



Contre Rendu SNPTES du CT du 9 mars 2017

Secrétaire adjoint de séance : Benoit Klein

Le président et le DRH sont absents, la VP RH préside la séance.
Parmi les organisations syndicales l'UNSA et la CGT sont absentes.
Il y aura 8 votants sur 10.

Informations

La VP RH nous informe que l'UL a obtenu le label « HR Excellence in research » (7 institutions en France : CNRS, INSERM, INRA, Université de Montpellier, Université de Franche-Comté, Université de Technologie de Compiègne, Université de Lorraine). Ce label de la Commission européenne valorise les établissements signataires de la « Charte européenne des chercheurs » et du « Code de conduite de recrutement des chercheurs ». Ces derniers contribuent à leur attractivité auprès des chercheurs du monde entier et conditionnent l'obtention de financements recherche de l'Union européenne.

Elle rappelle aussi que l'évaluation HCERES 2017 de l'établissement va se faire sur un planning très contraint.

Le DGS donne quelques informations sur le compte financier UL 2016 voté au dernier CA. Celui-ci est à l'équilibre (léger excédent de 3,75 M€). Le fond de roulement est constant car il intègre cette année celui de l'ENIM (+ 4 M€ de fond de roulement et + 3 M€ de trésorerie). La trésorerie augmente de façon exceptionnelle à 82 M€, mais 50 M€ sont déjà fléchés sur de projets.

Suite à une nouvelle évaluation par France Domaine, la valeur du patrimoine de l'UL a été divisée par deux. Le commissaire au compte a émis deux réserves : inventaire physique des biens mobiliers et patrimoine immobilier.

L'UL a été reconduite pour la coordination de l'ensemble des concours ESR sur la zone Est.

Point N°1 : Approbation des PV du CT du 13 octobre 2016 (sous réserve) (avis)

Pas de remarques.

Vote : Unanimité.

Point N°2 : Présentation et principe d'organisation du « centre Pierre Janet » (avis)



La VP RH indique que la structure actuelle d'équipe projet est rattachée à la direction des partenariats (lien fonctionnel avec l'UFR SHS et APEMAC). Un avis de principe est demandé pour une évolution vers un centre de Coordination dont le règlement intérieur passerait pour avis au CT.

Le professeur C. Tarquinio présente le centre Pierre Janet (Psychologue français, 1859-1947). Un des principaux objectifs du centre est de créer un espace d'opérationnalisation pour former les étudiants de Master et doctorants, ce qui n'existait pas. Il se divise en 3 pôles : formation (continue), recherche (structure d'appui - épidémiologiste), consultation (professionnalisation de l'étudiant, service rendu à la cité). Le centre travaille en coordination avec le CHU, CHR (convention) et les UFR. Il est ouvert à d'autres laboratoires, mais cela nécessite un peu de temps pour expliquer et rassurer.

Une équipe de 20 professionnels a déjà accepté de donner du temps de consultation à un taux de rémunération plus faible, en échange d'un accès à un certain nombre de services du CPJ (bibliothèque de tests, supervisions...). Il est aussi envisagé de mettre en place un système de « consultation suspendue » pour rendre l'accès plus facile aux populations en difficulté : des mécènes payent des heures de consultation pour des patients.

Il y a actuellement 6 personnels affectés à cette structure (2 titulaires et 4 contractuels sur projet). Le budget est de 5,2 M€ sur 5 ans de 2016 à 2020 (Metz Métropole, CD57, Région Grand Est, FEDER, Université de Lorraine, Cora, Banque Populaire...). Les tarifs des consultations ont été validés par le CA de l'UL (calcul des coûts), après un contrôle de légalité pour ce qui est de l'aspect concurrentiel avec le privé.

Vote : 1 Contre (FO), 2 Abstention (FSU) et 5 Pour (dont le Snpptes).

Le Snpptes a voté Pour ce séduisant projet qui répond à des besoins de formation (opérationnalisation, formation continue...), recrée du lien entre formation et recherche, envisage de rendre plus accessibles les consultations en psychologie et fait collaborer secteurs public et privé sur un même projet au service d'une discipline.

