



## Contre Rendu SNPTES du CT du 1 décembre 2016

Le président est excusé (Réunion CPU), Mr Martial Delignon VP CA le remplace.

Secrétaire adjoint de séance : Florence Bouchet-Moneret.

9 votants sur 10 en raison de l'absence excusée d'un élu FSU.

### Informations

La VP RH nous informe que l'UL a bien reçu une nouvelle notification du Ministère de 3,2 M€ dans le cadre de la prise en compte du nombre d'étudiant. Elle vient en plus d'une première notification concernant la prise en compte du PPCR (Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations des fonctionnaires) et de l'augmentation du point d'indice de juillet 2016. Il n'y aura donc pas de gel de poste cette année mais il faut rester vigilant sur la masse salariale car il reste une incertitude de 1,5 M€. Enfin cette augmentation de 3,2 M€ devrait être pérenne (comprise dans la dotation annuelle de l'UL).

### Point N°1 : Approbation des PV du CT du 19 mai et du 16 juin (avis)

Pas de remarques particulières.

**Votes : Unanimité Pour.**

### Point N°2 : Examen de la convention d'association de l'École Nationale Supérieure d'Architecture de Nancy à l'université de Lorraine (avis)

Une OS demande ce que l'on entend par « association renforcée » de l'article 1 et s'il y aura une intégration à l'UL par la suite ?

Le VP CA indique que ce n'est pas exclu mais qu'il n'y a pas de décision actuellement et qu'il faudra probablement attendre le prochain contrat quinquennal. Ce type de fusion s'est fait dans d'autres universités et a du sens notamment en raison des problématiques de recherches.

Un échange a lieu aussi concernant des postes vacants (fonctions support) pouvant être ouverts aux personnels des deux parties, mais cela reste dans le cadre de mutation ou détachement et pas d'un mouvement interne.



Enfin, il est précisé que c'est une convention cadre qui devra être précisée. La notion de mise à disposition mutuelle gratuite de lieux d'enseignement devra ainsi être détaillée notamment concernant le coût d'entretien ou la mise à disposition de matériels.

**Vote : Unanimité Pour.**

### **Point N°3 : Octroi de la compétence de répartition des emplois et des crédits aux pôles scientifiques (avis)**

Suite à un recours contentieux pour vice de forme, la délibération du CA donnant compétence aux pôles scientifiques pour répartir les emplois et les crédits entre les unités de recherche a été annulée. Il est demandé au CT de redonner son avis avant passage en CT. Le VP CA explique que l'objectif n'est pas de rajouter une strate supplémentaire mais bien de donner plus de subsidiarité en se plaçant au plus près des acteurs.

**Vote : 6 Pour (dont le Snpptes) et 3 Contre (CGT, FO et FSU).**

**Le Snpptes vote Pour, bien qu'il soit conscient qu'un certain nombre de problèmes subsistent en raison notamment d'une gestion à 50/50 des emplois d'EC et de certains personnels BIATSS entre Pôles Scientifique et Collegium. Il prend acte que tous les Pôles et les Collegium ont accepté ce mode de fonctionnement, un vote contre dans ces conditions ne ferait que bloquer le système.**

### **Point N°4 : Campagne d'emplois : publication des postes au recrutement 2017 (avis)**

La VP RH nous indique que pour la première fois, il y a eu une analyse des fiches de postes BIATSS pour vérifier la cohérence et l'adéquation avec les besoins exprimés, conformément à la GPEC qui doit se mettre en place. Pour les autres personnels, c'est en discussion. La campagne d'emploi 2017 en quelques chiffres.

#### **198 emplois d'EC et Enseignants :**

121 postes publiés  
114 concours  
2 BOE  
15 non publiés  
53 postes gelés

#### **277 emplois BIATSS :**

170 postes publiés  
86 en concours  
15 BOE



11 PACTE  
58 Sauvadet  
13 mutations et Affectations Académiques  
77 non publiés  
17 postes gelés

Le SNPTES demande des explications concernant les 77 postes non publiés. La VP RH explique que c'est essentiellement dû à la présence de contractuels (notamment CDI) et les postes qui sont dans l'enveloppe 3 de la campagne d'emplois : postes qui sont vacants depuis plus de 2 ans.

