

La météo de la FS3CT

Juin 2026

L'actualité est chaude. Chaude comme les audits de climat social, devenus le réflexe dès qu'une structure est en difficulté. Les diagnostics se multiplient, mais les réponses concrètes, elles, se font toujours attendre.

Cette FS3CT n'a pas échappé à la règle : une séance sous haute température, avec des échanges parfois très animés.

Retour sur certains DGI : Averses de rappels réglementaires

Nouvelle demande, même réponse... ou plutôt, pas de réponse.

Pour la deuxième instance consécutive, nous avons demandé des éléments concernant le DGI sur un site commun CNRS/Université de Lorraine. Cette fois encore, aucun document ni aucune information ne nous ont été transmis. Il s'agirait d'un oubli.

Pourtant, nous ne demandons pas l'intégralité du dossier, mais simplement de connaître les préconisations formulées, dès lors qu'elles concernent également des collègues de l'Université de Lorraine.

À force d'oublis, le brouillard commence à s'installer. C'est regrettable, car lorsqu'un DGI concerne des personnels de l'université, les représentant-es du personnel doivent pouvoir exercer leur mandat en disposant des informations nécessaires. La prévention ne s'arrête pas aux frontières entre établissements.

Le point sur les DGI a également donné lieu à quelques piques un peu vives... entre camarades d'autres OS. Le débat a essentiellement porté sur les conditions de dépôt d'un Danger Grave et Imminent. À quelques mois de la fin du mandat, il semblerait que certains aient eu besoin d'une petite piqûre de rappel sur les textes qui encadrent cette procédure. Pendant un instant, on a presque hésité à sortir les pop-corns...

Mais au-delà de l'anecdote, le DGI est un outil de protection des agent-es. Il mérite mieux qu'un débat d'interprétation ou des approximations sur la réglementation.

Alertes RH – Quelques ratés dans la transmission

Au détour de plusieurs situations concernant un même site, un constat s'est imposé : certaines informations ne semblent pas parvenir jusqu'à la présidence, ou ne sont tout simplement pas mises en relation.

Pourtant, les alertes existent : registres SST, accidents de travail, signalements RH... Il nous paraît indispensable que ces différents éléments puissent être croisés afin d'identifier rapidement les situations qui se dégradent.

L'administration a reconnu cette difficulté et s'est engagée à améliorer la circulation des informations. Nous avons

également proposé de lui transmettre directement certaines alertes lorsque cela nous paraît nécessaire.

La prévention, c'est aussi savoir faire le lien entre les signaux faibles.

Ecoute et traitement des situations de violence interne

De plus en plus de signalements et de possibilités (encore améliorables) de signaler et pourtant très peu de suites données au vu de la gravité des faits. La cause ? Les victimes ne souhaiteraient pas nécessairement donner suite à leur signalement et certaines estimerait que les réponses sont inadaptées, d'autant plus lorsqu'il existe des liens d'autorité, de subordination ou des enjeux de formation ou de carrière.

Sécurisation des sites UL / Vidéoprotection :-Brouillard sur les écrans

Depuis septembre, nous demandons un état des lieux précis des dispositifs que l'UL nomme pudiquement "vidéoprotection" mais qui sont bien de la vidéosurveillance à l'université. Une demande simple : connaître les sites équipés, les caméras en fonctionnement (gestion université ou composante), les personnes habilitées à visionner les images et les formations qu'elles ont reçues.

En séance, nous avons finalement eu... un bilan des groupes de travail, des nouvelles installations et du futur règlement. Dont acte. Mais ce n'était pas la demande.

Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que nous posons une question et que la réponse porte sur un autre sujet

L'administration s'est engagée à fournir ces éléments. Nous attendons désormais que cette fois, la réponse corresponde bien à la question et espérons avoir celle-ci avant la fin de notre mandat.

CARTON ROUGE.

Fiche réflexe « Canicule et fortes chaleurs » – Alerte orange et rouge, des interprétations qui font monter la température

Parlons-en de la canicule... et surtout de la communication sur la fiche réflexe (qui avait été prévue avant la canicule).

Le document réalisé par la DPSE constitue une base de travail de qualité. Ce qui a posé problème, c'est sa mise en œuvre effective. Certaines composantes se sont empressées de les réécrire à leur façon comme d'habitude. Résultat : des consignes différentes d'une structure à l'autre, avec parfois la disparition pure et simple de certaines préconisations, comme le recours au télétravail. Mais le télétravail ne protège qu'une partie des agent-es. Quelles mesures pour celles et ceux dont les missions ne sont



pas télétravaillables, notamment dans les services techniques et les bibliothèques ? Est-il cohérent d'exiger leur présence lorsque les conditions ne permettent plus de travailler normalement ? Ce sont des questions qui sont apparues suite à l'épisode caniculaire que nous avons subi.

Autre sujet largement sous-estimé : la fermeture des écoles. Là encore, les collègues se sont retrouvés sans consignes claires concernant les autorisations d'absence pour garde d'enfant.

Face à des épisodes de chaleur qui vont se multiplier, il est temps de mettre fin aux interprétations locales et de garantir des règles claires, communes et protectrices pour l'ensemble des personnels.

L'administration concède qu'il faut adapter la fiche reflexe en intégrant les retours via un questionnaire qui va être envoyé aux structures.

Télétravail – Éclaircies pour certains, nuages pour d'autres

La F3SCT s'est prononcée sur les nouvelles modalités de télétravail, avec deux évolutions : l'ouverture du dispositif aux apprenti-es à compter du 1er septembre 2026 (un jour maximum par semaine) et la création d'un télétravail temporaire en cas d'événements exceptionnels.



Nous avons rappelé une réalité de terrain : le télétravail régulier comme le télétravail ponctuel sont encore loin d'être appliqués de manière homogène dans toutes les structures. Selon les composantes ou les services, les pratiques restent très disparates et certain-es agent-es se voient encore refuser un dispositif pourtant prévu par la réglementation.

Avant de créer une nouvelle modalité de télétravail, il nous semble indispensable que les dispositifs existants soient pleinement opérationnels et accessibles à l'ensemble des agent-es qui remplissent les conditions pour en bénéficier.

Enfin, nous restons réservé-es sur l'extension du télétravail aux apprenti-es. L'apprentissage est avant tout un temps de formation et de transmission des savoir-faire, qui suppose une présence aux côtés des équipes.

Vote : Contre : 8 (CGT-FSU-SUD & UNSA) • Pour : 2 (CFDT)

Visite F4SCT INSERM – Brouillard sur le dialogue social

Le rapport de visite de la F4SCT INSERM était présenté pour avis, alors qu'aucun-e représentant-e de la F3SCT de l'Université de Lorraine n'avait participé à la visite.



La première explication avancée a été que la secrétaire de la F3SCT n'aurait pas répondu au courriel de sollicitation et n'aurait donc pas effectué le travail attendu. Les échanges se sont rapidement tendus.

Au cours de la séance, nous avons pu produire les éléments montrant que deux élu-es de l'Université de Lorraine s'étaient bien porté-es volontaires pour participer à cette visite. Les représentant-es du personnel avaient donc bien répondu présent-es. Malgré cela, l'INSERM a fait le choix de réaliser la visite sans les associer.

Une conclusion qui change sensiblement la lecture des faits. Dans ces conditions, nous avons refusé de prendre part au vote. Il n'est pas acceptable de demander à la F3SCT de se prononcer sur un rapport issu d'une visite à laquelle ses représentant-es n'ont pas été associés.

Le point a été reporté pour l'instant.

