



## Comité social d'administration du 9 mars 2023

### Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD

**EN COMPLEMENT PAGE 10, vous trouverez un compte rendu du comité social d'administration exceptionnel du 30 mars 2023, à la suite du vote unanimement CONTRE du point 13 du CSA du 9 mars 2023 (mouvement académique AENES).**

En préambule de ce compte rendu, nous souhaitons revenir sur des faits significatifs qui ont émaillé ce comité social d'administration.

Par trois fois, l'administration s'est trouvée confrontée à des avis ou risques d'avis unanimement défavorables des membres représentant les personnels. La première fois, lors du vote sur le calendrier universitaire. Les requêtes syndicales faites lors du précédent CSA n'ayant pas été prises en compte, la discussion s'est quelque peu tendue et le vote risquait d'être unanimement défavorable. La présidente et son équipe ont alors provoqué une suspension de séance pour finalement accéder à notre demande d'ouverture de l'université durant la première semaine de janvier plutôt qu'au lundi 8 janvier.

Les deux autres cas concernent des propositions sur lesquelles l'administration a tenté de faire pression sur les membres élus du CSA pour obtenir des votes qui ne soient pas totalement défavorables. A chaque fois l'argument était celui de l'urgence et d'un calendrier imposé par le rectorat ou le ministère qui ne permettrait pas la discussion.

Le premier de ces cas concerne la publication des postes de la campagne AENES. L'administration n'ayant proposé que 4 postes sur 44 à la publication, les membres du CSA s'y sont unanimement opposés en dénonçant la future extinction de ce corps spécifique. Après une suspension de séance au cours de laquelle nous avons collectivement discuté et pesé le sens de ce vote, l'avis est resté unanimement **contre** la proposition faite par l'administration.

Le second concerne la composante 3 du RIPEC (nouveau système de prime réservé aux enseignants-chercheurs). Alors que plusieurs membres, de diverses organisations syndicales, manifestaient leur opposition à la proposition de l'administration et demandaient une prime au plancher autorisé pour qu'un maximum de collègues puisse en bénéficier, l'administration a de nouveau fait pression, en évoquant le calendrier contraint. Nouvelle suspension de séance, puis vote qui n'a pas été unanimement contre (9 contre, 1 pour). Au retour de cette suspension de séance, nous avons dit à l'administration que nous, membres du CSA, ne sommes pas responsables des calendriers établis par le rectorat ou le ministère. Nous n'avons pas à subir la pression de l'administration dans nos expressions. La réglementation en vigueur prévoit de reconvoquer le CSA lorsque son avis est unanimement défavorable sur un point de l'ordre du jour. C'est aussi comme cela que se construit le dialogue social. Nous tenons donc à endosser pleinement notre fonction et à représenter les personnels qui nous ont élus en fonction de nos programmes et des idées que nous défendons.

#### Secrétaire adjoint de séance

Hadrien Chaynes (CGT-FSU-SUD)

#### Informations de la présidente

Hélène Boulanger, présidente de l'UL, parle des mouvements de grève pour les retraites. Il y a eu des fermetures du fait d'absence de personnes le jour de la manifestation (07/03 sur le campus du Saulcy à Metz et lettres et sciences humaines à Nancy) et il y a eu aussi un cadenassage de bâtiments en CLSH.

Nous demandons la parole pour une déclaration liminaire que voici.

