

Compte Rendu du CA de l'UL du 05/11/2019 par le SNPTES

Le CA débute à 9h15

Procurations : 7

1. Informations du Président

Président : 3 collègues de l'UL primés au niveau de l'académie des sciences, félicitations à eux.

Travail très actif sur 2 appels d'offre du PIA : SFRI (formation par la recherche de Licence à Doctorat). IDEES : réservé (comme SFRI) aux ISites et IDEX, complète les appels d'offres précédents. L'UL travaille sur l'efficacité des processus aux interfaces (interne, EPST, entreprises).

CPER : cela avance, réunion fin du mois avec la Région Grand Est. Deux volets : équipement scientifique / immobilier. Des projets seront typiquement lorrains, d'autres transverses sur tout le Grand Est, voire en partenariat avec Strasbourg (santé notamment). Deux projets chapeaux sur le Grand Est : Datacenter et infrastructure du numérique.

Bienvenue en France : l'UL est labellisée dans la 2^{ème} vague.

Lois de transformation de la fonction publique : on attend pour voir les effets : fusion du CT et du CHSCT en CSA, suppression du rôle des CAP dans les promotions, etc. Le Président trouve que le fonctionnement CPE/CCPANT donne de bons résultats, il n'est pas opposé à des commissions de même type pour traiter les dossiers.

2. Projet de compte rendu du Conseil d'Administration du 24 septembre 2019

Vote : 1 abstention, autres pour.

Votre représentant s'est abstenu du fait de son absence lors de ce CA.

Enjeux stratégiques

3. Convention d'association hospitalo-universitaire

Président : c'était un point prévu dans le projet d'établissement, mais les métropoles nous ont poussés à accélérer le processus. Il s'agit d'aller vers un ensemble hospitalier universitaire de dimension européenne, afin d'améliorer l'organisation des soins, développer la formation et la recherche, développer une coordination à l'échelle lorraine.

Directeur Général du CHU : important d'"universitariser" les personnels du CHR Metz Thionville en commençant par bâtir des projets communs, puis en créant des postes universitaires dans les équipes de ce CHR, et de faire entrer les équipes dans un processus formation/recherche (pilotage assuré par un comité stratégique). On sait que la recherche médicale n'est pas directement transposable en soins, mais elle les tire vers le haut via entre autres les thérapeutiques innovantes. On ne parle pas d'un CHU unique en Lorraine aujourd'hui, mais de mutualiser et organiser des équipes potentiellement communes. Remerciements au Président pour son action décisive.

Un représentant du Collège A pense qu'il n'est pas évident de faire fonctionner ensemble le CHU Nancy et le CHR Metz. Certains services de ce dernier sont emblématiques (cardiologie par exemple), et il existe des réticences. Il entend bien qu'on ne pourra pas à terme faire 2 CHU dans le paysage lorrain. Il ne faut pas non plus négliger la concurrence de Strasbourg.

Président : il n'y a pas toujours volonté de faire des projets en commun, il n'est pas question de forcer les personnes.

Un représentant du Collège B aurait souhaité dans le document plus d'informations sur les synergies et la prospective car on mélange des réflexions locales et une politique globale.

Président : on n'est pas allé plus loin d'une part par prudence, d'autre part et surtout face à la complexité du problème.

Vote : unanimité pour.

4. Droits d'inscription pour Étudiants Extracommunautaires (information, échanges)

VP international : un document complet a été remis, il faut des règles claires afin que les étudiants candidats soient clairement informés avant leur arrivée. Ne sont pas concernés les étudiants venant d'un certain nombre de pays (San Marin, Canada, etc.). Ne sont pas non plus concernés les étudiants arrivant dans le cadre de conventions entre universités.

Le GT qui a travaillé sur le document voulait des règles simples et lisibles. Il faut également avoir un focus particulier sur les pays francophones et à faibles revenus.

En termes de niveau de diplômes, on peut aussi noter que la plupart des pays propose une formation niveau licence de bon niveau. C'est moins vrai côté master, il faut donc être attractifs dans ce domaine, et faire des efforts pour limiter la hausse des droits sur ce cycle.

