

Politique RH de l'Université de Lorraine : des engagements, une volonté, des résultats

Dans le contexte de la fusion et, ce, en dépit d'une situation financière de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche globalement défavorable impactant fortement notre établissement, nous menons depuis 2012 une politique volontariste en matière de Ressources Humaines qui privilégie le traitement et les carrières des personnels en poste. Il s'agit de définir des priorités d'action dans la mesure de ce qu'il est possible de mettre en œuvre. Cet engagement se traduit par la mise en place de plusieurs mesures concernant à la fois l'avancement et le régime indemnitaire de l'ensemble des personnels.

Une priorité : protéger les personnels en poste à l'UL, notamment leur évolution de carrière

La carrière des personnels titulaires est fortement dépendante des mesures prises aux niveaux national et académique (CNU, CAPN, CAPA) ; il a été décidé en premier lieu d'accompagner et d'aider les personnels en préservant le volume des promotions disponibles localement pour l'avancement.

Ainsi en 2013, 37 maîtres de conférences ont été promus à la hors classe, 36 professeurs à la première classe, 25 à la classe exceptionnelle 1 et 5 à la classe exceptionnelle 2, soit au total 103 promotions pour 234 enseignants-chercheurs promouvables. Les enseignants du second degré ont bénéficié de 36 promotions. En ce qui concerne les personnels BIATSS, les promotions ont été réalisées dans le cadre des contingents notifiés à l'établissement : 58 promotions dans le corps de l'AENES (CAPA, CAPN), 5 dans le corps des bibliothèques, 61 pour les ITRF, soit un total de 127 promus pour 845 promouvables.

En second lieu, pour les personnels contractuels BIATSS, le choix a été fait de reconnaître leur travail par la mise en place d'un régime indemnitaire identique à celui des ITRF titulaires et la possibilité d'un avancement pour les catégories de contractuels pérennes (règlement de gestion des contractuels BIATSS adopté par le CA en 2013). En 2015, les premières promotions ont été décidées par la CCPANT de l'UL, sur une base équivalente à celle des titulaires ITRF constatée en 2014.

Un engagement, des actions : aller vers un régime indemnitaire plus équitable pour l'ensemble des personnels

La part du régime indemnitaire des personnels BIATSS¹ qui est à l'initiative de l'établissement a progressé de 34,3 % (2015 inclus) depuis 2011, soit une augmentation moyenne d'environ 8% par an, alors que dans le même temps le régime indemnitaire global de l'établissement baissait.

Tableau 1 – Régime indemnitaire à l'initiative de l'établissement – personnels BIATSS

	2012	2013	2014
Progression annuelle (en montant)	+ 208 810 €	+ 1 446 426 €	+ 731 157 €
Progression annuelle (en pourcentage)	+ 2%	+14%	+ 6%

Ce choix, porté par l'établissement, a permis de conduire à la fois une politique d'harmonisation et une dynamique de revalorisation qui tendent à rapprocher les personnels de l'Université de Lorraine de la situation moyenne de leurs collègues au niveau national. Il se réalise à la mesure des moyens de l'établissement qui ne permettent pas de répondre aussi favorablement et rapidement qu'il le souhaiterait aux attentes légitimes des personnels en poste.

Pour exemple, en 2013, concernant le régime indemnitaire des personnels titulaires, le taux 5 a été atteint pour les personnels de catégorie C et s'engageait une année de transition pour les personnels de catégorie B. Le règlement de gestion des personnels contractuels a également été mis en œuvre. En 2014, le point indiciaire des catégories B et C a été revalorisé. La même année, les personnels de catégorie B sont passés au taux 5 alors que les catégories C atteignaient le taux 5,2.

Dans le respect des engagements, et afin de pouvoir achever la revalorisation du régime indemnitaire des personnels BIATSS titulaires et contractuels, le Conseil d'Administration du 7 juillet 2015 a approuvé le passage de la catégorie A au taux 5 au 1^{er} septembre 2015.

¹ En 2014, la masse salariale de l'Université de Lorraine a été de 433 millions d'euros (50 %) repartis en 217 millions d'euros pour les rémunérations principales, 178 millions d'euros (41 %) pour les charges, 22 millions d'euros (5 %) pour les rémunérations accessoires dont les primes d'établissement auxquels il faut ajouter 16 millions d'euros (4 %) d'heures complémentaires et vacations d'enseignement.

Concernant les personnels enseignants et enseignants-chercheurs, le passage de 4 à 1 établissement a permis d'optimiser les primes pour charges administratives (PCA). Grâce à la fusion, les PCA versées au niveau de la direction de l'établissement ont été rationalisées. Dans le même temps, les primes des directeurs de composante (UFR et laboratoires) ont été alignées sur les primes des directeurs d'école et d'institut. Au final, le montant des PCA a diminué de 14,3% entre 2011 et 2014 mais sa répartition est aujourd'hui beaucoup plus équitable, dans l'intérêt de ses bénéficiaires.

Dans le même temps, le référentiel d'activités pour l'ensemble des personnels enseignants-chercheurs a été mis en place, ce qui a entraîné une baisse mécanique des Primes pour Responsabilités Pédagogiques (PRP). L'enveloppe « référentiel » est passée de 51 544 heures en 2013 à 57 366 heures en 2014, soit une augmentation d'environ 6 000 heures (+ 10 %) qui correspond à une bascule des PRP vers ce dispositif.

En ce qui concerne la Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche (PEDR), l'établissement a opté pour une politique la préservant : tous les personnels candidats ayant obtenu une évaluation A ou B, par le CNU, en bénéficient.

Au final, l'ensemble du dispositif de l'Université de Lorraine s'est traduit par une baisse en volume de 7,2% du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs entre 2011 et 2014. Cette baisse est due pour une part aux efforts de rationalisation et de redistribution mais également au transfert mécanique de charges du régime indemnitaire vers le référentiel (heures complémentaires).

Tableau 2 – Régime indemnitaire à l'initiative de l'établissement – personnels E-EC

	2012	2013	2014
Progression annuelle (en montant)	- 336 597 €	- 324 667 €	+ 87 692 €
Progression annuelle (en pourcentage)	-4,2 %	-4,2%	+1,2%

Conformément aux engagements pris, la convergence des politiques RH des quatre anciens établissements s'est donc accomplie au bénéfice des personnels de l'Université de Lorraine, à la fois pour ce qui concerne les volumes globalement distribués et les modalités de leur répartition entre les agents.

En 2016, le paysage du régime indemnitaire va être profondément modifié pour les personnels BIATSS avec la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Suggestions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) qui organise différemment la détermination du montant indemnitaire statutaire mensualisé.