Point N°3 : Création du groupement d'intérêt économique « Hôpital Virtuel de lorraine » (Avis)

L'avis du comité technique porte sur le principe de la création du GIE HVL. Le projet est présenté par Mme E. Helmer-Laurent (DGSA).

Le principe déontologique « Jamais la première fois sur le patient » conduit les acteurs académiques et médicaux de la santé publique à faire de la simulation en santé une méthode pédagogique active ; l'université de Lorraine, le CHRU et l'Institut de Cancérologie de Lorraine sont au nombre de ces acteurs.

La simulation en santé se définit comme l'utilisation d'un matériel de la réalité virtuelle ou d'un patient standardisé pour reproduire des situations ou des environnements de soin, dans le but d'enseigner des procédures diagnostiques et thérapeutiques ainsi que de répéter des processus, des concepts médicaux ou des prises de décision par un professionnel de



santé ou une équipe de professionnels. Elle devient également un puissant outil d'amélioration de la qualité des soins et un instrument de l'amélioration des compétences des professionnels de santé.

Le but de ce projet est de développer les résultats, notamment économiques, des activités de formation continue, de valorisation de la recherche et des activités technologiques conduites par chacun des membres fondateurs.

La structure proposée est un Groupement d'Intérêt Economique (GIE), en raison notamment de la participation de l'ICL (statut de droit privé). Le GIE a pour but de "faciliter ou de développer l'activité économique de ses membres, d'améliorer ou d'accroître les résultats de cette activité". Le GIE permettra d'entreprendre des actions d'analyse pédagogique, de modélisation, de simulation en santé et de transfert qui ne pourraient pas être supportées par un membre seul.

Les Parties conviennent que le **GIE HVL ne sera pas employeur** (hormis le seul « manager opérationnel »). **Les personnels des membres exerçant des activités dans le cadre du GIE HVL resteront sous la responsabilité hiérarchique de leur employeur.** Une partie de leur temps de travail sera consacrée au GIE HVL sans qu'il y ait pour autant mise à disposition. **Le modèle économique du GIE HVL repose sur un partage solidaire des résultats ou des pertes.** Le régime fiscal et comptable du GIE fait l'objet d'une étude par un cabinet fiscaliste. Le GIE HVL sera soumis aux règles de la commande publique.

Vote : 2 Contres (FO et FSU), 1 Abstention (FSU) et 5 Pour (dont le SNPTES).

Point N°4 : Principes de mutualisation des services techniques de sites dans le cadre de la gestion immobilière (avis)

Le DGS rappelle que l'UL possède 52 sites, soit 920 000 m². Il indique que depuis cette année les recrutements en BAP G sont centralisés à la DRH pour éviter des disparitions de poste et s'assurer des besoins en compétences. Il explique qu'il y a besoin à la fois de centralisation mais aussi de proximité et assure qu'une gestion complète des services techniques par la DPI n'est pas possible.

J. Rodriguez de la DPI fait un point sur les projets de mutualisation :

ARTEM : 49 000 m² SHON, 4 écoles – 1 labo. La cible est de 16 ETP.

Technopole : 41 482 m² SHON, MIM, LEM3, ENIM, IPEFAM. La cible est de 11 ETP.

Saulcy : 93 265 m² SHS, DEA, ALL, IUT, Directions. La cible est de 23 ETP.

Brabois Santé : à prévoir.

Il présente le memento relatif à la gestion immobilière des sites de l'université de Lorraine.

Le Gestionnaire de Site (GS) est une entité de l'Université de Lorraine (composante de formation, laboratoire de recherche, direction) qui est responsable de l'exploitation et de la



maintenance d'un ou plusieurs bâtiments et des espaces associés sur un périmètre donné, avec l'appui d'un service technique de site et assisté de la DPI. Généralement cette fonction s'accompagne des prérogatives de Responsable Unique de Sécurité (RUS).

