

## Compte rendu SNPTES du CT du 20 mai 2021

### Ordre du jour

Point 1 : Approbation des PV du CT du 28 janvier 2021, 25 mars 2021 (avis) .....	2
Point 2 : Création de la filiale de l'Université de Lorraine : nouvel examen (avis) .....	2
Point 3 : Modification du règlement intérieur de l'Université de Lorraine : ajout du chapitre 15 relatif à la conférence universitaire territoriale (avis) .....	2
Point 4 : Modifications du règlement intérieur du collégium Interface (avis) .....	2
Point 5 : Réorganisation de la direction de la formation, d'orientation et de l'insertion professionnelle (avis).....	3
Point 6 : Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (avis) .....	3
Point 7 : Publication au fil de l'eau 2021 d'un poste d'enseignant chercheur (avis) .....	4
Point 8 : Rémunération activités accessoires année universitaire 2020/2021 et suivantes - activités de formation et de recrutement, d'examens et de concours (avis).....	4
Point 9 : Référentiel d'activités pédagogiques de l'ensemble des enseignants (avis) .....	4
Point 10 : Subvention de fonctionnement des organisations syndicales représentatives de personnel de l'UL année 2021 (avis).....	4
Point 11 : Dates de fermeture de l'établissement 2021/2022 (avis) .....	4
Point 12 : Suivi des propositions et avis du CT du 25 mars 2021 (information) .....	5
Point 13 : Questions diverses .....	5

Toutes les organisations syndicales sont présentes.

### Informations du président

Les règles ne changent pas fondamentalement pour l'instant à l'Université ; en attente de consignes du ministère.

La prorogation du mandat des élus CPE est confirmée jusqu'au 17 novembre 2022.

Les locaux syndicaux sur le campus Science sont disponibles, les clés ont été retirées par les organisations syndicales.

## Point 1 : Approbation des PV du CT du 28 janvier 2021, 25 mars 2021 (avis)

PV du CT du 28 janvier 2021 :

**Vote : 10 favorables**

**AVIS FAVORABLE À L'UNANIMITÉ**

PV du CT du 25 mars 2021 :

Quelques modifications de forme adoptées en séance.

**Vote : 10 favorables**

**AVIS FAVORABLE À L'UNANIMITÉ**

## Point 2 : Création de la filiale de l'Université de Lorraine : nouvel examen (avis)

D'après le porteur du projet Michel FICK, la génération de chiffres d'affaire importants (prestations) ou des activités externalisées légitiment la création de la filiale. Est en particulier visée l'organisation d'évènements scientifique ou leur accompagnement. Le volet « formation à façon », qui soulevait craintes et oppositions, est abandonné.

**Vote : 10 défavorables**

**AVIS DÉFAVORABLE À L'UNANIMITÉ**

Malgré l'effort d'explicitation et de dialogue depuis la première présentation au CT et dans d'autres instances, l'opposition dans l'établissement reste majoritaire. Tous les élus du CT assument leur pleine responsabilité en rejetant à nouveau un projet qui mêle public et privé, passif et prospective.

## Point 3 : Modification du règlement intérieur de l'Université de Lorraine : ajout du chapitre 15 relatif à la conférence universitaire territoriale (avis)

Après la perte de l'échelon de la région lorraine, cet espace de dialogue formalisera des relations déjà existantes, ou en initiera de nouvelles, avec les collectivités territoriales sur les sites d'implantation de l'UL. Cette innovation rencontre en particulier les attentes de collectivités hors métropoles.

**Vote : 10 favorables**

**AVIS FAVORABLE À L'UNANIMITÉ**

Le SNPTES, comme les autres organisations syndicales, soutient le dialogue avec les collectivités territoriales pour faire connaître et pour adapter l'offre d'enseignement et de recherche, mais aussi pour articuler les efforts en matière de logement, de transport, de restauration... pour tous les usagers de nos campus.

## Point 4 : Modifications du règlement intérieur du collégium Interface (avis)

Quelques modifications, principalement sur les personnalités extérieures.

**Vote : 8 favorables dont vos élus SNPTES, 2 abstentions**

**AVIS FAVORABLE**

## Point 5 : Réorganisation de la direction de la formation, d'orientation et de l'insertion professionnelle (avis)

La DFOIP est en difficulté conjoncturelle et structurelle depuis 2019. Un projet de réorganisation et de modification structurelle a été mené par l'établissement en concertation avec tous les personnels, aboutissant à la proposition d'une césure entre une direction opérationnelle de la Formation -comprenant l'actuel GRAPHE et la formation tout au long de la vie (rattachée au DGS) ,un service universitaire d'Orientation et d'Insertion professionnelle (rattaché au président, doté d'un statut et d'un règlement intérieur) et une délégation d'Ingénierie et d'Innovation Pédagogique (rattachée au DGS)

Les 3 services MEDIAL, AIP Primeca et CFA sont rattachés à la DG.

**Vote : 4 favorables, 6 abstentions dont vos élus SNPTES**

### **PAS D'AVIS EXPRIMÉ**

Pour la direction de l'établissement, les structures et les positionnements des agents sont conservés, la réorganisation ne fait qu'entériner l'existant. Mais le SNPTES aurait préféré qu'on recueille l'avis préalable du CHSCT sur ce repositionnement administratif et statutaire qui concerne 70 agents.

