



Compte-rendu SNPTES du CT du 3 décembre 2020

En bref :

A la demande des OS l'ordre du jour a été allégé mais il est encore très dense.

1. Organisation de l'établissement dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire :

-Plan de continuité d'activité de l'établissement (avis)

-Cadrage du 2nd semestre 2020/2021 - formation (avis)

L'UL a globalement bien géré les choses même si l'on assiste dans certains services à une imposition du travail à distance ou de l'obligation de venir 2 jours par semaine pour tous les personnels. Elle reflète le manque de souplesse de certains responsables. Si vous rencontrez des difficultés n'hésitez pas à nous alerter.

L'une de nos grandes préoccupations concerne la restauration pour les étudiants, puisque les CROUS n'ouvrent pas leurs restaurants, ce qui est paradoxal quand on voit les cantines scolaires bondées. Le problème se pose aussi pour les personnels venant travailler sur site.

Pour le second semestre, il est évident que les cours doivent reprendre le plus tôt possible, le 20 janvier, c'est tard. Les primo-arrivants ont déjà eu une année de terminale fortement perturbée, comment faire pour qu'ils ne décrochent pas dans ce contexte ?

Vote : Pour (4 abstentions CGT-SUD et UNSA pour les deux points)

2. Intégration organique de l'école de sages-femmes du CHRU de Nancy à l'université de Lorraine (avis)

Les personnels sont intégrés avec mise à disposition à l'école et ils seront assujettis aux mêmes droits et obligations des personnels de l'UL.

Vote : Pour à l'unanimité

6. Modalités d'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ; calendrier, méthode de travail (avis)

Nous ne votons que sur un calendrier et une méthodologie sur lesquelles aucune OS n'a pu donner son avis. Nous demandons que les 6 OS présentes au CT prennent part à ce GT et au final les 7 OS de l'UL pourront participer puisque le VP EDI souhaite une concertation la plus large possible. Nous ne sommes pas vraiment convaincus par les cellules et les projets EDI qui semblent plus être une réponse à une injonction ministérielle qu'un véritable souhait de traiter ces problématiques, mais nous contribuerons bien sûr à la rédaction du plan pour déboucher sur des actions réelles et efficaces, sur un sujet qui effectivement nous concerne toutes et tous.

Vote : Pour à l'unanimité

6bis. Modalités de travail en vue de la promotion des personnels BIATSS (avis)

Le SNPTES a rencontré le Président à ce sujet au mois d'octobre et avait fait une proposition qui allait dans ce sens mais sans les experts. Nous constatons que d'autres Université n'ont



pas eu ces pressions puisque leurs CPE ont simplement été rebaptisées « groupes de travail ». Nous espérons que le recours aux experts ne sera pas systématique car pour nous, les élus CPE sont bien des experts.

Vote : Pour (4 Contre CGT-SUD et UNSA)

7.Campagne d'emplois 2021 (avis)

Le SNPTES intervient sur les AENES pour lesquels la situation est très tendue : 29 postes non publiés, 9 transformations en ITRF et seulement 4 publiés. La filière meurt, il n'y a eu aucune promotion dans certains grades.

Vote : Pour (3 contre CGT et FSU, 2 abstentions SGEN)

Cette campagne d'emploi ne satisfait pas le SNPTES sur plusieurs points: trop de postes non publiés, situation de l'AENES encore dégradée, et quelques publications posent de vraies questions RH. Toutefois vos élus en CT ont tenu à saluer l'effort de pilotage des postes de l'UL au niveau UL (GPEC), ainsi que la qualité du dialogue avec la nouvelle vice-présidente RH.

8.Régime indemnitaire dans le cadre spécifique de la veille sanitaire au-delà des missions statutaires (avis)

Nous avons réagi fermement face à la manière de présenter cette prime, le chiffre arraché au DGS qui a commencé par dire qu'il ne savait pas, l'iniquité en rapport avec d'autres personnels qui ont aussi fait des heures sans compter. La prime Covid a été créée pour cela. Tant mieux pour ceux qui touchent cette prime, dont nous n'entendons pas bloquer le versement. Mais si l'on pense résoudre les problèmes de mal-être au travail par des primes, nous ne pouvons qu'être résolulement contre cette solution. On peut penser que c'est une belle façon d'acheter la paix sociale avec des catégories de personnels rares à l'UL ou sur un seul service ponctuellement considéré comme vital, alors que tous les services d'enseignement, de recherche et d'appui de l'université ont été mobilisés pendant cette crise sanitaire et que d'autres personnels sont effectivement en mal-être ou ont fait des heures sans compter pour remplir les missions de notre communauté. Aucune compensation ne leur a été destinée, à ce que nous sachions. Pourquoi créer une telle disparité de traitement ? Pourquoi créer une prime de l'établissement à destination d'un seul service ? Faudra-t-il demain créer une prime spécifique à chaque composante, chaque service, chaque sous-service ? Le SNPTES refuse le management par la prime, comme il rejette la multiplication des primes qui annule toute tentative de négociation collective.