Dans le cadre des missions principales et des missions subsidiaires mutualisées, le GS supervise l'ensemble des actions relevant de la gestion financière des crédits dédiés à l'exploitation-maintenance, participe au dialogue de gestion, prépare le budget EMEB (Exploitation Maintenance Entretien de Bâtiments), et ordonnance la dépense.

Le gestionnaire de site doit avoir une connaissance exhaustive des attributaires et occupants du site placé sous sa responsabilité en matière de gestion des infrastructures immobilières ; il est l'interlocuteur des attributaires de locaux, de la DPI et de la DHSE sur toutes les questions et tous les projets relevant de l'immobilier y compris les infrastructures de voiries et espaces aménagés.

Une gestion « tournante » peut être assurée entre les diverses composantes occupantes du site ; cependant ce changement doit être opéré à l'issue d'un mandat de minimum 2 ans afin d'assurer une certaine pérennité des actions.

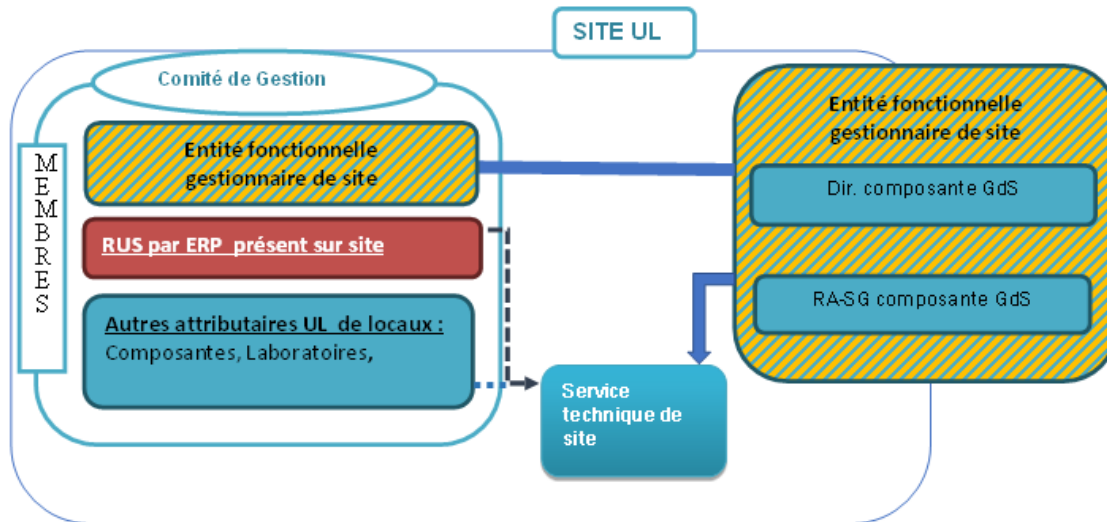
Le Service Technique de Site (STS) regroupe l'ensemble des moyens matériels, humains et financiers permettant d'effectuer l'entretien du patrimoine bâti et non bâti. Il assure l'entretien, la sécurité (maintenance, contrôle obligatoire...) et le maintien en fonctionnement des équipements, du matériel, des infrastructures et des bâtiments implantés sur son périmètre géographique d'intervention. Il est dirigé par un **Responsable du Service Technique (RSTS)** de BAP G. En lien avec le gestionnaire de site, celui-ci planifie les interventions et travaux, sélectionne les prestataires externes et supervise leurs interventions. Tous travaux et aménagements fonctionnels doivent recueillir l'expertise préalable du RSTS. Il est l'interlocuteur privilégié de la DPI.

Le comité de gestion est l'organe d'animation et de pilotage de la fonction «gestion de site». Le comité de gestion agit comme une assemblée de copropriétaires. Placé sous l'autorité du gestionnaire désigné, il se réunit selon des fréquences prédéfinies (au moins une fois par an) et sur demande particulière des occupants et utilisateurs du site.