Est donc proposée une hypothèse de base assortie de variantes : exonération partielle (à hauteur des droits d'inscriptions classiques) au niveau master pour les étudiants issus de pays francophones ou à faibles revenus (selon liste officielle 1 et 2). On exclut de cette règle les masters internationaux en langue anglaise.

Variante : étendre la francophonie (liste officielle) aux pays où le français est une langue administrative mais pas officielle (Maroc, Tunisie, Cambodge, Vietnam, etc.).

Variante : limiter la réduction des droits aux étudiants entrant en M1 et pas directement en M2.

Variante : dans le cas de certaines conventions, la lecture dépend du ministère (les Affaires étrangères/le MESRI n'ont pas forcément la même). Il est proposé de considérer les conventions dans le sens le plus favorable aux étudiants.

Proposition du GT : utiliser les droits supplémentaires pour l'accueil des étudiants : logement, bourses, mise à niveau disciplinaire. Recommandation : définir un nouveau GT qui affine ces règles.

Président : plutôt favorable à cette règle avec ses variantes. Il fallait éviter de se retrouver dans la situation où on ne sait pas quoi faire (écluser les possibilités d'exemption sur la base du premier arrivé, avec le risque de ne plus pouvoir exempter à un moment donné). Il faudra ensuite étudier les flux sur le moyen terme. S'il devait faire passer une telle règle, quel serait l'avis des administrateurs ?

Un représentant du Collège B s'interroge sur le cas de l'Algérie ?

VPI : ce pays n'a pas le français comme langue ni administrative ni officielle. Par ailleurs, il n'est pas dans la liste 1 et 2 des pays à faibles revenus.

Président : pour l'instant, voit 2 possibilités : appliquer la même règle UL que l'an dernier, soit appliquer un texte en fonction de ces propositions. A décider au prochain CA, mais il est plutôt favorable à la première proposition en attendant les suites des décisions du Conseil d'Etat.

VPI : si on pratique ainsi, on risque toutefois de limiter nos marges de manœuvre.

5. Bilan de l'I-SITE LUE (information, échanges)

Reporté car le VPI a dû partir.

Ressources Humaines

6. Régime indemnitaire et NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) des personnels BIATSS

a) RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) : cadrage et modalités de déploiement

b) Régime indemnitaire des personnels contractuels BIATSS

c) NBI : mise en cohérence

Président : les premiers textes datent de 2014, des GT ont été organisés, auxquels les Organisations Syndicales ont participé. Les OS n'étaient pas pour le RIFSEEP. L'UL en profite, puisqu'il faut le mettre en place, pour améliorer le régime indemnitaire des agents.

DGS : rappel sur ce qu'est le RIFSEEP. L'idée générale est d'intégrer un ensemble de primes. Il est divisé en un socle (IFSE) mensuel, et une partie complémentaire (CIA) liée à la manière de servir, plus individuel. Intègrent le RIFSEEP les primes définies nationalement, mais également des primes définies à l'UL : Assistant de Prévention, IPAGE, PFI, etc. En revanche, le RIFSEEP n'intègre pas les primes d'intéressement, la NBI, la GIPA, les agents contractuels.

Enjeux de l'établissement : favoriser une approche par fonction, mais on ne peut gommer l'aspect statutaire, éviter l'individualisation, avoir des règles claires, mettre en œuvre pour l'ensemble des personnels BIATSS en même temps (déjà fait pour l'AENES, car on n'avait pas le choix), reconnaître l'ensemble des fonctions de l'établissement, l'ensemble des statuts, etc. Il faut aussi reconnaître l'investissement spécifique et individuel (CIA, pas traité aujourd'hui). Il fallait aussi cartographier l'ensemble des fonctions BIATSS (plus de 3000 agents).

DRH : méthode : mise en place de GT, contraintes budgétaires, complexité du dossier, multiplication des textes, le travail a été difficile. Il faut encore prendre des arrêtés individuels pour l'ensemble des personnels. L'UL a choisi de procéder d'abord à une classification des postes/fonctions plutôt que de basculer pour procéder à la cartographie postérieurement. Dans les groupes de travail, on a associé les experts métiers et les responsables administratifs afin que les personnels s'approprient le plus possible la démarche. Ceci a conduit à une campagne de pré-positionnement des personnels dans des groupes de fonctions, avec aller-retour permettant une fine granularité. Désormais, l'établissement dispose de plus de 90% des fiches de postes, donc permet une vision fine de la GPEC. Ainsi, nous pourrions demain favoriser l'identification des spécificités de poste, reconnaître les fonctions financièrement, être proactifs.