*Ce comité social d'administration a lieu en plein cœur d'un mouvement social contre la réforme des retraites. L'université est pleinement inscrite dans la société, elle contribue à l'émancipation et à la formation des citoyennes et citoyens d'aujourd'hui et de demain. L'université de Lorraine permet largement aux AG des étudiants, des personnels, mais aussi aux AG interpros ou AG éduc de se tenir sur les lieux universitaires, ce qui perpétue la tradition universitaire d'ouverture. Nous estimons cependant qu'elle ne devrait pas rester muette sur le mouvement lui-même. Dans d'autres établissements (Paris-Saclay, Sorbonne université, Tours, Lyon 1...) des conseils d'administration ou des conseils académiques adoptent des motions et positions qui, selon les cas, affirment leur opposition à cette réforme (CAC de Paris-Saclay par exemple) ou prennent des résolutions visant à ne pas pénaliser les étudiantes et étudiants, notamment en ne faisant pas de contrôle de l'assiduité et en reportant les évaluations prévues lors des journées de mobilisation.*

*Puisqu'un conseil d'administration aura lieu mardi prochain, nous vous demandons, Madame la Présidente, de porter cette question de la solidarité envers les étudiantes et les étudiants en banalisant les cours pour les prochains jours de mobilisation.*

*Comme c'est le cas quand les mouvements sociaux se font plus intenses, il peut arriver que des blocages ou des fermetures administratives de lieux universitaires soient décidés. Cela a été le cas en janvier ainsi que cette semaine à l'université de Lorraine. Des collègues, parfois responsables de département, d'UE ou d'UFR, parfois de leur propre initiative, imaginent qu'en cas de blocage ou fermeture administrative, une solution serait alors de basculer les enseignements à distance. Nous vous demandons, Madame la Présidente, de rappeler aux directrices et directeurs de composantes ainsi qu'à tous les collègues qu'il n'est pas possible de faire cette bascule. Si l'article L611-8 du Code de l'éducation prévoit que des formations puissent rendre disponibles leurs enseignements sous forme numérique, ce qui comprend les enseignements à distance, il encadre cette possibilité :*

*– Il faut vérifier que les méthodes pédagogiques des enseignements le permettent.*

*– Les conditions de ces enseignements sous forme numérique doivent être déterminées par le conseil académique ou l'organe en tenant lieu, c'est-à-dire de conseil d'administration pour l'université de Lorraine. Nous insistons sur ce point : les enseignements initialement prévus en présence qui sont empêchés lors de grèves ne peuvent basculer à distance. C'est non seulement une atteinte au droit de grève, c'est aussi non réglementaire.*

*Le rappel que nous vous demandons de faire vaut de façon générale : dès lors que cela n'est pas prévu et validé dans les maquettes de formation, aucun enseignement ne doit basculer dans une forme numérique, notamment à distance. Il en va de l'égalité entre les étudiantes et étudiants. En ne respectant pas cette règle, les collègues qui feraient cours à distance s'exposent à des recours des étudiantes et étudiants qui pourraient avoir été lésés par la mise en place d'une modalité pédagogique non encadrée par des textes ou actes administratifs de l'université de Lorraine.*

*Pour ce qui concerne le travail des personnels BIATSS, lorsque des blocages ou des fermetures administratives ont lieu et que les collègues ne sont pas volontaires pour faire du télétravail ou travailler sur un autre site, nous estimons qu'ils et elles doivent bénéficier d'une ASA.*

### **Réponse de la présidente**

La présidente rappelle qu'il n'y a pas eu de CA depuis décembre donc il n'a pas été possible de se réunir et d'évoquer ce point.

Pour les consignes de banalisations des enseignements, la présidente indique qu'elle ne prendra pas de mesure générale mais sera à l'écoute et dans l'accompagnement des mouvements.

Pour le passage à distance c'est un sujet de préoccupation. La présidente oppose une différence entre droit de grève et blocage des bâtiments, et surtout cadenassage, qui sont bien différents des fermetures du fait de question de sécurité. Elle nous rejoint sur l'aspect réglementaire et pédagogique et d'égalité d'accès qui sont un vrai sujet de préoccupation. Elle a pu constater des bascules non prévues qui mettent en difficulté les étudiants. Elle nous assure que c'est un sujet sur lequel elle interviendra avec le VP formation pour avoir un message commun. Mais elle réaffirme qu'elle est fermement opposée à des formes de mouvements qui impliquent de mettre des chaînes autour des portes.