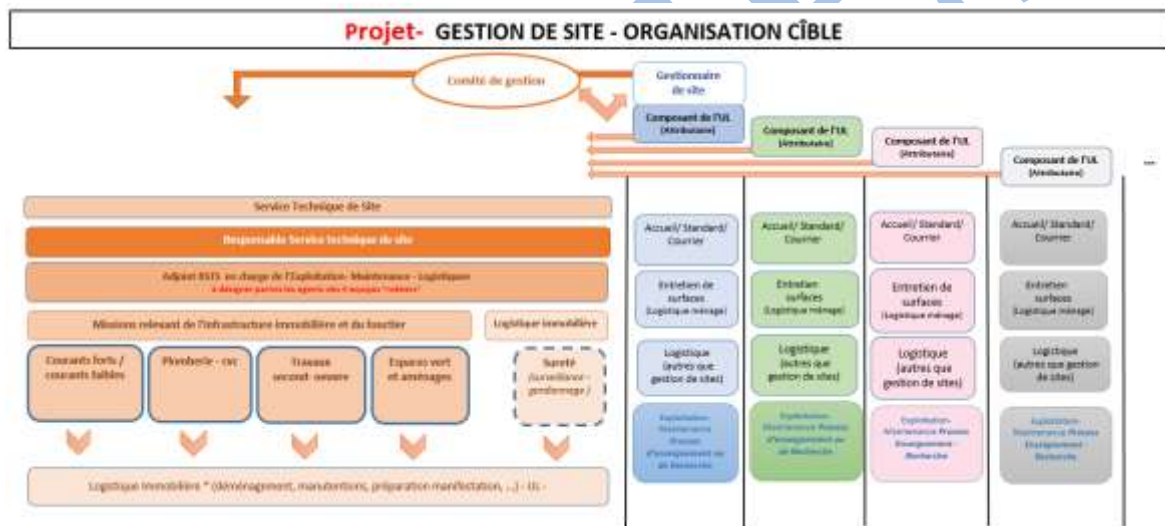
Le périmètre de gestion de site comprend a minima l'exploitation – maintenance des bâtiments. Selon les contextes et la volonté des attributaires concernés, peuvent s'y ajouter d'autres volets comme le nettoyage des locaux, la gestion du courrier, la reprographie, etc.

Il réunit l'ensemble des acteurs du site que sont :

- le gestionnaire de site désigné, président du comité
- les RUS de chaque ERP présent sur site
- les autres attributaires UL de locaux (composantes, laboratoires, directions opérationnelles), éventuellement via une représentation s'ils sont nombreux,
- le RSTS
- le coordinateur DPI.



Le service technique de site mutualisé répond en terme organisationnel à une structuration « cible » comme suit :



Les agents constituant le service technique de site et dont les supports sont issus des composantes « adhérentes » sont mis à disposition de la gestion de site. Ce qui induit nécessairement une répartition des missions RH comme le définit le tableau suivant :



Rattachement Administratif	Rattachement Fonctionnel et hiérarchique	DRH
composante Laboratoire	Supérieur hiérarchique Direct (RSTS)	
L'emploi (support de poste) reste dans la composante Laboratoire affectataire.	Entretien professionnel mené par le +1 fonctionnel (RSTS) puis visé par Directeur ou RA/SG de la composante affectataire de l'emploi.	Action Sociale
Gestion du devenir des emplois vacants ou de vacances temporaires (LM, détachement etc...) doit être arbitrée entre la composante et la DRH avant arbitrage des collèges (s) et des pôles scientifiques	Fiches de postes, métiers et fonctions, niveau de recrutement requis	Gestion administrative et financière (dossier agent)
Les agents sont recensés dans les listes électorales des composantes affectataires des emplois	Rapport d'aptitude pour les LA et A réalisé par le +1 fonctionnel (RSTS) puis visé par Directeur ou RA/SG de la composante affectataire de l'emploi.	Assistance au recrutement
	Formation continue	
	Gestion des conflits	
	Gestion du temps de travail (Agatte)	
	Garant de la santé et sécurité au travail	
Gestion des recrutements des personnels contractuels (Arenant) Gestion commune par composante Laboratoire et RST		
Recrutement par voie de concours sur emplois vacants Gestion commune par composante Laboratoire et RST		

L'organisation proposée est une cible, elle doit s'adapter à la situation et aux besoins. Le responsable de service technique de sites (RSTS) n'est pas obligatoirement un personnel de la DPI. Les supports de postes resteront dans les composantes.

