

**Université de Lorraine**  
**Comité social d'administration (CSA)**  
**Formation spécialisée en santé, sécurité, conditions de travail (F3SCT)**

**26 janvier 2023, 14h30**

**Compte rendu syndical CGT-FSU-SUD**

**Informations de la présidente**

Hélène Boulanger (HB) ouvre la séance en expliquant le changement de salle. La salle Émile Gallé, lieu initial pour cette réunion, connaît des problèmes de chauffage, ce qui a conduit à déplacer la réunion dans l'amphithéâtre du site du Cours Léopold. Cette dernière salle est cependant mal adaptée pour la tenue des débats.

HB poursuit avec quelques informations relatives à la politique de l'établissement. Le budget 2023 affiche un déficit de 8,5 M€ qui correspond à l'augmentation du coût de l'énergie. Ce n'est pas anodin, mais c'est à mettre en regard avec le coût de l'énergie, des incertitudes et des aides ou compensations de l'état. Le MESR (Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche) a encouragé à ne pas réagir en baissant les frais liés notamment aux campagnes d'emplois. Le rectorat a permis cette démarche de déficit. Ceci n'est pas neutre car pour d'autres établissements dans la même situation en France le budget a été refusé et la campagne d'emplois interrompue.

HB présente ensuite ses vœux 2023 à l'assemblée.

Elle poursuit le point d'information en relatant la venue de la ministre ESR à Nancy et de Roland Lescure, à Metz.

Dans le cadre du Label Pôle Lorrain d'innovation, un dossier sera déposé le 20 janvier. Même chose concernant un dossier sur les maladies infectieuses chroniques de l'intestin en lien avec d'autres domaines scientifiques (IHU). Ce projet vise à répondre à la dégradation constatée de la qualité de vie de plusieurs centaines de milliers de personnes en France. Ce dossier doit être soutenu oralement la première semaine de février.

Enfin, sur ce sujet des réponses à projets et labellisation, ce vendredi sera déposé un dossier pour le renouvellement du label universitaire européen EUREKAPRO.

Parmi les autres préoccupations au sein de l'établissement, HB souhaite mettre l'accent sur le cadencement du travail afin d'éviter les surcharges de travail. En cours de réflexion, la création d'un GT (groupe de travail) ou simplement la poursuite de la réflexion sur le sujet.

HB annonce enfin deux groupes de travail.

– GT élections à l'UL. Piloté par Stéphane Leymarie, ce groupe de travail sera concerné par l'information, l'organisation pratique, le choix des modalités de vote. L'objectif est d'ici à cet été d'arrêter une position de l'établissement sur ces différents aspects. Les instances seront associées. À ce stade, il n'y a pas d'hypothèses de travail privilégiées. HB souhaite que les travaux soient le lieu de débats et de transparence.

– GT statut de l' élu. Piloté par Myriam Doriat-Duban, vice-présidente, ce groupe de travail prolonge les travaux sur le statut de l' élu, en élargissant les questions à l'ensemble des conseils centraux de l'UL. La question générale est celle de l'articulation entre les activités professionnelles des élues et élus avec les tâches qu'elles et ils effectuent au titre de leur mandat. Les charges de travail augmentent et il est notamment nécessaire que soit pris en compte l'environnement d'affectation. L'objectif est d'aboutir d'ici août 2023 à un cadre permettant d'offrir une reconnaissance aux élues et élus qui participent à la démocratie de l'établissement.

Myriam Doriat-Duban (MD) s'associe aux remerciements de la présidente pour l'engagement des élues et élus et propose de commencer la séance en permettant à toutes les personnes de se présenter.

**Désignation d'une secrétaire adjointe de séance**

Isabelle Clément

**Point 1. Composition et attributions du CSA et de la F3SCT (information)**

Lecture de la liste des membres titulaires (voix délibérative) pour CSA et F3SCT.

Myriam Doriat-Duban (MD) présente la composition et les attributions respectives du CSA (Comité Social d'Administration) et de la F3SCT (Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail). La F3SCT a le même fonctionnement et les mêmes attributions que l'ancien CHSCT : document de prévention, visites de collègues et de sites, gestion des DGI. MD souligne que la F3SCT peut siéger en formation restreinte ou élargie. Les représentants des EPST sont invités permanents.

### ***Interventions et réponses apportées***

Discussion ouverte par l'UNSA-SNPTEs sur la présence de représentants des usagers dans la F3SCT en formation élargie. L'administration en admet la pertinence, mais attend que le texte du ministère soit paru.

## **Point 2. Approbation du projet du règlement intérieur du CSA (avis)**

Rappel : En attente du texte ministériel sur le règlement intérieur (RI) des CSA, l'UL se dote d'un document provisoire pour permettre l'installation et le fonctionnement du CSA et de la F3SCT.

