Question diverses**

#### **CGT-FSU-SUD**

##### **1. Fête de fin d'année pour les enfants des personnels**

*Est-il possible de proposer aux personnels et leurs enfants ne résidant pas autour des deux métropoles de bénéficier d'un chèque cadeau plutôt que du spectacle ? En effet, l'éloignement significatif leur impose parfois un coût et un temps de transport important pour participer à l'évènement.*

L'an prochain, il y aura un nouveau marché pour l'organisation des fêtes de fin d'années et elles seront repensées.

##### **2. Moselle-Est**

*Les agents des sites de Saint-Avold, et de Forbach de l'IUT Moselle-Est, n'ont accès ni à un Crous, ni à une restauration proche et conventionnée. Serait-il possible de leur allouer des tickets restaurants ? Ou de faire quelque chose pour eux ?*

Réponse de M.Mangenot : après discussion avec la responsable administrative de Moselle-Est, les possibilités de conventionnement sont limitées. Pour l'instant, chacun des trois sites est pourvu d'une salle de restauration dédiée pour les personnels. Certaines conventions s'arrêtent bientôt, notamment Forbach, il faudra voir avec les structures.

Pour les titres restaurants, si la question est de savoir si on peut attribuer des titres restaurants, la réponse est oui, mais, dans ce cas, il n'y a plus de base égalitaire pour les autres membres de l'établissement. Si l'employeur accorde 3€ à certains il doit aussi accorder aux autres.

Si on a les tickets restaurant, d'autres avantages devront s'arrêter.

Pour l'instant, on poursuit dans la voie des conventionnements et aussi de trouver des solutions avec les collectivités qui souhaitent conserver les composantes de formation et de recherche. Il faut aussi trouver des solutions pour les étudiants.

### **3. ZRR**

*Depuis la mise en place des ZRR, des cas d'intrusions ou de non-respect de la réglementation ont-ils été constatés? Un bilan et un suivi pourraient-ils nous être présentés ?*

Le DGS rappelle le principe des ZRR qui est d'offrir la protection du potentiel et technique, et est donc couvert par le sceau du secret. Des cas d'intrusion sont constatés, mais ne peuvent pas être communiqués. Chaque directeur de ZRR a une délégation de la présidente pour la gestion des accès. Les listes ne remontent pas à la présidence sauf si c'est le haut fonctionnaire à la défense qui prend la décision de transmettre.

### **4. PEPA**

*Certains personnels trouvent que le calcul de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) n'est pas clair. L'université pourrait-elle communiquer sur cette prime : conditions d'attribution et méthode de calcul. En cas de question ou de contestation du montant de la prime, qui doit être contacté ?*

Sur le fond, l'UL dit avoir communiqué : elle est applicable à tout le monde. Pour les collègues qui ont des problèmes, il faut les orienter vers leurs gestionnaires RH respectifs.

### **5. Conditions d'attribution de la PES**

*Depuis la mise en place du RIPEC, les enseignants-chercheurs perçoivent la prime statutaire (C1) dès lors qu'ils et elles accomplissent l'intégralité de leurs attributions individuelles de service. Une décision du Conseil d'État du 28 septembre 2022 impose que cette prime soit versée, y compris aux collègues exerçant des activités libérales. Il en résulte que les enseignants-chercheurs n'ont plus à remplir de documents certifiant qu'ils et elles remplissent les conditions pour percevoir la C1 du RIPEC.*

*L'université de Lorraine ne devrait-elle pas étendre ce principe à tous les bénéficiaires de la PES, l'équivalent de la C1 du RIPEC, par souci d'égalité entre collègues ?*

L'établissement doit suivre la réglementation. Le CE n'a pas modifié le règlement sur la PES. Certaines universités jouent sur la prime d'intéressement pour contourner la réglementation, mais l'UL préfère ne pas suivre cette voie, qui peut la mettre en difficulté. On préfère que la réglementation nationale change.

[décision Conseil d'État : <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000046350539>]

### **6. Suivi Questions Crous CSA**

*Pourrions-nous avoir un retour concernant les problèmes d'insalubrité de certaines résidences Crous et sur la hausse de la tarification de la restauration pour les doctorants (déjà abordés en CSA)*

Concernant les problèmes, il faudrait interroger la F3SCT du Crous.

Sur la restauration, on ne pourra pas faire en sorte que les doctorants viennent dans les parties brasserie au tarif étudiant, on n'y arrivera pas. La question du tarif des doctorant.es identique à celui des collègues est toujours en discussion, mais ce n'est pas facile.

Concernant l'insalubrité, la présidence a déjà répondu. Le Crous a lui aussi répondu, pour les traitements ce sont 130 000 € par an qui sont dépensés et pour un fonctionnement maximum il faudrait que les résidences soient complètement vides.

*Fin de la séance à 18h10*