

## Compte-rendu SNPTES du CT du 18 septembre 2020

### Ordre du jour

Points 1 : Adaptations des conditions de rentrée et du déroulement du 1 er trimestre .....	1
Points 2,3 et 4 : Statuts MIM, ENSAIA et CREM .....	2
Point 5 : Prime COVID.....	2
Point 6 : Dispositif de signalement et de traitement des situations de harcèlement moral .....	3
Point 7 : Transformation d'un poste de professeur en assistant hospitalier universitaire.....	3
Point 8 : Bilan social.....	3
Questions diverses : .....	3

### Informations du Président :

Rentrée : Exceptionnelle et difficile mais cela se passe au mieux vu les conditions. En revanche, l'UL n'a pas de prise sur les lieux privés festifs où la contamination peut être importante.

Restauration en lien avec le CROUS : la situation est préoccupante puisqu' il fait encore beau et que beaucoup de monde mange à l'extérieur. Que se passera-t-il quand il fera froid ?

Un suivi de l'épidémie est envoyé tous les jours au CT et au CHSCT et un point dans Factual sera publié toutes les semaines mais à ce jour aucun cas positif déclaré chez le personnel.

Concernant les étudiants, une promotion est passée en enseignement à distance.

### Points 1 : Adaptations des conditions de rentrée et du déroulement du 1 er trimestre

Le texte a encore évolué en raison de la mise à jour continue des informations et des consignes.

Ainsi la Présidence a fait le choix d'appliquer des règles identiques aux titulaires et aux contractuels.

Les EPI ont été distribués. Seuls les personnels à risques sont en travail à distance [ce que nous regrettons car le Ministère recommande le télétravail](#)-

Le télétravail ponctuel sera bien expérimenté à compter du 1/01/2021.

Si les mesures de protection sont impossibles, les conseils, les instances, les comités, se feront à distance mais l'équipe souligne son souhait de les maintenir en présentiel pour maintenir les interactions. Il n'y aura pas de réunions « hybrides » à prévoir, ce sera l'un ou l'autre.

Le SNPTES demande un tableau clair pour toutes les situations possibles car de grosses différences existent entre les services.

Des consignes pour tous les personnels vont être envoyées. [A l'heure où nous écrivons, nous n'avons rien reçu.](#)

**VOTE Unanimité**

## Points 2,3 et 4 : Statuts MIM, ENSAIA et CREM

Pas de détail sur le vote des statuts contrairement à d'habitude pour MIM et ENSAIA : les votes n'ont pas posé problème.

- Concernant la MIM (nouveaux statuts proches de ceux de la SCIFA), le SNPTES souligne que l'article 10 mélange les procédures BIATSS et enseignants et qu'il n'est pas très clair.

Concernant le Conseil, 1 procuration par personne est autorisée et 1/3 des membres doit être présent ou représenté.

### **VOTE Unanimité**

- D'après les documents, l'ENSAIA compte 65 BIATSS et 3 seulement assistent au Conseil. Les personnels de laboratoire sont-ils inclus ? La représentation BIATSS semble insuffisante.

### **VOTE 3 abstentions dont le SNPTES**

- Pour le Conseil du CREM, 2/3 des membres doivent être présents ou représentés mais 2 procurations par personne sont acceptées. 4 personnes sont donc suffisantes, ce qui nous semble trop peu.

### **VOTE 9 Contre 1 Abstention**

## Point 5 : Prime COVID

### **Cette prime est défiscalisée.**

Elle prend en compte la situation du 17 mars au 2 juin.

Elle sera versée à 3 taux différents et les activités d'enseignement n'y sont pas éligibles car il existe d'autres primes.

Une consultation a été lancée et 382 demandes sont remontées dont 40 seulement en Unités de Recherche.

Plusieurs principes ont été appliqués :

Principe 1 : Versement de la totalité des 205 620 euros alloués par l'Etat

Principe 2 : Subsidiarité, les demandes émanent des services.

1<sup>ère</sup> simulation : tous les agents touchent la même prime. La somme globale était alors inférieure au montant alloué

Principe 3 : Traitement différencié avec 3 taux :

- taux n° 1 : 330 euros ;

- taux n° 2 : 660 euros ;

- taux n° 3 : 1 000 euros.

