



## CR CGT CSA du 5 mars 2024

### Personnes présentes

- Président : Emmanuel TRIZAC

- Membres de la direction : Stéphane PAROLA – Yasmina CHAMS - Emmanuel BEROUD - Laura alice JOURBAJIAN

- Représentants.e du personnel:

- Liste CGT-Sud : Camille Borne, Ferouze Guitoun, Fabrice Besnard, Emile Bouvier, Maud Ingarao
- Liste CFDT : Véronique Vial, Aurélien Guerin, David Vassallucci. Benjamin Gillet A. Puzenat (en ligne)

+ Personnes invitées en tant qu'experte selon les sujets.

## Ce qu'il faut retenir de ce CSA du 5 mars

9 avis étaient soumis à notre vote : le schéma d'accessibilité numérique (vote pour unanime), le projet de service IFé (vote pour unanime), la suppression de la cellule congrès (abstention CGT), le contingent du RIPEC C3 2024 (abstention CGT), la nouvelle grille NBI 2024 (vote contre CGT), la nouvelle grille salariale pour les contractuels BIATSS (vote pour unanime), le plan de formation 2024 (vote pour unanime), le contrat de site (volet commun avec l'UDL : refus de vote unanime) et une modification des tarifs du CROUS (vote pour unanime).

Rappelons que nos avis étant uniquement consultatifs, ils ont surtout vocation à permettre la transparence et la responsabilité de la gouvernance ainsi que le dialogue social !

Vu ce programme chargé, seuls quelques points d'information ont été abordés : le bilan du plan de formation 2023, les GT sur la ré-organisation des services, le repyramidage des ASI pour 2024.

## Le résumé des débats

Nous résumons ci-dessous les débats sur les 9 avis votés :

**1. La validation du schéma pluri-annuel d'accessibilité numérique de l'école.** « L'accessibilité numérique », c'est rendre le numérique accessible aux personnes en situation de handicap. Ce schéma permet d'organiser le gros travail de mise en conformité de nos sites internet et outils numériques avec la réglementation en vigueur. Il était présenté par le groupe de travail dédié qui s'est déjà beaucoup investi sur le sujet et qui mérite d'être salué (10 votes pour unanime). Pour que ce travail soit mieux mis en valeur et reconnu, **vos élu.es CGT ont proposé qu'il soit annuellement soutenu par une lettre de mission de la présidence.**

**2. Nous avons validé le projet de service IFé (10 votes pour unanime).** Après le rejet du projet de service en décembre dernier, notamment pour le manque de moyen et d'intégration des services

d'appui et de gestion, le nouveau projet de la direction de l'IFé (qui a par ailleurs mené la réorganisation avec une méthode de concertation exemplaire qu'on aimerait voir reproduite) répond mieux aux attentes exprimées par les personnels. **La CGT restera toutefois vigilante à l'évolution des moyens humains dans ce service qui a subi une fonte de moitié de ses effectifs en 8 ans et conserve des perspectives fragiles en la matière.**

3. Nous avons discuté de la **suppression de la « Cellule Congrès »**. La CGT s'est abstenue de la voter (5 abstentions), la CFDT (5 pour). Nous avons découvert avec ce CSA la profonde souffrance des personnels de cette cellule créée en 2019. Le contexte (arrêt covid puis rebond post-covid puis incendie de l'Atrium Monod) et les complexités administratives, financières et réglementaires liées à l'organisation de manifestations ont mis les personnels devant une surcharge de travail intenable. **Nous déplorons que les instances compétentes des représentant.es du personnel (CHSCT à l'époque) n'est pas été avertie voire saisie.** Le fort turn-over du service depuis sa création était pourtant un signe d'alerte patent, notamment de son sous-dimensionnement. La vie plus que compliquée de cette cellule témoigne selon nous d'un nouvel exemple des pratiques de la gouvernance de l'ère précédente, qui s'est avéré humainement catastrophique. Notre abstention s'explique également par l'absence de proposition concrète pour **le devenir des personnels impliqués : nous resterons vigilants quant à leur ré-affectation dans les mois à venir et leur retour à des bonnes conditions de travail.** Enfin, cette suppression ouvre la question de l'organisation des congrès et manifestations à l'avenir. Cet échec doit rappeler à tous.tes les charges de travail importante liées à l'organisation de tels évènements et nous veillerons à ce que la surcharge de travail ne se reporte pas sur les gestionnaires de labo.