Le SNPTES demande si une gestion de site Saulcy Nord et Saulcy Sud est toujours d'actualité ? Le DGS nous répond que non et que l'on se dirigerait vers un seul site.

Une OS s'étonne que la DHSE et le DN ne fassent pas partie des membres du comité de gestion. Le DGS indique qu'il n'est pas opposé à cette idée. J.Rodriguez explique que la DN et la DHSE sont normalement invitées à intervenir sur les sujets qui les concernent plus particulièrement.

Nous intervenons pour demander s'il y aura création d'un poste à part entière de Gestionnaire de Site. J.Rodriguez explique qu'actuellement il y a 36 gestionnaires de site (généralement les RA) et qu'il estime la charge de travail exploitation-maintenance à 0,2 ETP. Dans le cadre d'une mutualisation, la charge de travail supplémentaire du gestionnaire de site devrait être mutualisée. Ceci nous semble peu envisageable par exemple en prenant le cas du Saulcy (4 gestionnaires de site actuellement) où le gestionnaire de site unique se retrouvera donc avec une surcharge supplémentaire d'au moins 0.6 ETP. Le SNPTES demande pourquoi un rattachement des personnels à la DPI n'a pas été envisagé comme cela s'est fait



pour les informaticiens de la DN? Nous n'avons pas eu vraiment de réponse, mais c'est semble-t-il essentiellement dû à la volonté des composantes de conserver les emplois et à l'absence d'un effet prime (comme la PFI des informaticiens).

Nous demandons si les postes d'IGE et de TECH (électricien) à créer sur le site du Saulcy seront des postes de fonctionnaires ? Le DGS nous informe que non, ces personnels seront embauchés par la DPI sur des moyens dégagés en lien avec les locataires de l'ancien bâtiment de l'ENIM. Nous sommes surpris que ces postes qui seront pérennes soient pourvus par des contractuels. En résumé les emplois de l'équipe techniques de site du Saulcy seront réparti entre 4 composantes et des directions.

Le SNPTES s'inquiète d'un traitement inéquitable des personnels des services techniques mutualisés comme on a déjà pu malheureusement le constater sur certains sites : par exemple prime d'intéressement et avis sur les dossiers de promotion variables en fonction de la composante affectataire de l'emploi. La DRH nous indique que la composante affectataire n'aura pas d'avis à donner sur les dossiers de promotion mais juste à les viser. Ce qui ne nous semble pas changer grand-chose, la composante pouvant refuser de valider l'avis, s'il n'est pas conforme à celui qu'elle souhaite. Pour ce qui concerne les primes, le DGS indique que cela pourrait être discuté en Comité de Gestion. Nous sommes surpris que cette idée simple, « que tous les personnels travaillant ensemble dans un même service et sur les mêmes bâtiments soient reconnu de la même manière », ne puisse être inscrite comme un préalable à ces regroupements.

Vote : 6 Contres (dont le SNPTES) et 2 Pour (SGEN-CFDT)

Si le SNPTES ne peut pas être contre les idées de mutualisation, de proximité et de recherche d'un interlocuteur privilégié pour la DPI, il vote Contre cette proposition d'organisation des sites mutualisés car elle lui semble s'arrêter au milieu du gué. En créant une nouvelle strate, elle ne peut que provoquer à terme des problèmes de pilotage et d'organisation (qui sera vraiment responsable de quoi ?). Le traitement équitable des personnels techniques qui travailleront ensemble ne nous semble pas assuré mais laissé au bon vouloir des composantes. La volonté de mutualisation des composantes que l'on nous présente ici nous semble être due plus à une nécessité d'essayer de répondre à une pénurie qu'à une vraie volonté de travailler ensemble. Nous sommes en effet aujourd'hui très éloignés des ETP cibles annoncés par campus par la DPI.