### ***Interventions et réponses apportées***

L'UNSA-SNPTEs souligne que le RI doit être présenté en GT (groupe de travail), est-on ici dans un GT ? DGSA : Dès que le RI national sera paru, il y aura un groupe de travail local. Les organisations syndicales seront associées à la rédaction du RI.

Nous (CGT-FSU-SUD) saluons l'effort de féminisation du texte mais ce n'est globalement pas homogène. Nous attirons l'attention sur plusieurs articles.

– Article 5, sur la visioconférence, remplacer « Le système de visioconférence retenu par l'université garantit la sécurité et la confidentialité des données transmises. » par « (...) doit garantir la sécurité et la confidentialité des données transmises », afin d'engager plus fermement l'établissement dans cette obligation.

– Même article, dans la partie faisant référence aux notions d'urgence et de circonstances particulières, nous demandons des précisions sur ce qui les caractérise. Par exemple, une grève pourrait-elle constituer une circonstance particulière motivant la tenue à distance d'une réunion du CSA ?

La réponse à la question générale n'est pas très nette, mais la présidente affirme de façon claire qu'elle est très réticente à la réunion des instances à distance et s'y oppose autant que possible. La grève ne fait pas partie des circonstances particulières. Les cas qu'elle a à l'esprit relèvent plutôt de situations de type confinement.

La VP CA-RH ajoute qu'une réunion courte pourrait être proposée à distance, mais que si l'un des membres de l'instance le refuse, alors la réunion aura lieu en présence physique.

– Article 7, sur la tenue de réunions à l'initiative de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel. Le décret prévoit qu'elle ait lieu dans un délai maximal de deux mois, mais nous proposons que ce délai soit plus court (un mois). L'administration est d'accord sur le principe, sauf dans le cas où ce délai inclurait les congés d'été.

– Article 8 : « Tout membre titulaire du personnel qui ne peut répondre à la convocation doit en informer immédiatement le ou la président·e. ». Si nous comprenons l'esprit de cette rédaction, nous en récusons le caractère contraignant. Nous rappelons également que, quoi qu'il arrive, c'est à l'ouverture de la séance que le quorum doit être vérifié. C'est important car les droits ne sont pas les mêmes lorsqu'une séance est reportée avant sa tenue (par exemple parce que le quorum ne serait a priori pas atteint) ou lorsqu'elle l'est parce que le quorum n'est pas atteint.

La présidente propose de remplacer « doit » par « est invité à » et d'enlever l'adverbe « immédiatement ».

– Article 23, sur la fin de séance prononcée par la présidente. Nous remarquons que le cas où la séance est levée sans que l'ordre du jour soit épuisé n'est pas évoqué. Que se passe-t-il alors ?

Le DGSA évoque une difficulté : est-on toujours ou non dans la même séance si les points non traités sont reportés. D'ordinaire, ce qui se passe, c'est que les questions non traitées sont reportées à une autre séance. On pourra en discuter dans le cadre du RI à venir.

L'UNSA-SNPTEs fait une remarque d'ordre général : l'absence d'alinéas conduit à rapprocher des éléments qui n'ont rien à voir.

Vote CSA (/10)

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10

### Explication de notre vote

Nous avons voté pour ce RI d'une part parce qu'il est provisoire, d'autre part parce que les demandes que nous avons faites ont été retenues.

### Point 3. Formation des membres du CSA et de la F3SCT (avis)

Myriam Doriant-Duban (VP CA-RH) présente le point. Le travail préparatoire a été supervisé par Françoise Cornat.

#### Interventions et réponses apportées

Nous dénonçons le prestataire choisi, le CERFOS, car nous estimons qu'il n'est pas compétent sur cette mission de formation. Nous regrettons également que les organisations syndicales n'aient pas été invitées à participer à la rédaction du cahier des charges. Le CERFOS a fourni plusieurs fois des réponses fausses, directement importées du droit privé, sans vérifier que les réponses apportées étaient valables dans le droit de la fonction publique.

L'UNSA-SNPTEs confirme que ça a été assez difficile avec cet organisme. Lors d'une autre formation, un certain nombre d'erreurs dues à l'incompétence de CERFOS ont été heureusement rectifiées. L'UNSA-SNPTEs insiste sur le fait que la formation CERFOS est peut-être bien mais pas adaptée dans le cadre de la fonction publique. Elle rejoint les élu·es et élu·es CGT-FSU-SUD sur la question de l'association des organisations syndicales dans la rédaction du cahier des charges.

Le DGSA entend les remarques faites, mais informe que l'établissement est déjà engagé avec ce prestataire. A la suite de notre demande pour préciser ce qu'est cet engagement, le DGS indique que l'établissement a signé une convention et s'est engagé à honorer la facture du prestataire.

La VP CA-RH propose que l'on puisse dire au prestataire ce qui ne convient pas dans sa formation avant qu'elle ne commence.