Vote : Avis réputé donné (2 pour SGEN, 5 abstentions, 3 contre : vos élus SNPTES)

9.Propositions des modalités d'attribution de la PEDR 2021 (avis)

Vote 2 abstentions

Ce vote est annuel. Aucun changement n'a été effectué depuis l'année dernière.

10.Mise en place de l'expérimentation du télétravail ponctuel (avis)

Le SNPTES souligne cette excellente initiative de mettre en place le décret sans délai, en s'appuyant sur l'expérience positive du télétravail régulier. Nous nous félicitons de cette avancée pour les personnels.

Vote : Pour (2 abstentions CGT-SUD)



19h32 les points suivants sont reportés :

11. Plan de formation des personnels 2021 (avis)

12. Validation des Acquis d'Expérience (VAE) : nouvelle proposition de prise en charge (avis) et les Questions diverses

CR Détaillé

Informations du Président

- Le projet de filiale retravaillé repassera devant les instances début 2021 - rappel : vote contre au CS et au CT - .
 - Jusqu'au 20/01/2021, le travail à distance reste à privilégier
 - Rencontre avec le Ministre pour avancer la date de reprise le plus tôt possible. C'est le dernier CT de Maxime Pitasi qui part en composante.
- On le remercie tous pour son professionnalisme et sa bonne humeur.

Point 1 : Organisation de l'établissement dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire :

1.1 Plan de continuité d'activité de l'établissement (avis)

Intro du point 1

Annonce du 1er Ministre et du Président de la République : le télétravail est maximisé jusqu'au 20 janvier 2021.

L'accueil des étudiants pour les TP est possible. Concernant les examens les protocoles ont été légèrement allégés (1 place sur deux)

Au 15/12 plus d'attestation mais un couvre-feu. Le BMK reprend en janvier et le Sport U au 20/01.

Les étudiants peuvent venir sur RV dans les BU et des salles info ou wifi ont été mises à disposition pour les usagers. Il y a environ 4000 rv/semaine.

Les AS et les associations vont mettre en place des permanences pendant les congés afin de lutter contre l'isolement des étudiants.

Concernant la fracture numérique, les BU prêtent des ordinateurs mis à disposition par la Région et les associations donnent du matériel via les Agoraé (18 000 étudiants boursiers mais moins de demandes)

La situation est difficile car l'enseignement à distance implique beaucoup de travail et tout le monde est fatigué.

PCA Plan de Continuité d'Activité

Présentation par le chargé de Mission Sécurité défense, directeur adjoint de la DPSE Le PCA à voter aujourd'hui est un complément du 1er PCA.

Chaque entité a également rédigé le sien. Tous ont été ensuite adressés à la DPSE.



Les règles sont communes à tous les services et le PCA permet également la gestion de la présence des personnels.

Il a été validé en CHSCT du 26/11 et sera présenté au CA du 15/12

Une OS rapporte que certains usagers dans les BU font preuve d'agressivité et refusent de respecter les gestes barrières. Le Président indique qu'il peut prendre des décisions individuelles d'exclusion.

L'une de nos grandes préoccupations concerne la restauration pour les étudiants, puisque les CROUS n'ouvrent pas leurs restaurants, ce qui est paradoxal quand on voit les cantines scolaires bondées. Le problème se pose aussi pour les personnels venant travailler sur site.

Dans les DO à priori tous les agents sont équipés d'ordis portables pour pouvoir télétravailler.

L'Agent Comptable a été sensibilisé et il ne devrait plus y avoir de problème.

Vote : Pour (4 abstentions CGT-SUD et UNSA pour les deux points)

Point 1.2 : Cadrage du 2nd semestre 2020/2021 - formation (avis)

Il reprend le cadrage du premier semestre avec quelques variantes ; port du masque tout le temps et en tous lieux depuis septembre, occupation d' 1 siège sur 2 dans les salles et la jauge globale est 50% étudiants et personnels par composante (modification du CHSCT) Si cela représente trop de travail, il n'y aura pas d'imposition du tout en présentiel à partir du 20 janvier.