Point N°5 : Fin du service du campus Carnot-Ravinelle, transfert des activités, de l'affectation des personnels et des moyens à l'UFR-Faculté de Droit, Sciences Economiques et gestion de Nancy (avis)

Dans le cadre de l'harmonisation des modalités de gestion de site, laquelle consiste à ne plus conserver au sein de l'université de Lorraine de service général statutairement autonome et de rattacher les agents et les missions aux composantes concernées, l'avis du CT est demandé pour la suppression du service du campus Carnot-Ravinelle.

Les activités du service général sont reprises par la Faculté de Droit, Sciences Economiques



et Gestion. Le transfert des 11 personnels (Logistique et Technique) est sans incidence sur la situation statutaire ou contractuelle des personnels. Il modifie l'organigramme de la composante d'accueil mais n'a pas d'effet sur les caractéristiques des emplois occupés ni sur les missions exercées. Le lieu de travail demeure également inchangé. Le transfert a lieu avec l'accord des personnels concernés.

Vote : unanimité

Le SNPTES a voté Pour car : les agents sont d'accord et l'organisation conduit à une simplification. Les postes sont affectés à la composante gestionnaire ce qui permet une gestion stable et uniforme des agents, mais nous restons vigilants.

Point N°6 : Modification de la convention d'association d'ICN Business School à l'université de Lorraine (représentation de l'UL dans les instances de l'école) (avis)

En raison du champ d'enseignement et de recherche, il s'agit de modifier l'article 2 de la convention d'association pour attribuer le siège détenu par le collégium Droit Economie Gestion au conseil d'administration de l'école et à son assemblée générale, au collégium Lorraine Management Innovation.

Vote : unanimité

Point N°7 : Tableau de publication des postes BIATSS-AENES au mouvement intra-académique (avis)

La VP RH fait remarquer que l'an dernier un seul poste avait été mis au mouvement intra-académique. Cette année 5 sont déjà sur AMIA et 9 pourraient l'être car susceptibles d'être vacants. Les postes qui ne seront pas pourvus seront injectés dans la prochaine campagne d'emploi.

Le SNPTES s'interroge sur le fait que tous les profils soient affichés comme « Poste à responsabilités particulières » (PPr). La DRH nous indique qu'en raison de l'article L712.2 du code de l'éducation (« aucune affectation dans les universités ne pourra être prononcée si le président émet un avis défavorable motivé »), les postes en ESR sont obligatoirement considérés comme des PPr. Les agents doivent contacter la DRH de l'établissement en vue d'un entretien.

Ce mouvement interne concerne les collègues des Cat C (ITRF et AENES) et B (AENES). N'hésitez pas à consulter le site de l'AMIA (<https://amia.phm.education.gouv.fr/>).

Vote : unanimité



Point N°8 : Subvention de fonctionnement aux organisations syndicales représentatives des personnels de l'Université de Lorraine – année 2017 (avis)

Dans le cadre du dispositif relatif à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, l'administration doit mettre un certain nombre de moyen pour permettre aux organisations syndicales représentatives d'exercer le droit syndical. **En cas d'impossibilité de mettre à disposition des locaux équipés, une subvention représentative des frais de location et d'équipement des locaux est versée aux organisations syndicales concernées.**

Dans ce cadre, il est proposé de reconduire le dispositif de l'an dernier. Le montant de la subvention globale de fonctionnement est fixé à 27 500 euros pour l'année 2017 avec les mêmes critères de répartition qu'en 2016. Un compte rendu d'utilisation de la dotation des dépenses de fonctionnement autorisées devra être présenté à la DRH avant le 1er mars 2018.