Nous insistons sur le caractère urgent du message à faire passer : nous avons pu lire dans un courrier d'une direction de composante qu'il va de soi que les enseignements peuvent passer à distance. Certains

étudiants nous ont aussi alerté sur cette question car ils sont assez désorientés et ne connaissent pas toujours leurs droits.

M. Lajoux, DGA-RH, est intervenu concernant les personnels Biatss. Il explique que comme il y a eu fermeture administrative, le recours au télétravail est possible et est encouragé. Nous n'avons pas la même lecture du décret, encore une fois, car derrière la fermeture administrative, il y a bien l'idée de contrer l'effet de la grève et nous ne sommes pas dans des « circonstances exceptionnelles durables, comme notamment les cas de pandémie ou de catastrophe naturelle » (comme indiqué dans le décret). Nous insistons en rappelant l'accord spécifique ESR (pas encore signé mais a priori définitif) : « La grève ne peut être considérée comme une circonstance exceptionnelle autorisant l'employeur à imposer le télétravail » (article 12).

#### **Point 1 - Approbation du PV du CT du 1er décembre 2022 (avis)**

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
	1 (UNSA)		9

**Explication de notre vote : pas de difficultés sur ce point, vote pour.**

#### **Point 1bis — Approbation du PV du CSA du 26 janvier 2023 (avis)**

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
	1 (UNSA)		9

**Explication de notre vote : pas de difficultés sur ce point, vote pour.**

#### **Point 2 - Dispositif interne d'alertes professionnelles de l'Université de Lorraine (avis)**

C'est un contexte légal (loi du 21/03/2022). Le dispositif DAP vient en complément des dispositifs existants sur les questions d'éthiques et manquements scientifiques.

A voir sur le site <https://www.univ-lorraine.fr/dispositifs-dalerte/#alertepro>

Nous interpellons sur le document qui nous pose problème car la rédaction d'une partie peut être ambiguë et peut porter à confusion. Nous obtenons que cela soit changé.

Nous nous étonnons aussi que la procédure soit déjà sur le site de l'université alors que nous n'avons encore rien voté. On nous répond que cela permet de faire vérifier par le DPO (Délégué à la Protection de données) les données affichées.

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
			10 (unanimité)

**Explication de notre vote : pas de difficultés sur ce point, vote pour.**

#### **Point 3 - Modification du règlement intérieur du collégium Sciences et Technologie - S&T (avis)**

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
	1 (UNSA)		9

**Explication de notre vote : pas de difficultés sur ce point, vote pour.**

**Point 4 - Modification des statuts de l'UR 7305 Littératures, Imaginaires, Sociétés — LIS (avis)**

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
			10 (unanimité)

**Explication de notre vote : pas de difficultés sur ce point, vote pour.**

**Point 5 — Modification des statuts de l'Institut des sciences du Digital, Management & Cognition - IDMC (avis)**

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
			10 (unanimité)

**Explication de notre vote : pas de difficultés sur ce point, vote pour.**

**Point 6 - Désignation des représentants du personnel siégeant aux conseils médicaux (54,55, 57 et 88)**

Le conseil médical remplace la commission de réforme, c'est une instance consultative que l'administration doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions concernant la situation administrative des agents en cas de maladie.

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
			10 (unanimité)

**Explication de notre vote : pas de difficultés sur ce point, vote pour.**

**Point 7 - Grilles indiciaires des personnels contractuels BIATSS, applicables au 1<sup>er</sup> juillet 2023 (pas de vote)**

En préparation de ce point, nous, élu·es CGT-FSU-SUD, avons été choqués de lire que « *tout changement intervenant sur les grilles indiciaires applicables aux personnels titulaires ou concernant les règles de régime indemnitaire des agents titulaires fera l'objet de discussions dans le cadre du dialogue social, pour déterminer les répercussions sur les agents contractuels, en fonction des possibilités budgétaires et juridique* ». Par cette phrase nous comprenions la fin de l'alignement, auquel nous sommes attachés, des conditions des contractuels sur celle des titulaires.