4. Vote sur le **contingent de la RIPEC C3 pour 2024**. En rappelant notre opposition aux primes (nous préférons les augmentations de salaire) et surtout celle au « mérite » (attribution selon des critères contestables et au prix de procédures chronophages), **nous nous sommes abstenus sur ce contingent.** Toutefois, soucieux de défendre au mieux les personnels, nous sommes restés vigilants sur les conditions de son attribution. Suite à nos demandes d'éclairage, nous avons pu constater que la direction respecte la parité homme-femme et les équilibres entre MCF, PU, détenteurs ou non d'HDR par rapport au dépôt des dossiers. Par ailleurs, les dossiers reflètent le vivier des 173 enseignant.es-chercheur.es (MCF et PU) de l'école, ce qui signifie qu'il n'y a pas d'auto-censure significative à candidater pour aucune catégorie de genre et grade. L'enveloppe allouée (147.5 k€) vise 28 nouveaux bénéficiaires cette année. **A terme**, si les dotations se maintiennent, la RIPEC C3 devrait toucher **45% des E-C...** Les plus méritant.es évidemment ! **Nous jugeons cela insuffisant et pas très juste.** Nous avons demandé que, comme elle l'a fait l'année passée, **la présidence fasse un retour argumenté à tout.es les personnes ayant déposé un dossier** et se tienne à disposition pour des questions éventuelles des candidat.es malheureux.es. Pour plus d'infos (notamment sur la campagne 2024), consulter la [page dédiée de l'intranet](#).

5. **Vote sur la nouvelle grille NBI**, qui concernait surtout l'ajout d'une nouvelle fonction. Vos élu.es CGT ont voté contre (5 voix), la CFDT pour. Nous constatons que **peu de personnes bénéficient** de la NBI sur des **fonctions techniques de laboratoires**, peu de **Catégories B (6)** encore moins de **catégories C (2)** pour 15 points chacun.es. La très grande majorité des fonctions bénéficiaires se concentrent sur les services centraux. De plus, nous notons que ce sont les mêmes personnes qui cumulent la NBI, et les primes les plus élevées. **Ce système est totalement injuste.** Nous vous communiquons les documents :

[https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/note\\_nbi\\_1\\_.pdf](https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/note_nbi_1_.pdf) ;

[https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/nbi\\_2024\\_maj\\_1\\_.pdf](https://cgt.fercsup.net/IMG/pdf/nbi_2024_maj_1_.pdf)

6. **Vote pour unanime** sur la refonte de la politique de **rémunération et de recrutement des contractuels BIATSS**. Les élu.es CGT remercient l'ensemble des participants au groupe de travail (GT) pour cette **nouvelle grille de rémunération qui amène une amélioration notable**. Nous avons apprécié le bon climat de discussion au sein de ce GT : tous les arguments ont pu être échangés et beaucoup

des propositions faites ont abouties. Nous rappelons que la grille des contractuels est indispensable pour les collègues mais **on aimerait que la norme reste les collègues avec un statut pérenne comme le sont les fonctionnaires**. Les femmes occupent des emplois majoritairement précaires.