Un échange a lieu sur le vote qui est demandé aux membres du CSA-F3SCT. L'administration précise que c'est uniquement la répartition des jours de formations (3 + 2) qui est mise au vote, et non pas le prestataire, qui est déjà choisi par l'établissement. Les membres du CSA s'étonnent d'avoir à voter sur cette répartition, puisqu'elle est réglementaire, mais c'est ainsi...

Vote CSA-F3SCT(/10)

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10

### Explication de notre vote

Si nous avons dû nous prononcer sur le prestataire, nous aurions voté contre, mais puisque le vote ne porte que sur la répartition réglementaire des jours de formation, nous avons voté pour.

### Point 4. Calendrier des réunions du CSA et de la F3SCT (information)

Le calendrier des réunions est projeté pour information.

### Point 5. Désignation des représentants du personnel par les organisations syndicales siégeant au CSA pour quatre commissions

Chacune des listes (CGT-FSU-SUD, UNSA-SNPTEs, SGEN-CFDT) a fait parvenir les noms des personnes qu'elles mandatent pour les quatre commissions ci-dessous.

- Commission de gestion d'action sociale (CGAS)
- Comité d'aide exceptionnelle (CAE)
- Commission d'arbitrage des demandes de mobilisation du droit à la formation (CADMDF)
- Commission de temps de travail (CTT)

Les noms et commissions sont projetés. Le vote est global.

Vote CSA (/10)

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : 10

## Explication de notre vote

Pas de difficultés dans la procédure, nous votons pour ces listes de noms.

### **Point 6. Règlement de gestion des enseignants chercheurs recrutés sur des chaires de professeur junior (avis)**

La VP CA-RH explique pourquoi ce point est présenté dans cette séance qui est supposée être une séance d'installation. L'établissement compte déjà 10 candidats recrutés sur ces postes de chaires de professeur junior (CPJ) et ce point doit donc être passé dès cette séance, avant passage au CA du mardi 7 février.

Interventions et réponses apportées

Nous avons plusieurs points à discuter sur ce document. En préalable, nous demandons que le texte soit féminisé, au moins lorsqu'il parle des personnes ciblées : les candidates et candidats aux CPJ.

Nous abordons ensuite le problème de fond : ça va être le bazar dans les équipes pédagogiques et les unités de recherche qui accueilleront ces futurs collègues ! Ce seront en effet des collègues à qui on aura dit qu'ils et elles ne sont pas vraiment concernés par l'enseignement (pas plus de 96 HETD), qu'ils et elles ne doivent pas trop s'engager dans les responsabilités collectives, mais que leur seul souci est celui de la recherche. Ayant bénéficié de conditions particulières pendant leurs cinq premières années d'exercice, ces collègues seront accoutumés à ne se préoccuper que des questions de recherches et à négliger les autres dimensions du métier d'enseignant-chercheur.

La présidente pense, quant à elle, que les collègues deviendront des collègues ordinaires quand ils et elles seront recrutés. Nous n'y croyons pas un instant !

Sur la composition de la commission de recrutement. Même si cela relève du décret, nous regrettons que la taille de cette commission (entre 6 et 10 membres) soit moins-disante par rapport aux comités de sélection. De la même façon, le décret n'impose pas de quorum égal à la moitié des membres pour que les commissions de recrutement soient valides. Nous notons que l'établissement le recommande, faute de pouvoir faire mieux.

La rédaction du point B de la page 6 laisse penser que tout ce qui importe c'est que les candidates et candidats à une CPJ aient déjà une expérience d'encadrement de thèses. D'autant plus que cette phrase est écrite en gras. Pour nous, le risque est grand que cela devienne un critère nécessaire alors que la CPJ peut constituer un espace de formation à cette fonction.

La VP CA-RH rappelle que les CPJ sont recrutés essentiellement en fonction de leur projet de recherche. Il y a une forte exigence à la réalisation de ce projet de recherche pour qu'on puisse valider la CPJ, de sorte que les conditions particulières d'exercice mentionnées dans le texte visent à ne pas surcharger les CPJ par d'autres tâches. La présidente assume le fait que la charge d'enseignement soit limitée à 96 HETD pour les collègues sous contrat CPJ.

Cela dit, la présidente et la VP CA-RH proposent de reformuler la phrase en ajoutant « au-delà de ses compétences pédagogiques et scientifiques » et de supprimer le gras.

Sur le rôle du référent scientifique. Nous notons que le rôle de cette personne est peu encadré. Les collègues CPJ vont être dans un lien de subordination important vis-à-vis de leur référent. Nous demandons qu'ils et elles puissent bénéficier d'un espace d'expression annuel portant sur leurs conditions de travail.

La VP CA-RH propose qu'il y ait un rendez-vous RH annuel, ce qui nous convient.