Nous avons demandé un éclaircissement et un positionnement politique clair que nous avons obtenu. La présidente a affirmé qu'il n'y avait pas de changement de position à ce sujet et ce « pour les quatre années à venir ». La VP CA-RH a évoqué une prochaine refonte du règlement de gestion des contractuels BIATSS et enseignants.

Nous regrettons tout de même le différentiel dans la prise en compte de l'augmentation du point d'indice (en juillet dernier pour les titulaires et janvier 2023 pour les contractuels).

**Point 8 - Campagne d'avancement des personnels contractuels BIATSS (avis)**

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR

**Explication de notre vote :** pas de difficultés sur ce point, vote pour.

### **Point 9 - Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (avis)**

Nous rappelons notre position contre le RIFSEEP dans le principe même du décret, pour plusieurs raisons :

- parce qu'il ne rompt en rien avec la logique d'individualisation des rémunérations ;
- parce qu'il perpétue la possibilité de rémunérer les agents au mérite ;
- parce qu'il complète l'arsenal managérial à la main des hiérarchies locales pour accroître ainsi la subordination des agents ;
- parce qu'il remet en cause les statuts des fonctionnaires, en s'attaquant au principe de séparation du grade et de l'emploi.

C'est ce principe qui fonde la logique de carrière et l'indépendance du fonctionnaire, car il garantit la rémunération du niveau de qualification de son corps quel que soit l'emploi exercé et sa progression en fonction de son ancienneté. Nous revendiquons l'abandon du RIFSEEP, l'égalité de traitement des agents, l'alignement des primes sur les meilleurs taux servis dans la fonction publique, l'intégration des primes dans le traitement indiciaire.

Sur les points du jour, on note cependant des points globalement positifs, et attendus par les agents. Dans les tableaux, on note des écarts de montants toujours trop grands entre catégories C, B et A, Nous plaidons en faveur d'une autre approche.

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
		4 (CGT-FSU-SUD)	

**Explication de notre vote :** pour les raisons données ci-dessus, nous nous abstenons.

### **Point 10 - Date de fermeture de l'établissement 2023-2024 (avis)**

Comme chaque année, nous demandons de laisser les collègues travailler et garantir le droit de pouvoir poser des congés à leur besoin. Cette année, avec une fermeture de l'établissement jusqu'au lundi 8 janvier, la contrainte était selon nous trop forte pour les agents. Le point avait déjà été discuté lors du précédent CSA. Après discussion et **une interruption de séance par l'administration**, il a été décidé d'avancer l'ouverture de l'établissement au jeudi 4 janvier 2024.

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR

**Explication de notre vote :** suite à l'évolution de la position de l'administration, nous votons pour.

### **Point 11 - Évolution des règles relatives au télétravail (avis)**

Nous, élu·es CGT-FSU-SUD, sommes fiers de retrouver (bien qu'avec un temps de retard) nos recommandations dans les évolutions présentées : campagne au fil de l'eau et télétravail par demi-journée. Ce point a également été l'occasion de remonter des pratiques à la marge et à la défaveur des agents dans la gestion du télétravail (demandes par mail et non Agatte, manque de réponses) un rappel général des règles est prévu par le DGA RHSPCT.

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
			10 (unanimité)

**Explication de notre vote :** pas de difficultés sur ce point, vote pour.

**Point 12 - Repyramidage des assistants ingénieurs (ASI) dans le cadre de la LPR 2023 (choix des emplois-types pour les 14 possibilités de promotion au titre de 2023) (avis)**

En lien avec le vote unanime du CSA du 9 février 2023, l'ensemble des élus ont validé les 14 choix des emplois-types retenus.