Le Président ajoute que l'UL va recevoir une dotation pour des emplois tuteurs L3 ou M pour 4 mois à 10 h par semaine en plus de ceux déjà embauchés pour orienter les L1

Une OS souligne qu'il est incompréhensible que les BTS et prépa fonctionnent mais pas les U pour les L1 et L2. **On est bien d'accord.**

Vote : Pour (4 abstentions CGT-SUD et UNSA pour les deux points)

Point 2 : Intégration organique de l'école de sages-femmes du CHRU de Nancy à l'université de Lorraine (avis)

Avis favorable de principe au CT du 25/06/20 pour une mise en place en 01/21

L'UL accueille les étudiants, les moyens, les contrats et les personnels de l'école.

9 personnels sont mis à disposition avec contre-remboursement. Ils appartiennent à la fonction publique Hospitalière et seront soumis aux règles des autres personnels UL Nouveaux Il y aura ainsi de nouveaux MCF à recruter pour cette section mais nécessite un nouveau CNU

Nous soulignons que dans l'intitulé du campus concerné il est spécifié Faculté de médecine, de maïeutique et de sciences médicales de **Nancy** alors que cela pourrait être de Lorraine. Il semble que le Président soit d'accord.

Concernant la maïeutique de Metz, le CHR ne veut pas la transférer mais au moins la maquette des programmes va être similaire

Pour les IFSI, c'est différent car l'UL est garant du grade mais pas du diplôme donc elle n'intervient que sur une partie de la maquette

Vote : Pour à l'unanimité



Point 6 : Modalités d'élaboration du plan d'action relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes ; calendrier, méthode de travail (avis)

La présentation est faite par le VP Egalité Diversité Inclusions

Le 4/11 seulement, l'UL a reçu le référentiel pour le document à faire remonter en décembre.

Beaucoup de choses ont été faites nous dit-on.

En Juin 2019, une journée des chargés de Mission EDI a été organisée au Ministère, puis l'UL a mis en place une cellule harcèlement sexuel, puis harcèlement moral.

Le GT travaillant sur ce dossier est piloté par le VP et le sous-directeur adjoint du service de l'accompagnement des personnels et comprend la VP RH, le DRH, **La Déléguée aux relations et aux conditions de travail**, la Déléguée RSU, le coordinateur du service RH de Metz et le chargé de mission RH. **Nous demandons une explicitation de RSU - Responsabilités Sociales des Universités - et souhaitons savoir quelle sont les missions du chargé de mission RH. Nous apprenons ainsi que l'on en a un.**

La DRH l'a proposé pour avancer plus rapidement, il collabore à l'état des lieux. Et ? Et c'est tout. Cela nous laisse coi.

Il est aussi amusant de constater que lorsque nous avons fait la demande de bilan de la cellule au cours d'un CT précédent, le Président nous avait dit que le CHSCT l'avait eu mais que le VP nous explique aujourd'hui qu'il n'est pas fait et qu'il faut un GT pour l'établir.

Le VP souhaitait aller au-delà de l'égalité HF mais également sur la diversité et l'Inclusion, sur les discriminations et inclure les étudiants.

Inclure les étudiants nous semblait aller de soit dans l'égalité homme femme. Nous nous demandons si aller plus loin est nécessaire puisque l'important c'est que la première thématique soit déjà traitée correctement à l'UL. On nous répond que oui car nous sommes en avance et nous sommes un modèle.

Le document indique que la demande de report au Ministère a été faite pour associer les 5 OS représentatives de l'UL. Sachant que le plan a été annoncé en mars 2020 avec un retour prévu en décembre et que le report a été demandé en novembre, l'idée d'associer les OS est apparue bien tardivement.

Le plan doit être conçu pour le 1/06/21 avec passage dans les instances

Nous demandons à ce que les 6 OS du CT soient présentes, une autre OS demande les 7 OS de l'UL.

Puisque l'on nous parle de la plus grande concertation possible, il faut effectivement associer les 7 OS.

Vote : Pour à l'unanimité

Point 6 bis : modalités de travail en vue de l'avancement des personnels BIATSS (avis)

Le point est présenté par la VP RH.