**7. Vote pour unanime du plan de formation.** Vos élu.es ont par ailleurs récemment participé à la commission formation pour étudier le bilan de l'année passée (qui nous était aussi présenté à ce CSA) et proposer des améliorations. Voici **les principaux points que nous avons fait remonter** : renforcer les **formations « métier » pour les catégories C**, renforcer les **formations « travail-santé »** (elles ne peuvent être remplacées par des formations « qualité de vie au travail »), besoin de formations sur le **télétravail et les risques d'hyperconnection**. Concernant les **enseignants-chercheurs**, leur taux de formation reste faible : il y a pourtant des besoins importants, notamment sur la lutte contre les VSS, et pour les **directeurs.trices de thèse** sur les questions liées aux harcèlements (moral et sexuel). Des messages ciblés sont à prévoir, mais nous préconisons de réfléchir à des **formations obligatoires**, en lien avec les écoles doctorales et dans le cadre de la délivrance de l'HDR par l'école. Nous notons que la **formation expérimentation animale 100% ENS** remporte un vif succès : est-il possible de réfléchir à un autre type de formation ?

**8. le contrat de site 2022 -2026 : volet commun UDL.** Le document présenté est un condensé de bonnes intentions sur la stratégie de site de l'UdL, auxquelles on peut difficilement s'opposer. Il oublie toutefois de citer parfois le rôle de base de ses agents fonctionnaires dans son fonctionnement pour ne mettre en lumière que des nouvelles missions ou objectifs. L'engouement libéral et managérial du « mode projet » fait souvent oublier qu'une université qui fait juste correctement ses missions de base d'enseignement et de recherche, est dans une situation « normale » et remplit sa fonction. Nous prenons donc acte de ce document intéressant qui permet de comprendre la direction dans laquelle souhaite s'engager l'école avec ces partenaires locaux. En revanche, il n'est à ce stade pas assez détaillé sur les conséquences et implications concrètes de ces stratégies sur l'organisation des services, nos conditions et charge de travail, qui sont les prérogatives du CSA et de notre mandat d'élu.es. Nous n'avons donc pas souhaité le voter. En fonction de l'évolution de ce contrat et de ces déclinaisons plus opérationnelles et concrètes, nous verrons s'il est nécessaire que la F3SCT demande un audit sur son impact, comme nous l'avons fait pour le projet IDEX.

**9. Vote pour unanime de la modification de la grille tarifaire restauration.** La modification d'une subvention ministérielle demandait de modifier la grille. Nous en avons profité pour rediscuter la progressivité des tarifs qui nous semblait insuffisante et injuste pour les plus bas salaires. **La proposition de la CGT a été acceptée par le président** : revoir le niveau tarif 1 qui est trop large pour en faire 2 paliers progressifs et **permettre aux collègues aux faibles revenus de venir manger à des prix abordables**. La CGT fera une proposition concrète prochainement.

## Autres points de discussion

### **10. Point information congés des doctorants – sujet inscrit à la demande de la CGT**

Ce point sera en fonction au 1 e septembre prochain.

Les doctorants devraient avoir 51 jours de congés comme les BIATSS avec certainement le système HAMAC pour les gérer

### **11. Point d'information sur la réorganisation des services**

tous les GT sont lancés

différence de fonctionnement et de calendriers

beaucoup de réponses : plus de 500, étude en cours : ça va nourrir le travail, retours positifs et négatifs. Participation bcp des étudiant.es, mais très diversifiées

## **12. Point d'information Repyramidage ASI campagne 2024**

ouverture de postes par le ministère, suivant les BAP

l'année dernière, 3 ouvertures, 2 pourvues

cette année, 3 ouvertures : inscription 2 avril

**BAP A- G - J -**

**Les points suivants n'ont pas pu être abordés faute de temps (fin 13h)**

## **16. Point d'information sur le bilan de l'avancement des personnels BIATSS**

## **17. Point d'information sur l'index Egalité Professionnelle**

## **18. Retour sur les élections étudiantes de janvier 2024 et désignation des représentants des étudiants et élèves au sein des commissions et conseils**

## **19. Questions diverses inscrites par la CGT**

- cellule d'aide au pilotage : 1 personne contractuelle
- mensualisation des vacataires
- ordinateurs pour les doctorants
- décharge des élu.es
- Situation (conditions de travail) des collègues start-up
- postes vacants : priorisation des fonctionnaires sur site politique RH sur des postes vacants (sans qualification particulière). Quelle politique RH ?

## ***Vos élu.es CGT au CSA***