Une OS s'interroge sur le nombre de transformation d'emplois d'AENES en ITRF (25). La VP RH indique que c'est dû à des changements de métier (BAP), l'AENES ne présentant que des métiers administratifs. Elle constate aussi un faible nombre de concours fructueux en raison notamment du faible attrait pour ces concours car des écarts significatifs de primes persistent avec le secteur académique.

Un échange à lieu concernant les emplois Sauvadet (emplois réservés à certains contractuels) et leur positionnement en fonction des personnels concernés. L'administration indique qu'elle y est attentive, mais constate le peu d'intérêt des personnels éligibles pour passer ces concours réservés, en raison notamment d'une perte de salaire consécutive à la titularisation. Le DRH indique que ses services ont terminé le recensement des personnels éligibles au Sauvadet II (Prolongation et nouvelle date d'éligibilité 31 mars 2013) et que les composantes en ont été informées. Nous demandons que les personnels soient aussi directement avertis.

Le SNPTES s'inquiète de voir seulement 86 postes de BIATSS sur 277 ouverts à concours (1/3) et rappelle l'impact négatif que cela a sur le nombre de possibilités de promotion pour les personnels de l'UL (titulaires et contractuels). Il constate que le tableau fourni manque d'informations concernant les BOE, PACTE, Sauvadet, concours internes ou externes, ce qui ne permet pas d'avoir une vision complète de la politique d'emplois. Concernant les BOE, il constate que l'accompagnement après la phase d'embauche des personnels et des responsables n'est pas assez développé à l'UL (difficulté pour trouver des informations sur l'ENT). Enfin, le SNPTES revient sur le droit à la mutation des fonctionnaires et constate que le déroulé logique mutation interne, externe, détachement et concours n'est pas respecté. Il demande une nouvelle fois la mise en place d'une procédure entre juin et octobre pour permettre un vrai examen des dossiers. L'administration constate effectivement la difficulté pour répondre aux demandes de mutations. Concernant les emplois de BOE, les composantes sont incitées, depuis cette année, à se rapprocher de la branche BOE de pôle emploi afin d'embaucher temporairement un contractuel présentant un handicap.

**Vote : 2 Pour (CFDT), 4 Abstention (SNPTES et UNSA) et 3 Contre (CGT, FO et FSU).**

**Le SNPTES s'abstient une nouvelle fois, car il nous manque des informations pour vraiment juger cette politique des emplois 2017, si tant est que l'on puisse donner un avis à partir d'une liste de postes.**



## **Point N°5 : Prime de responsabilités pédagogiques (avis)**

La prime de responsabilités pédagogiques (PRP) correspond à des responsabilités pédagogiques spécifiques exercées en sus des obligations de service par les personnels enseignants et hospitaliers titulaires, les enseignants du premier et second degré affectés dans l'enseignement supérieur, les enseignants contractuels, les professeurs, professeurs techniques adjoints et chefs de TP ENSAM (sauf temps partiel, cumule d'emplois, ou bénéficiant d'un aménagement de service).

Les PRP ne peuvent être payées qu'à partir d'un seuil de 12 HETD. De plus, le nombre maximal d'heures équivalant TD accordé au titre des PRP ne peut dépasser 96 HETD (toutes fonctions cumulées par un enseignant). Un enseignant peut convertir tout ou partie de sa prime en décharge de service. Dans ce cas, l'agent ne peut percevoir d'heures complémentaires.

Les fonctions ouvrant droit aux PRP sont les activités pédagogiques prises en compte dans le référentiel d'activités des enseignants-chercheurs de l'Université de Lorraine.