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
			10 (unanimité)

**Explication de notre vote :** pas de difficultés sur ce point, vote pour.

**Point 13 - Mouvement académique AENES 2023 (avis)**

Après la présentation des documents, nous avons manifesté notre totale déception à cette proposition de vote. Nous avons rappelé les attentes des personnels et l'impact extrêmement négatif du nombre très faible de postes mis au mouvement pour la filière AENES : 4 postes pour 44 ! Nous demandons s'il n'y a pas une volonté de supprimer l'AENES avec ce manque de postes flagrants.

Les autres organisations syndicales manifestent elles aussi leur refus clair de valider ce genre de proposition.

Nous demandons **une interruption de séance** afin de discuter entre organisations syndicales car nous nous orientons vers un vote contre et l'administration nous demande si nous avons bien conscience que dans ce cas-là, les postes ne seront pas pourvus.

Après discussion entre les organisations syndicales, la séance reprend et les élu-es maintiennent leur position d'un vote CONTRE. D'une seule voix, les organisations syndicales réclament une véritable discussion sur le corps de l'AENES. Le fait avancé par l'administration selon lequel le calendrier actuel n'est pas tenable, ne peut pas être un argument de pression pour le débat et les choix des représentants des personnels.

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
		10 (unanimité)	

**Explication de notre vote :** pour les raisons données ci-dessus, nous votons contre.

La présidente nous redit que comme nous avons voté contre ce point ne peut pas passer au CA de mars et qu'aucun poste ne sera publié, le calendrier étant trop court.

**Du fait du vote unanimement CONTRE, l'administration devra reconvoquer les élu-es pour un vote entre 8 jours et 30 jours après le CSA (dates à confirmer).**

#### **Point 14- Modalités d'attribution de la prime individuelle instituée par le régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs (RIPEC) - Année 2023 (avis)**

*ATTENTION ! Pour les points 14 et 15 les discussions et échanges se sont faits en communs, ces deux points étant étroitement liés. Les votes ont, eux, été séparés.*

Après présentation des documents et de la proposition, de nombreux échanges ont eu lieu. Nous avons rappelé nos positions historiquement contre les systèmes de primes et le RIPEC en particulier. Nous avons aussi pointé du doigt les difficultés de mise en œuvre et les injustices d'attribution que ce système avait pu générer lors de la première année de déploiement.

Pour commencer, nous avons rappelé que le RIPEC ne concerne que les enseignants-chercheurs sur la composante C3. Cela pose problème, car cette composante comprend des volets sur les activités pédagogiques et sur les activités collectives. Or les collègues enseignants sont également fortement investis sur ces activités. Il n'est pas normal qu'ils et elles ne puissent pas percevoir de primes, dès lors que ce système est mis en place.

Nous avons poursuivi notre intervention sur la répartition des montants attribués et le nombre de personnes concernées, la proposition de l'administration étant de distribuer 4 300 € pour 45 % des collègues éligibles. Cette proposition a semble-t-il été discutée avec les élus du CA et CA restreints. Nous avons fait une proposition alternative : baisser la montant de la prime au seuil plancher prévu par le décret, 3 500 €, pour en faire bénéficier le plus grand nombre, avec un mécanisme de roulement sur plusieurs années, pour que chaque collègue bénéficie à son tour de la prime. Lors des échanges sur cette question, les membres du CSA ont appuyé la revendication d'un montant au plancher pour une attribution au plus grand nombre ou ont contesté le système de prime.

La présidente n'est cependant pas d'accord avec cette proposition et en veut pas modifier la sienne. L'un de ses arguments est de dire que le montant de 4 300 € correspond à la moyenne de la C3 du RIPEC dans les autres universités et qu'elle ne veut pas que la prime soit trop faible. Une fois encore, la question du calendrier contraint par le ministère a été évoquée, laissant entendre (petite pression !) que si ce montant de prime n'était pas voté, alors il ne serait plus possible de passer le point au CA, donc que personne ne toucherait la C3 du RIPEC.