DGS : au 1^{er} janvier 2020, personne ne perd. Ensuite, nos grands choix :

- Améliorer l'indemnitaire des agents BIATSS, nous sommes dans la moyenne voire au-dessus, mais on souhaite continuer
- Assurer le même traitement pour les contractuels et les titulaires
- Préserver l'approche statutaire et intégrer l'approche fonction
- Prendre en compte la soutenabilité budgétaire du RIFSEEP
- Traiter le cas des métiers en tension/émergents.
- Etablir une trajectoire pour les personnels : C puis B puis A.

Bilan : en 2019 (septembre) : revalorisation des catégories C.

En 2020 : revalorisation des personnels C de groupe 1 + revalorisation du socle des catégories B de classe normale.

2021 : revalorisation des personnels de groupe 1 et 2 (fonctions non usuelles) + revalorisation des ASI groupe 1 + catégories A au-dessus groupes 1 à 3 (hors IGR/Cons) et revalorisation des IGR/Cons des groupes 1 et 2.

Président : en effet, la trajectoire proposée au CT allait jusqu'à 2022, mais a décidé d'avancer les propositions de 2022 à 2021. Par ailleurs, en 2023 une revalorisation (3 ans) du RIFSEEP doit être discutée.

DGS : pas un centime de l'état, et 900 k€ d'efforts sur 3 ans, soit 5% de l'enveloppe indemnitaire BIATSS, ce n'est donc pas négligeable.

Président : veut bien entendre les OS, mais on ne peut pas faire fi du passé, car dans les 5 dernières années tous les personnels ont été revalorisés. Il ne faut pas se situer au-dessous de la moyenne nationale pour rester attractifs.

Votre représentant intervient pour reprendre les grands points du message transmis aux personnels préalablement au CT (cf. annexe). Il demande que le texte soit repoussé de quelques mois afin de continuer les discussions.

Un autre représentant BIATSS considère que ce texte devait simplifier les choses, c'est raté, mais cela s'impose à l'établissement. Pas de dotation supplémentaire pour la mise en œuvre, on peut le regretter. Par contre des points positifs : pas d'individualisation, on fait avancer en parallèle l'établissement de fiches de postes pour tous les personnels, mise en place de la GPEC, revalorisations de salaires. Il faudrait continuer à travailler pour améliorer le dispositif, régler la question des fonctions reconnues plusieurs fois. Il s'abstiendra comme les collègues de son OS au CT.

Président : ce dossier ne simplifie pas la vision pour les agents car introduit des groupes fonctionnels. Il faut faire le travail. La proposition du SNPTES n'est ni meilleure ni moins bonne que celle de l'administration. On peut effectivement pinailler, mais il faut bien l'appliquer. On profite de cela pour ajuster pas mal de points. Il faut basculer, on fait des efforts. Mais faire des propositions juste avant le vote n'est pas productif. Et puis cela simplifie l'organisation de mettre en place le RIFSEEP en début d'année civile. Il n'a pas compris non plus le retour très tardif du SNPTES sur le bilan social.

Votre représentant rétorque au Président que nous avons malheureusement oublié de transmettre nos remarques sur le bilan social, d'où le retour tardif, mais sur le RIFSEEP nous attendions les propositions de l'administration puisque le Président lui-même nous a bien expliqué que nous ne sommes pas dans la co-gestion...

Le Président considère que l'établissement fait ce qu'il peut sur le bilan social et que nous ne sommes pas contents. Dans les GT fonctions sur le RIFSEEP, il fallait faire nos propositions.

Nous les avons faites en partie, mais on ne nous a pas écoutés...

Vote a) : 4 contres, 4 abstentions, autres pour.

Votre représentant s'est évidemment prononcé contre, et remercie les autres membres du Conseil d'Administration qui l'ont suivi en ne validant pas ce dossier.

Vote b) : 3 abstentions, autres pour.

Vote c) : 3 abstentions, autres pour.