On aboutissait alors à 174 780 euros.

Principe 4 : une vérification de la DRH a été effectuée, 120 agents ont été oubliés par les services, principalement des agents d'entretien.

Au final, 486 agents toucheront cette prime.

Le SNPTES remarque que l'oubli de 120 agents en dit long sur certains services et a demandé un bilan du nombre d'agents par Pôles/Collegium/Direction opé

### **VOTE : 8 Absentions dont le SNPTES 2 Pour**

Nous ne pouvons pas voter contre une prime qui est versée pour les personnels mais le mode de répartition n'est pas clair et les critères n'ont pas été les mêmes pour tous.

## Point 6 : Dispositif de signalement et de traitement des situations de harcèlement moral

Présenté par la VPRH et la Psychologue du travail

Le harcèlement moral est caractérisé par des agissements répétés avec une dégradation des conditions de travail, une atteinte à ses droits et à sa dignité, et une altération de sa santé physique ou mentale

Le Groupe de Liaison sur les Situations de Harcèlement sera composé de plusieurs personnes dont trois seront toujours identiques : Estelle Moeglin, Nadja Formet et Corinne Schumpf.

Ce dispositif a le mérite d'être créé. Il a déjà été présenté aux CF, CVU et CS.

Le CHSCT a été associé mais il n'y a pas eu d'OS dans le GT initial.

Le SNPTES demande un bilan au bout d'un an.

Nous demandons également un bilan du dispositif harcèlement sexuel mais le Président répond qu'il a été présenté au CHSCT donc cela ne passera pas au CT mais on pourra nous l'envoyer.

Le harcèlement moral relève d'une responsabilité collective, on doit définir ce qui n'est pas acceptable et les personnels doivent être informés et formés afin de le savoir.

**Vote Unanimité**

## Point 7 : Transformation d'un poste de professeur en assistant hospitalier universitaire

Il semble que le Laboratoire et le Pôle concernés n'aient pas été consultés.

**VOTE Unanimité**

## Point 8 : Bilan social

Trois focus ont été réalisés sur la féminisation, les contractuels, et les absences et congés.

Le document est complet et figure parmi les meilleurs bilans d'Université.

Il serait souhaitable qu'un groupe de travail avec les élus du CT puisse se tenir pour l'étudier plus précisément.

## Questions diverses :

**Le télétravail ponctuel** va être mis en place donc il n'y aura pas de campagne de télétravail à partir de Janvier 2021.

Pour les **personnels en mal-être depuis le dé-confinement**, des groupes de paroles ont été mis en place par la psychologue du travail.

Le **CROUS était fermé au mois d'août** mais le forfait qui leur est versé dans le cadre d'une délégation de service public ne peut pas être versé aux personnels.

Concernant **la rupture conventionnelle**, la décision sera prise au regard du projet des agents sous condition que leur départ ne déstabilise pas complètement leur service. Une lettre de motivation a été rajoutée au dossier qui comprendra des aspects financiers mais pas que. Que ce soit la composante ou l'Université de Lorraine, il s'agit bien d'argent public dans tous les cas.

La prime versée le cas échéant sera la prime plancher et l'indemnité de retour à l'emploi ("chômage") sera évaluée également. Il faudra aussi voir en fonction du nombre de demandes.

Pour **les examens des dossiers de promotions 2021**, les Ligne Directrices de Gestion ne sont pas encore parues. On continue à l'identique pour l'instant. Le Président est favorable à une Commission paritaire pour examiner les dossiers mais verra en fonction des LDG.

Nous venons de les recevoir : elles n'éclairent pas davantage et stipulent seulement que "*Les agents éligibles à une promotion –dits promouvables dans des conditions statutaires définies pour chaque corps et grade-sont sélectionnés, dans le cadre de procédures équitables et connues des personnels.*"

Concernant l'**IFSE**, une rencontre est prévue avec les APAE qui réclament un montant équivalent à ceux des IGR. Pour les conservateurs, le rattrapage de l'IFSE va être mis en œuvre.