Le vote s'orientant potentiellement vers un vote unanimement contre, nous, élu·es CGT-FSU-SUD, avons demandé une suspension de séance pour discuter avec les autres organisations syndicales avant de voter. Au retour de cette suspension, nous sommes intervenus pour dénoncer les pratiques de la présidence et de son équipe qui consiste à évoquer des questions de calendrier pour faire pression sur le vote des élu·es du CSA. Nous n'avons pas à subir cette pression. Nous devons pouvoir donner notre avis et faire notre travail de représentants des personnels.

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
		9 (CGT-FSU-SUD, UNSA, SGEN)	1 (SGEN)

**Explication de notre vote :** pour les raisons données ci-dessus, nous avons voté contre.

#### **Point 15 - Lignes Directrices de Gestion (LDG) relatives au Régime Indemnitaire des Personnels Enseignants et Chercheurs (RIPEC) - Année 2023 (avis)**

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
		9	1 (SGEN)

**Explication de notre vote :** pour les raisons données ci-dessus, nous avons voté contre.

### Point 16 - Avancement 2023 des personnels enseignants contractuels (avis)

Nous nous félicitons qu'il y ait des postes promouvables. Nous souhaitons cependant que les règlements de gestion soient révisés et ajoutons qu'il faudra aussi revoir les règles de promotions qui sont très loin du niveau des certifiés titulaires. La présidente nous assure que ce sera fait aussi.

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
	4 (CGT-FSU-SUD)		6 (UNSA, SGEN)

**Explication de notre vote :** pour les raisons données ci-dessus, notamment parce que nous ne sommes pas satisfaits des règlements de gestion actuels, nous nous sommes abstenus.

### Point 17 - Procédure relative à la voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités dite de « Repyramidage » - Année 2023 (sous réserve) (avis)

La présidente informe le CSA que les universités sont en attente des textes réglementaires. Il est possible que l'établissement ouvre des postes sur deux sections, mais ce n'est pas encore confirmé. La VP CA-RH souligne la difficulté qui serait celle des commissions de promotion de concilier, dans leurs avis, des pratiques qui ne sont pas nécessairement les mêmes.

Nous intervenons pour dire que la campagne précédente ne s'est pas bien passée. En tant que délégués du personnel, nous avons accompagné des collègues dans des recours gracieux auprès de la présidente aussi bien parce qu'ils ou elles n'avaient pas été sélectionnés pour passer devant la commission d'audition que parce que leur candidature n'a pas été retenue par la présidente après les avis des commissions d'auditions. Nous rappelons que plusieurs postes n'ont pas été pourvus alors même qu'il y avait des candidates ou candidats potentiels sur ces postes. L'accompagnement des collègues non sélectionnés nous a permis de constater que les commissions d'audition se sont parfois comportées comme des comités de sélection, ce qu'elles ne sont pas. Nous rappelons que leur avis doit uniquement porter sur la motivation des candidates et candidats et sur la capacité à exercer la fonction de professeur des universités. Il ne peut pas s'agir, par exemple, de discuter de la pertinence méthodologique de recherche. Nous demandons que cela soit rappelé aux commissions de promotion (nouveau nom des commissions d'audition) lors de la prochaine campagne.

La VP CA-RH précise qu'une formation sera faite aux commissions, comme cela avait été fait lors de la campagne précédente.

Sur la campagne actuelle, nous regrettons que les disciplines identifiées comme prioritaires par l'établissement ne donnent pas lieu à un repyramidage lorsqu'elles ne sont pas identifiées comme telles par le ministère. La VP CA-RH répond que c'est la consigne du ministère. Si l'établissement fait un repyramidage dans une section non identifiée par le ministère, il risque de se voir refuser toute possibilité de promotion dans la campagne suivante.