7. Congé pour projet pédagogique applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement

VP RH : arrêté publié au Bulletin Officiel du 3 octobre 2019 pour mise en place cette année, donc urgence de mise en œuvre. Le dispositif est globalement semblable à celui des CRCT. Le contingent des CPP est fixé par le MESRI (1100 au niveau national, mais contingent UL inconnu à ce jour). A l'UL, on propose que ce soit le CF restreint aux Enseignants-Chercheurs et personnels assimilés d'un rang au moins égal à celui du candidat qui traite le dossier.

Un représentant du Collège B trouve un peu ennuyeux dans les critères de décision de mettre sur le même plan des critères de « preuve » telles que la mobilité, l'investissement, les responsabilités lourdes et des critères « personnels » de retour de congé maternité, parental, longue maladie, etc.

VP RH : les critères sur les retours de congés sont aussi inclus dans le texte sur les CRCT, mais pas explicités.

Vote : 2 abstentions, autres pour.

8. Bilan social 2018

VP RH : gros travail comme chaque année.

DRH : remercie les OS pour leurs remarques, bien prises en compte, même celles du SNPTES ;-)

Une représentante du Collège A que 22 doctorants contractuels ? Éléments de rémunération sur les cours complémentaires (et liées au point 1) non concordants ?

VP RH : on va regarder.

Vote : 1 abstention, autres pour.

9. Plafonds des heures complémentaires ou des heures de vacation, applicables aux personnels enseignants non titulaires

VP RH : simple extension de la règle (appliquée aux titulaires) au niveau des contractuels.

Vote : 3 abstentions, autres pour.

Recherche & Valorisation

10. Réponses à l'Appel à Projets 2019 de la Région Grand Est « Chercheurs de très haut niveau »

VP CS : il existe de nombreux dispositifs d'attractivité des chercheurs : European Research Council (ERC) pour des étrangers venant réaliser un projet en Lorraine, dispositifs entre l'UL et des partenaires, Appel à projets Région Grand Est. Trois candidatures sur ce nouveau dispositif, toutes issues du Pôle M4 (2 IJL et 1 LEM3), le plus souvent pour des professeurs invités, le dispositif permettant de cofinancer donc de doubler la durée de leur séjour.

Président : regrette la faible mobilisation des autres Pôles Scientifiques.

Vote sur le soutien à ces candidatures : unanimité pour.

11. Modalités d'attribution de la PEDR (Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche) 2020 : évaluation, taux et critères d'attribution

Président : maintien des critères des années précédentes.

Un représentant du collège A signale que pour les personnels classés B, l'attribution d'une PEDR dépend des critères propres à chaque section CNU, difficile d'être parfaitement objectifs sur l'ensemble de la population malgré des grilles de notation fines.

VP CS : le MESRI donne des éléments pour centrer et réduire les répartitions de notes sur une population donnée, afin d'effacer l'effet section.

Ce représentant trouve très bien de donner un montant de PEDR aux gens classés B, ce qui n'est pas le cas de toutes les universités, tout en maintenant l'écart de montant A/B.

Vote : 1 abstention, autres pour.

Formation & Insertion Professionnelle

12. Création du « Label LUE (Lorraine Université d'Excellence) »

13. UE Libres 2019-2020 – complément

Vote groupé sur les points 12 et 13 : unanimité pour.

14. Création du Diplôme Universitaire (DU) *Expérimentation animale* – niveau 2

Vote : unanimité pour.

Vie Universitaire

15. Contribution Vie Étudiante et de Campus :

a) attribution de financements dans le cadre de l'Appel à Idées

b) attribution de subventions au Fonds de Solidarité et de Développement des Initiatives Étudiantes – 4^{ème} session 2019

16. Modalités de l'Aide Sociale aux Étudiants

Vote groupé sur les points 15 et 16 : 1 abstention, autres pour.

Vie Institutionnelle

17. Adhésion de l'Université de Lorraine à l'association "Des Hommes et Des Arbres" (DHDA)

Président : l'UL devient adhérente de cette association pour une somme modique, voire nulle. Le Président de l'UL proposera un représentant de l'Université dans les instances.