Les montants attribués aux organisations syndicales représentatives à l'Université de Lorraine sont fixés selon les critères suivants :

- une part fixe représentant la moitié de la dotation (12 500€) + 2 500 € (Sud Education Lorraine) répartie entre les 6 OS représentées à l'Université de Lorraine.
- une part variable représentant la moitié de la dotation (12 500€) répartie entre les OS siégeant au prorata du nombre de voix obtenues lors du scrutin du CT du 04/12/2014.

La répartition de la dotation au titre de l'année civile 2017 à chacune des sections locales est la suivante : Snpptes : 4 000€, UNSA : 3 062€, FSU : 5 164€, SGEN-CFDT : 4 790€, FERC SUP CGT : 4 182€, FNEC-FP FO : 3 802€, Sud Education : 2 500€.

Vote : unanimité

Point N°9 : Dates de fermeture de l'établissement 2017/2018 (avis)

Les périodes de fermeture de l'établissement pour l'année universitaire 2017 / 2018 sont :

- Du vendredi 22 décembre 2017 au soir, au mardi 2 janvier 2018 au matin
- Du vendredi 27 juillet 2018 au soir, au jeudi 16 août 2018 au matin

Concernant les personnels exerçant en Moselle le 26 décembre est un jour férié et n'est pas décompté dans la pose automatique des jours de congés.

Pendant ces périodes de fermeture, des dérogations pour présence exceptionnelle des personnels (tâche urgente ne pouvant être reportée) peuvent être demandées à la DRH à condition de respecter les règles de sécurité (notamment le travail isolé).



Le SNPTES rappelle que les personnels doivent être informés suffisamment à l'avance des modulations de ces périodes de fermeture demandées par leur composante.

Vote : unanimité

Point N°9 bis : Contingent et rémunération des enseignants-chercheurs invités (avis)

Il n'y a pas de modification par rapport à l'an dernier. Le contingent proposé est de 24 mois.

Grade	Catégorie	Echelon	INM	Rémunération brute mensuelle
MCF CN	Invité Maître de Conférences (proposée uniquement pour les invités sur postes vacants)	5	673	3 153,69€
PR 1C	Invité Professeur des Universités (proposée pour les invités sur contingent et sur postes vacants)	1	821	3 847,22 €
PR 1C	Invité Professeur des Universités (proposée pour les invités sur contingent et sur postes vacants)	3 ^e échelon 1 ^{er} chevron 1 Cl	1115	5 224,91€

Vote : unanimité

Point N°10 : Campagne de publication des emplois des enseignants du second degré (information)

A la fin du dernier CT, le SNPTES s'était inquiété auprès du Président de ne pas voir passer en CT la deuxième vague de la campagne d'emplois des enseignants du second degré. C'est chose faite.

Comme d'autres OS, nous pouvons malheureusement regretter que cela soit juste sous forme d'une information (ce qui n'est pas réglementaire) car le CA l'a déjà voté. La VP RH nous assure que l'ensemble des demandes des composantes ont été acceptées.

Point N°11 : Organisation de la médecine de prévention (information)

P.Mangenot présente la situation de la médecine de prévention à l'UL. Il rappelle la situation difficile depuis la fin du partenariat avec le prestataire AST LOR'N qui était en charge de la zone Lorraine nord de l'UL. **Dans cette phase « transitoire » et dans l'attente d'une solution pérenne, le Dr Mayeux prend en charge les consultations de type « expert » (urgences) sur le secteur Lorraine Nord.**

L'objectif est maintenant de réorganiser le service de santé au travail de l'UL et d'évoluer vers une approche globale de la santé qui nécessite des compétences pluridisciplinaires : médecin, infirmier de santé au travail, ergonomiste, psychologue du travail. Une étude est en



cours pour évaluer les besoins en ETP (2,5 ETP de médecin juste pour l'UL), masse salariale et locaux. Une piste de partenariat (mutualisation) est aussi étudiée avec l'INRIA, l'INRA, Nancy-Architecture, ENSAM, CNRS et Centrale Supélec.

P.Mangenot rappelle la pénurie de médecins du travail au niveau national. Différentes pistes sont étudiées : Collaborateur médecin (4 ans de formation), contact avec la faculté de médecine pour attirer un étudiant en cours de professionnalisation...