Pour nous, la politique de l'université n'est pas claire, ni sur l'identification des sections sur lesquelles les promotions peuvent se faire, ni sur le rôle des instances : CA restreint puis commissions de promotion. Nous demandons à la présidente d'affirmer que toutes les promotions ouvertes seront pourvues. Il peut toujours y avoir une raison objective pour que ce ne soit pas le cas : pas de candidats ou renoncement en raison d'une promotion dans une autre université par exemple. Mais lorsque l'établissement identifie un poste dans une section, alors il doit s'engager à le pourvoir. Ce doit être une politique affirmée. Pour nous, l'UL ne peut pas se permettre de reproduire ce qu'elle a fait lors des premières promotions.

La présidente entend notre demande. Elle affirme que pourvoir toutes les promotions ouvertes est dans la trajectoire de l'UL, mais elle ne veut pas que des collègues soient « sous-promus ».



VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
	2 (SGEN, UNSA)	8 (CGT-FSU-SUD, UNSA, SGEN)	

**Explication de notre vote :** pour les raisons données ci-dessus, nous avons voté CONTRE.

**Point 18 - Lignes Directrices de Gestion relatives aux promotions et aux valorisations des parcours professionnels des personnels - Année 2023 (sous réserve) (avis)**

Ce point sera traité lors du prochain CSA.

**Point 19 - Ajout d'un poste d'enseignant à la publication de la seconde vague 2023**

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
	1 (UNSA)		9 (CGT-FSU-SUD, UNSA, SGEN)

**Explication de notre vote :** pas de difficultés sur ce point, vote pour.

*Fin de la séance 18h.*



## **Comité social d'administration exceptionnel du 30 mars 2023 (16h)** **Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD**

*Les élus ont été reconvoqués à la suite du vote unanimement Contre du point 13 du CSA du 09 mars 2023*

Secrétaire adjoint de séance : Nicolas Dorkel (CGT-FSU-SUD)

### **Déclaration des organisations syndicales représentées au CSA de l'université de Lorraine**

Madame la Présidente,

Vous nous avez convoqués pour un CSA exceptionnel le jeudi 30 mars de 16h à 17h, alors que plusieurs d'entre nous, membres du CSA et de la formation spécialisée, seront en formation. Cette convocation fait suite à un vote unanimement défavorable lors du CSA du 9 mars dernier sur le tableau de mouvement académique AENES que vous nous avez présenté. Par ce vote, nous nous sommes opposés au fait que seuls 4 postes sur 44 soient publiés.

Or, le document que vous présentez pour ce CSA exceptionnel est identique à celui présenté en CSA le 9 mars, même s'il est accompagné d'un document qui se veut explicatif mais n'apporte pas de modifications sur la proposition de publication. Nous considérons que notre position du 9 mars n'a pas été entendue et qu'il n'y a donc aucun dialogue social sur cette question.

Nos propositions pour sauver le corps des AENES qui est en danger sont les suivantes.

- Nécessité d'une publication des postes au niveau académique AMIA, ainsi que sur la PEP.
- Anticipation des départs en retraite afin de permettre et d'inciter des mobilités intra académique.

Nous maintenons notre demande d'un groupe de travail sur la question qui n'a pas eu de réponse lors du dernier CSA. Nous demanderons probablement la tenue d'un CSA exceptionnel sur ces questions, ainsi que le prévoit l'article 7 de notre règlement.

Les élu-es des listes UNSA, CGT-FSU-SUD, SGEN-CFDT

La présidente prend note de la déclaration intersyndicale, explique la nouvelle proposition qui est, en plus de documents d'explications, la même proposition qu'au CSA précédent. Elle explique qu'elle et son équipe n'ont pas de pistes supplémentaires pour faire évoluer le point et elle rappelle qu'elle est ouverte à toute information. Elle valide, avec la VP RH, la création d'un groupe de travail.

### **Point 1 - Mouvement académique AENES 2023 (avis)**

VOTE	ABSTENTION	CONTRE	POUR
		10	

**Explication de notre vote : position inchangée, vote contre.**

Fin de la séance 16h16.