Vote : unanimité pour

18. Statuts de l'EA 7489 Laboratoire Lorrain de Psychologie et Neurosciences de la Dynamique des Comportements (2LPN) ; modification de l'annexe 5 du Règlement Intérieur de l'Université de Lorraine

Vote : unanimité pour.

19. Modification des statuts de l'UFR Langues pour Spécialistes des Autres Disciplines (LANSAD)

Vote : 1 abstention, autres pour.

20. Modification du Règlement Intérieur du collégium LORRAINE INP

Vote : unanimité pour

21. Évolution de l'UMR Inserm IGE-PCV (Interactions Gène-Environnement – Phénotypes intermédiaires des maladies Cardio-Vasculaires) vers une Unité de Recherche propre à l'Université de Lorraine au 1^{er} janvier 2020

VP CS : la Directrice de l'Unité a proposé un projet 2018-2022 dans la continuité du précédent, l'évaluation de l'HCERES était positive et le Conseil Scientifique de l'UL a donné un avis favorable. Mais l'INSERM a donné quant à lui un avis défavorable. Sur ces bases, l'INSERM a indiqué vouloir arrêter son partenariat avec l'UL concernant cette équipe, mais après discussion une reconduction pour 2 ans a pu être proposée avec à terme intégration dans une autre unité. La Directrice ne partage pas l'avis de tutelles, elle a présenté des contre-propositions que les tutelles ne peuvent pas accepter. L'UL propose in fine d'aller pour cette unité vers une EA. Elle ne soutient plus financièrement l'unité mais acte le fait qu'elle conserve son existence propre.

Le CS émet un avis favorable (mais contrasté) à la poursuite sous forme d'EA jusqu'à la fin du contrat quinquennal, avec fermeture au 31/12/2022. Un accompagnement des personnels sera mené jusqu'à fin de l'Unité.

Président : inquiétude des personnels évidemment, il faut régler la question des doctorants (on ne doit plus en intégrer dans l'équipe), etc.

Un représentant du Collège A suggère pour ce qui concerne les thèses de proposer des cotutelles aux doctorants afin d'éviter que l'unité n'aie plus de thésards.

Vote : 1 abstention, autres pour.

22. Délégation d'attributions du Conseil d'Administration au Président de l'Université en matière de cession de certains biens immatériels (sous réserve)

Point reporté.

Affaires Financières

23. Admissions en non-valeur

Vote : unanimité pour

Patrimoine Immobilier

24. Avenant numéro 5 du Contrat de Partenariat Public-Privé (PPP) du pôle Biologie-Santé

Vote : unanimité pour.

Dons

25. Conventions de don d'ouvrages :

- aux lycées Jacques Callot, Jeanne d'Arc et Frédéric Chopin
- au Jardin Botanique et Métropole

Vote : unanimité pour

Questions diverses :

- Usage des bornes électriques sur le site ARTEM. Elles ont été arrêtées car contrairement aux autres bornes de l'UL, elles ne possèdent pas de système de tarification. On va voir comment mettre cela en place.
- Impact de la réforme de la première année des études de santé : il est prévu soit un accès direct, soit un accès après une licence. Un GT a été mis en place pour réfléchir aux modalités, notamment l'instauration d'une mineure santé associée à un certain nombre de licences disciplinaires. Le travail est lent, les textes paraissant tard (le dernier, cette nuit). Le prochain CF devra statuer sur un texte, mais tout n'est pas encore calé à ce jour.
- Section disciplinaire : elle devait examiner le cas de deux étudiantes concernées par la diffusion de propos racistes. Le caractère raciste des propos était avéré, mais au sein d'échanges privés divulgués par la suite. La section disciplinaire a

proposé de ne pas sanctionner. Le Président transmet au CNESER car il ne souhaite pas une jurisprudence sur le sujet, ni que ces propos restent impunis.

Un représentant du Collège B ne voit pas pourquoi le Président dépose un recours au CNESER dans la mesure où la section disciplinaire a proposé la relaxe.

Un représentant du Collège A, membre de la section disciplinaire considère que c'est surtout une erreur de saisir la commission disciplinaire sur des faits pour lesquels elle n'est pas compétente.

Fin du CA à 13h30.

Votre élu représentant du SNPTES au CA de l'UL

Bernard DUSSOUBS