A cause de la loi de transformation de la fonction publique, les CAP n'ont plus de compétence pour les dossiers de promotion des BIATTS et par voie de conséquence les CPE non plus. Il faut mettre en place des lignes directrices de gestion promotion.

On nous présente une disposition transitoire qui sera mise en place jusqu'au LDG.



Le GT sera une émanation de la CPE avec une parité administration et personnels et des experts pour les ITRF qui peuvent être invités par les deux parités.

Le SNPTES a rencontré le Président à ce sujet au mois d'octobre et avait fait une proposition qui allait dans ce sens mais sans les experts.

Nous comprenons que le Ministère, d'après ce que nous disent le DGS - qui explique subir une grosse pression du MESR, et le Président qui argumente dans ce sens - peut reprocher à l'UL de garder les CPE telles quelles, d'où l'ajout d'experts qui seront choisis en fonction des BAP. Ils émettront un avis objectif qui viendra éclairer le GT.

Le président précise que la sollicitation des experts se fera en amont du GT.

Si recours, il n'y aura pas de souci dans ce cas-là. L'examen des dossiers se fera en préparatoire, les experts seront sollicités si besoin et l'examen paritaire des dossiers se fera après communication des résultats des préparatoires.

Nous constatons que d'autres Université n'ont pas eu ces pressions puisque les CPE ont été rebaptisés GT. Nous espérons que les recours aux experts ne seront pas systématiques car les élus CPE pour nous, sont des experts.

Cette disposition durera pour les LA et peut-être les TA 2021. Nous rappelons que les élections des CPE doivent avoir lieu entre mars et mai 2021.

Vote : Pour (4 Contre CGT-SUD et UNSA)

Point 7 : Campagne d'emplois 2021 (avis)

Présentation très claire de la VP RH.

ECH : 75 postes 63 ECH et 12 postes enseignants

Report de 32 postes en 2022 : 10 PR 16 MCF et 6 enseignants

BIATSS : 74 postes dont 61 concours 9 BOE 1 PACTE 3 recrutements directs Bib 7 postes

79 postes non publiés dont 1 IGR transformé en Prag

Postes plus nombreux en collegiums et à la DDE (11)

Elle souligne une bonne concertation avec très peu d'arbitrages du central.

Il existe des difficultés sur les sites délocalisés où la stratégie pédagogie/recherche est plus difficile et dans certaines disciplines où les besoins en pédagogie et recherche sont déséquilibrés.

Le SNPTES intervient sur les AENES pour lesquels la situation est très tendue : 29 postes non publiés, 9 transformations en ITRF et seulement 4 publiés. La filière meurt, il n'y a eu aucune promotion dans certains grades.

Le président indique que le Ministère ne les reconnaît pas non plus. Il faudrait une politique nationale de transformation des postes en ITRF sur la base du volontariat.

Nous soulignons que certaines universités ne transforment pas les postes. Qu'offre-t-on aux agents à l'UL ?

Le DRH explique que MEN et MESRI se renvoient la balle. On maintient l'AENES en mobilité entrante.

Une OS indique que les collègues personnels BIB s'inquiètent également car des postes sont offerts aux ITRF dans la filière.

Le SNPTES revient sur les transformation des postes AENES qui pourraient se faire au niveau local.



Le détachement / intégration infra-UL serait bloqué par le rectorat, hors de tout droit du fonctionnaire, mais ce sera le risque. Le président souhaite s'associer à un mouvement d'établissements plutôt que le faire seul.

Nous posons aussi la question du poste de la directrice adjointe de la DDE qui est mis en publication comme poste de directrice alors que la directrice sera encore là pendant un an. Le président nous dit que cela a été vu avec elles.

On s'en doute, là n'est pas la question. On ne reste pas adjoint du responsable de service alors qu'on en a été responsable. On peut effectuer un tuilage de quelques mois certes mais rester un an nous paraît bien étrange.

Vote : Pour (3 contre CGT et FSU, 2 abstentions SGEN)

Cette campagne d'emploi ne satisfait pas le SNPTES sur plusieurs points: trop de postes non publiés, situation de l'AENES encore dégradée, et quelques publications posent de vraies questions RH. Toutefois vos élus en CT ont tenu à saluer l'effort de pilotage des postes de l'UL au niveau UL (GPEC), ainsi que la qualité du dialogue avec la nouvelle vice-présidente RH.