Sur la partie licenciement, nous demandons que les dossiers présentés à la CCPANT le soient sur le modèle de ce qui est déjà fait au niveau des doctorants. La VP CA-RH et le DGSA-RH sont d'accord. Il y aura aussi un avis du référent scientifique.

Nous abordons également la question de la rémunération des CPJ. Le décret prévoit un minimum (rémunération brute : 3 443,50 euros mensuels, INM 735) qui peut être augmenté sur fonds propres par les unités de recherche et/ou les composantes de formation. Nous demandons qu'un bilan annuel portant sur les rémunérations comme sur les heures d'enseignements réalisées soit fait devant le CA restreint pour chaque CPJ. La présidente répond qu'il faudra installer un suivi des recrutements et un suivi des installations des personnes. L'ensemble devra être régulièrement partagé avec le CA restreint.

Enfin, nous demandons que deux extraits du décret donnant des précisions sur la procédure de titularisation et sur la composition de la commission de titularisation soit ajoutés.

A l'issue de cette discussion, nous expliquons notre vote.

### **Explication de notre vote**

Nous avons apprécié le travail en séance et la prise en compte par l'établissement de plusieurs de nos remarques, mais nous restons fondamentalement opposés au principe des CPJ pour les raisons déjà énoncées et parce que ce dispositif va contribuer à l'extinction du corps des MCF. Nous voterons donc contre ce règlement de gestion

Les élues et élus SGEN-CFDT partagent notre analyse et annoncent que leur vote sera également contre.

Vote CSA (/10)

Abstention : 4 (UNSA-SNPTEs)

Contre : 6 (CGT-FSU-SUD, SGEN-CFDT)

Pour 0

### **Point 7. Désignation des secrétaire et secrétaire suppléant-e de la F3SCT**

La VP CA-RH rappelle les attributions réglementaires du ou de la secrétaire et son rôle stratégique.

#### **Secrétaire F3SCT**

Gwenaëlle Omhovere (CGT-FSU-SUD) se présente à cette fonction. Elle est élue sortante, a une bonne connaissance de l'action à mener et souhaite poursuivre son investissement dans la collaboration avec les autres organisations syndicales.

Vote F3SCT (/10)

Bulletin secret

Contre : 0

Pour : 10

#### **Secrétaire suppléant-e F3SCT**

Pascal Franchetti (UNSA-SNPTEs) présente sa candidature.

Vote F3SCT (/10)

Bulletin secret

Contre : 0

Pour : 10

### **Point 8. Représentation des usagers dans la F3SCT (avis)**

Ce point est reporté à la parution du décret national.

Interventions et réponses apportées

Nous rappelons qu'il était préconisé (par un avis du CHSCT de la mandature précédente, voté à l'unanimité en 2022) d'avoir des représentants étudiants dans les anciens CHSCT.

Rappel : CHSCT 90 du 24 mars 2022. Le CHSCT, à l'unanimité des membres présent-es, approuve les préconisations soumises à M. le Président par adjonction à l'ordre du jour, en lien avec les questions d'actualité abordées par l'instance : Le CHSCT demande à la présidence de l'UL d'intégrer des représentants des usagers dans ces formations spécialisées de sites.

Le DGSA en convient et note ce rappel. Mais il faut attendre le décret avant d'aller plus loin.

### **Point 9. Désignation d'un représentant ou d'une représentante de la F3SCT comme référent relatif aux actes de violences, discriminations, harcèlement et agissements sexistes**

Deux membres présentent leur candidature : Michel Caltagirone, CGT-FSU-SUD, et Guillaume Robin, UNSA-SNPTEs. L'un et l'autre argumentent sur leurs candidatures respectives.

Avant la tenue du vote à bulletin secret, plusieurs interventions ont lieu.

### **Interventions**

Corinne Schumpf (médecine du travail) indique que la fonction est nouvelle et que l'établissement envisage de refondre les dispositifs. La personne désignée sera associée à la réflexion.

L'UNSA-SNPTES s'interroge sur l'opportunité de désigner une personne par liste, afin de mieux partager les informations et répartir le travail. Nous suggérons qu'il pourrait y avoir un ou une représentante plus une personne adjointe. Cela se fait dans d'autres établissements, semble-t-il.

Le DGSA et la présidente craignent que cela rende la tâche plus compliquée et préfèrent qu'il n'y ait qu'une seule personne désignée pour cette fonction. Un bilan sera fait dans un an devant la F3SCT et nous verrons collectivement s'il est besoin ou non d'ajouter une suppléance.

Le vote est organisé à bulletin secret.

Vote F3SCT (/10)

Bulletin secret

Michel Caltagirone (CGT-FSU-SUD) : 7

Guillaume Robin (UNSA-SNPTES) : 2

Blanc : 1

La séance du jour est levée à 17h50 après épuisement de l'ordre du jour.