**Vote : 6 Pour (dont le SNPTES) et 3 Contre (CGT, FO et FSU).**

## **Point N°6 : Décharge de service ANR jeune Chercheur (avis)**

La procédure proposée par l'UL est la suivante :

- Acceptation du projet par l'ANR Jeune Chercheur dans lequel est prévu le montant de la dotation compensatoire pour une décharge de service d'enseignement (annexe financière)
- Une demande écrite de décharge de service d'enseignement de l'enseignant-chercheur précisant la quotité et l'année universitaire concernée est soumise pour autorisation au directeur de composante de formation. Une décision est établie signée du président, transmise à l'intéressé.
- Fixation d'une limite de décharge d'enseignement maximum à 64 HETD.
- Le taux de prise en charge de la décharge de service dans le cadre d'un projet ANR jeunes chercheurs est de 100€/heure.
- La compensation du nombre d'heures de décharge (soit 64h maximum) est prise en compte dans le potentiel d'heures complémentaires de la composante.

Nous demandons pourquoi le nombre d'heure est limité à 64 H alors que les textes donnent une limite à 96 HETD ? La VP RH indique que le CS a souhaité conserver un équilibre entre recherche et formation.

**Vote : Unanimité Pour.**

## **Point N°7 : Propositions de modalités d'attribution de la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR) 2017 (avis)**



La prime d'Encadrement Doctoral est attribuée pour 4 ans aux enseignants-chercheurs par le président après avis du conseil scientifique ; le conseil d'administration arrête les critères de choix des bénéficiaires ainsi que le barème.

Les enseignants-chercheurs titulaires et stagiaires et personnels assimilés, les professeurs et maîtres de conférences des universités-praticiens hospitaliers titulaires et stagiaires, les directeurs et chargés de recherche, les professeurs et maîtres de conférences des universités de médecine générale titulaires et stagiaires peuvent être bénéficiaires de cette prime. Une condition de service d'enseignement minimum de 64 HETD doit être remplie.

La PEDR peut être attribuée en raison d'une activité scientifique d'un niveau élevé au regard notamment de la production scientifique, de l'encadrement doctoral et scientifique, de la diffusion des travaux et des responsabilités scientifiques exercées.

La PEDR est attribuée de plein droit aux lauréats d'une distinction scientifique de niveau international ou national dont la liste est fixée par arrêté du 20 janvier 2010 et aux enseignants-chercheurs placés en délégation auprès de l'Institut Universitaire de France.

Les bénéficiaires de la PEDR peuvent être autorisés à convertir toute ou partie de leur prime en décharge de service.

L'UL propose le recours à l'instance nationale (CNU) pour le classement des dossiers et d'attribuer la PEDR aux candidats classés dans les 20% (A) et dans les 30% (B) et de ne pas attribuer la PEDR aux candidats classés dans les 50% (C). Le montant des primes sont les suivant :

**PEDR :**

- PEDR niveau 1 : 7 000 €, classés A
- PEDR niveau 2 : 3 500 €, classés B

**IUF :**

- PEDR IUF Junior : 8 500 €
- PEDR IUF Sénior : 12 000 €

**Lauréat distinction scientifique :**

- 7 000 € pour un prix national
- 10 000 € pour un prix international

La VP RH indique que le CS souhaitait un alignement des IUF Junior et Senior à 8 500 € mais les textes stipulent un montant minimum de 10 000 € pour l'IUF Sénior. Il est donc proposé de rester sur les montants de l'an dernier et d'en rediscuter l'année prochaine.

Une OS intervient pour proposer un alignement à 10 000 € et ainsi se rapprocher de l'objectif du CS. Nous demandons le nombre d'IUF versée à l'UL ? Le VP CA indique qu'il y en a 10 actuellement. L'alignement à 10 000 € ne devrait donc pas poser de problème. Après discussion l'administration accepte cette proposition.



**Vote : 6 Pour (dont le SNPTES) et 3 Abstentions (CGT, FO et FSU).**

### **Point N°7bis : Commission Qualité de Vie au Travail : composition des groupes de travail (avis)**

Le VP CA indique que ce point n'est finalement présenté que **pour information**. Le CHSCT a refusé de voter et il faut avancer sur le dossier. La VP RH nous présente le projet du GT « Accompagnement des Personnels » issu de cette commission du CA et des recommandations de l'IGAENR (Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche). Les objectifs sont de recenser les besoins des personnels pour l'accompagnement et l'écoute des difficultés dans leur vie professionnelle, de proposer des actions et de faire connaître ce qui existe (médecine du travail, assistantes sociales, personne dédiée à l'accompagnement des personnels...).