## Point 6 : Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (avis)

Le VP Egalité-Diversité-Inclusion présente un diaporama qui facilite la compréhension du document soumis au vote du CT.

Dans la fonction publique, on pourrait penser que les des grilles de salaire garantissent un minimum d'équité entre les agents quelque soit leur sexe, pourtant, il existe des écarts qui peuvent être expliqués par le fait qu'il y a plus d'hommes que de femmes à temps plein et dans les emplois à plus forte rémunération et à plus forte responsabilité.

Un débat s'est également instauré sur les conséquences, parfois négatives, de la discrimination positive.

Peut-être serait-il aussi souhaitable de différencier les actions à mener auprès des étudiants et auprès des personnels, même si certaines peuvent être communes, à tout le moins en ce qui concerne la communication qui en sera faite, les destinataires évoluant dans les mêmes espaces mais n'ayant pas les mêmes préoccupations.

De plus, la problématique touche aux questions sociétales : si un homme ne prend pas de congé parental ou ne pose pas tous ses jours de congés paternité et d'accueil de l'enfant, cela concerne bien toutes les sphères professionnelles et pas seulement l'UL. De même que le choix du temps partiel est davantage féminin car beaucoup mieux accepté pour une femme.

Quant aux biais de genre concernant les recrutements, ils existent bel et bien et ont été étudiés scientifiquement.

Concernant les réservations de berceaux dans les crèches, qui seraient un moyen pour les femmes de reprendre plus facilement le travail, ce dispositif existait mais que la CGAS - commission paritaire élus et administration a décidé d'y mettre fin car les coûts étaient exorbitants au regard du service rendu à un nombre très restreint de personnels seulement. L'argent économisé sur cette prestation a été "réinjecté" au profit d'autres qui bénéficient au plus grand nombre.

**Vote : 4 défavorables, 3 favorables, 3 abstentions dont vos élus SNPTES**

### **PAS D'AVIS EXPRIMÉ**

Le SNPTES voit dans ce « plan d'action » un document très complexe et administratif, un travail pour répondre à l'injonction ministérielle. C'est un premier pas, mais il comporte selon notre lecture surtout des pistes d'observation et très peu d'actions. Les mesures existantes de Qualité de Vie au Travail à l'UL sont mobilisées, sans lien direct avec la problématique et sans projet. Les campagnes de sensibilisation de tous les membres de la communauté universitaire sont vertueuses. Mais les groupes de travail préparatoires ont produit des idées d'actions qui n'ont pas totalement été reprises, aboutissant à un plan qui ne propose aucun outil pragmatique pour agir sur les inégalités réelles et constatées. Un débat s'est rouvert concernant les crèches, la garde d'enfants en bas âge pesant objectivement plus sur l'activité professionnelle des femmes.

### **Point 7 : Publication au fil de l'eau 2021 d'un poste d'enseignant chercheur (avis)**

**Vote : 10 favorables**

**AVIS FAVORABLE À L'UNANIMITÉ**

### **Point 8 : Rémunération activités accessoires année universitaire 2020/2021 et suivantes - activités de formation et de recrutement, d'examens et de concours (avis)**

**Vote : 10 favorables**

**AVIS FAVORABLE À L'UNANIMITÉ**

### **Point 9 : Référentiel d'activités pédagogiques de l'ensemble des enseignants (avis)**

La modification vise à étendre le référentiel à des catégories d'enseignants intervenant à l'UL mais qui n'y étaient pas éligibles.

**Vote : 3 défavorables, 7 favorables**

**AVIS FAVORABLE**

### **Point 10 : Subvention de fonctionnement des organisations syndicales représentatives de personnel de l'UL année 2021 (avis)**

La subvention est reconduite à l'identique après les mises au point de l'année passée.

**Vote : 2 défavorables, 8 favorables**

**AVIS FAVORABLE**

### **Point 11 : Dates de fermeture de l'établissement 2021/2022 (avis)**

15 jours à Noël, 3 semaines à l'été, soit 25 jours de congé (en raison des jours fériés).

**Vote : 2 défavorables, 8 favorables**

**AVIS FAVORABLE**

Le SNPTES trouve la proposition cohérente avec le calendrier. Nous serons vigilants à ne pas laisser franchir la frontière de 50% des jours de congé imposés.

## Point 12 : Suivi des propositions et avis du CT du 25 mars 2021 (information)

## Point 13 : Questions diverses

Questions du SNPTES :

Le SNPTES rappelle, par une question diverse, la nécessité que tous les personnels déclarant une RQTH (BOE) bénéficient de préconisations du médecin de prévention (sans informations médicales) transmises au responsable du service en vue de l'aménagement du poste (y compris pour les handicaps invisibles).

La réévaluation des montants d'IFSE des personnels Biats est programmée par l'établissement en 2023 pour l'ensemble des filières. Pour mémoire, les corps ont pourtant adhéré réglementairement au Rifseep en 2016 (AENES) et 2018 (ITRF et Bib); à l'UL, les personnels AENES ont bien été basculés au Rifseep dès 2016. Pour sa part, le rectorat a appliqué une revalorisation de 4% en moyenne à ses personnels AENES dès le 1er janvier 2019!

Les changements de groupe Rifseep sont à demander dès que la fiche de poste est modifiée de façon significative, à tout moment de l'année y compris hors campagne d'entretiens professionnels.