Point 8 : Régime indemnitaire dans le cadre spécifique de la veille sanitaire au-delà des missions statutaires (avis)

Le DGS explique que le SUMMPS a dû faire face à de grosses difficultés d'organisation qui ont impliqué du travail au delà des horaires et le we. Un nouveau régime indemnitaire spécifique nous est donc proposé.

Le montant maximum de cette prime s'élève à la moitié du montant du salaire brut annuel.

Nous demandons pourquoi seul ce service serait concerné. Apparemment, le travail a été intense et a nécessité des activités hors missions habituelles et

Et nous ne comprenons pas pourquoi l'UL n'a pas embauché comme d'autres l'ont fait massivement.

Le DGS nous parle d'astreintes rémunérées. Les collègues d'astreintes seraient ravis de pouvoir toucher ces sommes.

Nous demandons le montant approximatif global. Le DGS ne répond pas. Le Président parle de 175 euros par week-end maximum. Nous insistons et parvenons à arracher une réponse : le montant s'élève à 50 000 euros.

Vote : Avis réputé donné (2 pour SGEN, 5 abstentions, 3 contre : vos élus SNPTES)

Nous avons réagi fermement face à la manière de présenter cette prime, le chiffre arraché au DGS qui a commencé par dire qu'il ne savait pas, l'iniquité en rapport avec d'autres personnels qui ont aussi fait des heures sans compter. La prime Covid a été créée pour cela. Tant mieux pour ceux qui touchent cette prime, dont nous n'entendons pas bloquer le versement. Mais si l'on pense résoudre les problèmes de mal-être au travail par des primes, nous ne pouvons qu'être résolument contre cette solution. On peut penser que c'est une belle façon d'acheter la paix sociale avec des catégories de personnels rares à l'UL ou sur un seul service ponctuellement considéré comme vital, alors que tous les services d'enseignement, de recherche et d'appui de l'université ont été mobilisés pendant cette crise sanitaire et que d'autres personnels sont effectivement en mal-être ou ont fait des heures sans compter pour remplir les missions de notre communauté. Aucune compensation ne leur a été destinée, à ce que nous sachions. Pourquoi créer une telle disparité de traitement ? Pourquoi créer une prime de l'établissement à destination d'un



seul service ? Faudra-t-il demain créer une prime spécifique à chaque composante, chaque service, chaque sous-service ? Le SNPTES refuse le management par la prime, comme il rejette la multiplication des primes qui annule toute tentative de négociation collective.

Point 9 : Propositions des modalités d'attribution de la PEDR 2021 (avis)

Allouée pour 4 ans, les ECH doivent effectuer un minimum de 64 HTD annuelles pour la toucher.

Vote 2 abstentions

Ce vote est annuel. Aucun changement n'a été effectué de puis l'année dernière malgré le travail du CS sur le dossier.

Point 11 : Mise en place de l'expérimentation du télétravail ponctuel (avis)

La VP RH rappelle que le télétravail régulier est en place depuis 2017 à l'UL qui a été pilote. Dû à la pandémie, un décret en mai 2020 est paru sur le télétravail ponctuel et exceptionnel. L'UL lance une expérimentation en Janvier 2021 qui durera de janvier à août. Le N+1 devra valider la demande qui figurera dans Agatte et il pourra refuser pour nécessité de service. La demi-journée sera possible et nous gardons l'obligation de présence sur site 2 jours par semaine minimum.

Un personnel qui a changé de service mais avec des fonctions similaires sur 1 an pourra en bénéficier.

La DRH préconise une discussion par exemple lors de l'entretien professionnel.

Le SNPTES souligne cette excellente initiative de mettre en place le décret sans délai, en s'appuyant sur l'expérience positive du télétravail régulier, nous nous félicitons de cette avancée pour les personnels.

Une formation sur Arche est proposée et bientôt une formation en replay. Les encadrants et responsables doivent se saisir de la question. Ils sont relancés régulièrement sur la formation.

Les refus des N+1 doivent être motivés et s'il existe un souci relationnel entre agent et N+1, il doit se régler par ailleurs.

Vote : Pour (2 abstentions CGT-SUD)

1 seule question diverse sur les locaux syndicaux de la FST visités en juillet 2020

Nous aurons les clés le 15 janvier, la livraison du mobilier aura lieu très bientôt.

Fin 19h32

Report :

Point 12 : Plan de formation des personnels 2021 (avis)

Point 12bis: VAE: nouvelle proposition de prise en charge (avis)

Point 16 : Questions diverses