Un élu indique qu'il est surpris car la commission QVT n'a jamais été présentée en CT. La VP RH rappelle que cette commission issue du CA a pour objectif un portage politique de la qualité de vie au travail. Nous faisons remarquer que l'intitulé peut prêter confusion avec le « service d'accompagnement des personnels » et qu'il faut faire attention à l'empilement de strates. Il existe déjà des choses, qu'il faut faire fonctionner. Le DGS indique que l'objectif est de proposer des actions générales, pas de traiter des dossiers individuels. Concernant le GT RPS (Risques psychosociaux), une élue s'étonne de l'absence des Assistantes sociales dans ce groupe car les RPS font partie de leurs compétences. Une OS considère que cette commission QV empiète sur les prérogatives du CHSCT et du CT. Le DGS explique que c'est un projet transversal au CT et CHSCT, auquel l'administration souhaite associer les représentants des personnels. Il indique que les propositions et actions issues de cette commission devront être passées en CHSCT avant de remonter au CA. Le SNPTES explique que ce projet provoque la défiance car on ne sait pas à quoi il va servir, combien de fois cette commission s'est réunie et ce qu'il s'y est dit. Il y a un vrai déficit de communication. La VP RH indique qu'elle entend mais qu'il faut avancer.

### **Point N° 8 : Modification de la composition du Conseil Scientifique (personnalités extérieures) et mise à jour de la liste des personnalités extérieures du conseil d'administration (dénomination de collectivités) (avis)**

L'objectif est de répondre à l'obligation légale d'avoir un nombre pair de personnalités extérieures afin d'avoir une parité homme femme. Il est donc proposé de passer de 5 à 4 personnalités car le CS ne peut pas avoir plus de 40 membres.

**Vote : Unanimité Pour.**



### **Point N°9 : Modification des dispositions du règlement intérieur de l'UL à la constitution des listes candidates aux conseils centraux de l'université (représentation des grands secteurs de formation) (avis)**

En conformité avec le code de l'Education National, il est proposé maintenant que chaque liste doit comporter dans les trois premiers candidats, un représentant de trois des grands secteurs de formation parmi les quatre enseignés dans l'université (4 sur 4 précédemment) : Droit, Santé, Sciences et Technique et Sciences Humaines et Sociales. Cette disposition est moins restrictive pour monter les listes et donc plus démocratique.

**Vote : Unanimité Pour.**

### **Point N°10 : Examen du règlement intérieur modifié du pôle scientifique Observatoire Terre et Environnement de Lorraine (OTELo) (avis)**

Pas de remarques.

**Vote : 6 Pour (dont le SNPTES) et 3 Contre (FO, CGT et FSU).**

### **Point N°11 : Examen du règlement modifié du collegium Droit Economie Gestion – suite (sous réserve) (avis)**

Pas de remarques.

**Vote : 6 Pour (dont le SNPTES) et 3 Contre (FO, CGT et FSU).**

### **Point N°12 : Examen des statuts modèles de l'Ecole Européenne d'Ingénieurs en génie des Matériaux (EEIGM) (sous réserve) (avis)**

Une OS s'étonne que des noms d'organisations soient déjà indiqués pour la répartition des personnalités extérieures (MEDEF, CFE-CGC), alors qu'il existe d'autres organisations. L'administration indique que cela répond à une nécessité d'avoir une liste précise.