Point N°12 : Campagne de congés de formation professionnelle 2017/2018 (information)

J.Agazzini-Dubost indique qu'en 2016, il y a eu 6 demandes de Congés de Formation Professionnelle (3 Cat A, 2 Cat B et 1 Enseignant). Elles ont toutes été acceptées. Le nombre de mois accordé était de 53,03.

Cette année la **date limite pour le retour des dossiers est le 13 avril 2017.**

Un de vos élus rappelle sa demande de revoir un des taux de prise en charge. Il souhaiterait que le taux de 25% soit appliqué seulement au-dessus d'un montant seuil, et qu'un taux de 100% soit appliqué en deçà. Il prend l'exemple du coût très différent pour l'UL entre une formation à 10 000 € et une autre à 500 €.

Point N°13 : Suivi des propositions et avis du CT du 9 février 2017 (information)

Le Snpptes demande que soit précisé pour le point « Campagne d'avancement 2016 des personnels contractuels : volume de promotions offertes » que seul a été voté le volume de promotion en corps. C'est accepté par l'administration.

Point N°14 : Questions diverses

Questions du Snpptes et l'UNSA :

Pouvons-nous avoir un point sur la prime d'intéressement 2016?

Le DGS informe le CT que ce point sera présenté à la commission issue du CA le 22 mars 2017. Le CT sera bien entendu informé ultérieurement.

Pouvons-nous avoir un tableau actualisé du régime de prime UL des personnels BIATSS?

La DRH indique qu'il n'y pas eu de modification du tableau du régime de prime UL. Le montant de prime du grade d'Attaché HC y est bien indiqué contrairement à ce que nous pensions.



Le PPCR modifie le nombre de grades en Cat C. Suite à la fusion des grades 1C et P2C, des personnels ayant le même grade vont maintenant se retrouver avec deux niveaux différents de prime. Que propose l'UL?

Le DGS constate qu'effectivement cela pose un problème, mais toute modification nécessite une délibération du CA. Cette question devrait être abordée au cours du prochain groupe de travail sur le RIFSEEP (**Nous venons d'apprendre que ce groupe de travail est reporté à une date ultérieure. Gageons que malheureusement plus rien ne se passera avant l'élection du « nouveau » président**). Nous lui demandons quelle sera alors la prime versée à un nouvel agent ou à un personnel ayant une promotion. Il semble ne pas avoir de réponse à nous donner... Il indique que l'écart de prime n'est pas très important. Le SNPTES acquiesce (5€ brut / mois) et lui demande donc d'utiliser le taux le plus favorable et s'il y aura un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017. L'absence du Président n'a pas permis d'obtenir une réponse bien que cette question ait été envoyée une semaine avant. A l'évidence, elle ne fait pas partie de l'urgence du moment.

Qu'en est-il de l'application des nouvelles grilles ITRF aux personnels BIATSS contractuels?

Une nouvelle fois, on nous rappelle que le PPCR ne concerne que les titulaires, et son coût (2,8 M€ pour les titulaires). Le SNPTES indique que le règlement de gestion des contractuels est de la responsabilité de l'UL qui a fait le choix de le lier aux grilles de salaire des personnels ITRF sans plus de précision. Nous rappelons au DGS, que lors du vote en CT de ce règlement de gestion en 2013, le SNPTES s'était inquiété de la soutenabilité d'une telle mesure mais l'administration était sûre d'elle. **Il faut maintenant respecter les contrats des contractuels BIATSS et enseignants !** A l'évidence l'administration est embarrassée...

Est-ce normal de ne pas avoir la campagne d'avancement 2016 des personnels contractuels : volume de promotions offertes en changement de grade?

Le DGS confirme que la campagne de promotion de grade Contractuels aura bien lieu cette année. Le calendrier de la campagne d'automne permet de passer cela à un des prochains CT. **Comptez sur le SNPTES pour être vigilant.**