**Vote : 4 Pour (dont le SNPTES), 2 Abstention (CFDT) et 3 Contre (FO, CGT et FSU).**

### **Point N°13 : Synthèse des périodes de fermetures 2016-2017 des composantes et laboratoires (Information)**



Le SNPTES demande un complément d'information concernant les 7 composantes qui indiquent une « ouverture permanente » pendant les jours de congés de l'établissement. Est-ce à dire que les personnels de ces composantes n'ont pas d'obligation de poser des jours de congés pendant ces périodes de fermeture de l'établissement contrairement aux autres personnels ? La réponse n'est pas claire, mais il semblerait que cela soit dû à l'obligation d'avoir la présence de quelques personnels pendant ces périodes (animaleries, entretien d'appareils). Il s'agirait donc d'un mauvais intitulé.

## **Point N°14 : Suivi des propositions et avis du CT du 8 septembre 2016 (information)**

Pas de remarques. Une fois de plus, le CT propose et le CA dispose.

## **Point N°15 : Questions diverses**

### **Questions FERC SUP – FO – CGT**

1- Qu'en est-il des nouvelles conventions de logement NAS?

L'information a été faite auprès des personnels (sur Nancy et Metz). Les modèles de concessions ont été envoyés et une vingtaine sur quarante ont été déjà validées. Les modalités de paiement des charges choisies sont un virement mensuel.

2- A partir de quand sera établi les facturations liées à la réglementation sur les logements NAS?

Normalement le 1<sup>er</sup> septembre. Il est rappelé de prévenir les agents avant tout prélèvement. Le SNPTES signale que contrairement au protocole mis en place, un personnel s'est vu prélevé une somme sur son salaire sans être prévenu au préalable. Ce cas a été traité par le SNPTES à l'issue du CT.

3- Des agents de sécurité se postent de manière ponctuelle à certaines entrées de certaines composantes (Saulcy, FST...) Les personnels affectés à ces composantes n'ont pas été averti que potentiellement, ce type d'opération pouvait se dérouler. Peut-on savoir pourquoi? Est-il possible d'informer les personnels et les étudiants ?

Deux composantes ont décidé de faire appel à un dispositif de sécurité visible et aléatoire. Une des deux n'a pas jugé nécessaire d'en informer au préalable les personnels et utilisateurs. Une information sera faite.

4- La mise en place du RIFSEEP est repoussée. Les agents de l'université de Lorraine concernés par une indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants attendent depuis plus de trois ans la réflexion et la mise en place de cette prime. Il semble





que la mise en place du RIFSEEP ne soit plus aussi certaine, dans un avenir proche, aussi nous demandons que ce complément de salaire leur soit accordé.

Le DRH indique que cette reconnaissance n'est pas obligatoire et que sa mise en place est complexe (les textes sont obsolètes) ce qui explique que l'on attende le RIFSEEP qui en faciliterait le traitement. Concernant l'application du RIFSEEP, le DGS indique que les informations données par le Ministère sont la mise à disposition des textes avant fin mars et une application pour le 1<sup>er</sup> septembre.

5 – Le Centre Pierre Janet est installé sur le site du Saulcy. Pourrions savoir si cette structure fait partie de l'université ? Et suivant la réponse quelles sont les incidences sur l'organisation de l'Université de Lorraine ?

Cette structure (Unité de Prestation de Service) est administrativement rattachée à la direction des partenariats. Elle est installée au Saulcy et devrait intégrer par la suite des locaux libérés par le déménagement de la MIM sur le Technopole (septembre 2018).

6 – Les primes d'intéressement vont être versées à la fin du mois de décembre : nous souhaiterions savoir si les composantes qui n'ont pas de ressources propres ont pu octroyer des primes d'intéressement en utilisant leur dotation de fonctionnement ?

Normalement ce n'est pas possible. Alors comment font les pôles scientifiques et Collegium qui n'ont pas de masse salariale ?

7 – Les élections à l'ENIM ont eu lieu, pourrions-nous savoir si la suite du processus avec notamment l'élection du directeur a eu lieu ? Il semblerait que des recours aient été déposés. Cette information est-elle exacte et si oui, des retards peuvent-ils être attendus ?

Suite aux élections, les 4 recours qui ont été déposés ont tous été rejetés par le recteur. Le conseil devrait se réunir le 6 décembre pour nommer les personnalités extérieures. Le président du conseil de l'ENIM devrait être désigné en janvier. Le classement des candidats à la direction pourra alors se faire, avant d'être proposé au Ministre qui nommera le directeur de l'ENIM. Mais cela ne devrait pas se faire avant mars 2017 car cela doit être publié au BO.

8 - L'association CAPS'UL a fait passer un questionnaire aux agents de l'université de Lorraine par l'intermédiaire de la liste « Pers UL ». Un certain nombre de questions se posent : - - « CAPUS'UL est le regroupement des quatre anciens CAS de 2012 ce qui est inexact.

« CEZAM propose des remises sur les séjours, ... Elle est complémentaire de l'offre CAPS UL et est proposée gratuitement par l'UL. INTER CEA offre une billetterie similaire à CEZAM. Connaissez-vous Inter CEA. Il est possible d'accéder au catalogue INTERCEA en adhérant à CAPS UL pur 7 € de plus, soit une cotisation totale de 24 € par an. Estimez-vous ce prix : bon marché, raisonnable, excessif, expliquez... »



Alors que l'UL propose la carte CEZAM gratuitement, est-il normal que le comité d'action sociale des personnels de l'UL, propose une carte payante, pour la partie de services qui est identique ?

Il existe une convention entre Caps'ul et l'UL. En échange d'une subvention, elle a certains objectifs à remplir. Il y est aussi indiqué qu'une enquête sera envoyée aux personnels de l'UL. Vos élus constatent un certain nombre d'informations erronées notamment la notion de CAS. Il n'y a pas d'action sociale dans CAPS'UL puisqu'il a été choisi de la mettre à la DRH. Il ne s'agit que de loisirs. De plus le fait que cette enquête soit diffusée officiellement par l'UL peut prêter à confusion et laisser croire que l'action sociale des personnels de l'UL est pilotée par cette association, ce qui n'est évidemment pas le cas (Questionnaire relatif aux services à caractère social, culturel et sportif, en direction des personnels de l'université... *CAPS'UL est le Comité d'Actions Sociales (CAS) des Personnels de l'UL...*). Il n'est évidemment pas question de remettre en cause l'utilité de Caps'ul pour les personnels de l'UL mais il faut en éclaircir le périmètre.

#### Questions du Snpstes et l'UNSA :

- La présidence a fait envoyer à l'ensemble des personnels une enquête sur CAPS'UL - **Questionnaire relatif aux services à caractère social, culturel et sportif, en direction des personnels de l'université.** Dans l'enquête, il est écrit : « *CAPS'UL est le Comité d'Actions Sociales (CAS) des Personnels de l'UL, indépendant de l'Université et animé par des bénévoles. La création de CAPS'UL fait suite au regroupement des quatre anciens CAS de 2012 : Nancy 2, Nancy 1, INPL et Université Paul Verlaine Metz.* »  
N'avez-vous pas peur qu'il y ait une confusion avec le CGAS ?

Voir réponse ci-dessus.

- Est-ce qu'il est prévu de faire un GT Télétravail?

Le DGS indique qu'un GT sera prévu, mais qu'il manque encore des textes d'application à l'ESR. Pour le moment, c'est accordé à titre exceptionnel pour des raisons médicales (congés maternité...).

- Une information circule dans les composantes concernant l'application d'un CET limité à 10 jours à la charge du budget de la composante. Certaines commencent à vouloir l'appliquer. Est-ce la volonté de la présidence ? Si non, est-ce qu'une note pourrait être renvoyée aux composantes pour leur rappeler le règlement ARTT de l'UL concernant le CET ?

Non, rien de tel n'a été décidé. Le traitement du CET est un sujet encore en cours de discussion. Une information sera faite pour rappeler le règlement ARTT notamment lors de la réunion des RA.

- Pourrions-nous connaître, le mode d'information de la DRH à destination des personnels en arrêt maladie pour ce qui est de l'utilisation de leurs jours CET ?



Une sensibilisation sera faite auprès des composantes pour qu'elles informent directement leurs personnels qui sont dans une telle situation.