



Compte-rendu UNSA du CT du 23.10.2012

Présidence, 14h00-18h00

Point 1 – Secrétaire de séance

Lionel Vernex-Loset de l'UNSA prend le secrétariat adjoint.

Certains documents qui n'avaient pas été transmis par mail ont été demandés par vos élus, photocopiés puis distribués en séance.

Informations du Président

Le Président signale que les IUFM, suite à la Mastérisation (les enseignants du Secondaire sont formés en Université), pourraient voir leur statut évoluer en École Supérieure de Professorat des Écoles (ÉSPÉ).

Il est en attente, parmi les contributions aux Assises territoriales de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, de propositions plaçant les personnels (enseignants, enseignants-chercheurs, BIATSS) au cœur de la problématique.

Point 2 – Approbation du PV du 25.09.2012 (avis)

Le PV n'est pas finalisé et ne peut donc être soumis au vote. Réglementairement il pouvait encore l'être jusqu'au 25/10 (1 mois maximum) comme l'a rappelé le DRH Adjoint.

Point 3 – Harmonisation de la prestation « restauration » de l'action sociale (sous réserve) (avis)

remplacé par :

Point 3 – Régime indemnitaire spécifique pour 2012 (avis)

Document de proposition transmis par mail (19/10/2012)

Le contexte budgétaire est défavorable : l'État n'a toujours pas versé le montant du CAS pensions (Compte d'Affectation Spéciale) destiné au niveau du budget de l'Etat à provisionner les pensions de ses personnels (10 millions € pour l'UL), ni le montant 2012 du GVT (3,5 millions € pour l'UL). Rien n'indique que ces montants seront versés intégralement. La revalorisation du SMIC a également un impact sur le budget 2012 de l'établissement (ces deux postes ont été budgétés pour 2013 par le ministère à 12 millions €).

Mais les personnels BIATSS sont en attente d'une revalorisation du Régime Indemnitaire prévue à la fusion et que les échéances n'ont pas encore permise (GT encore en cours).

Le Président a donc la volonté de mobiliser une enveloppe budgétaire pour adresser un geste positif envers les personnels et éviter une « année blanche » sur ce sujet dans la nouvelle Université de Lorraine. Il s'agit d'une prise de risque, car en l'absence des versements de l'Etat cette enveloppe sera prise sur le fond de roulement (réserve de sécurité) qu'il souhaite être maintenu à 24 jours, même si la CPU souhaiterait voir ce ratio réduit à 15 jours. Normalement en-deçà de 30 jours, le budget doit être repris par le Recteur.



La proposition (montant total : 1 027 241€) comprend 2 volets :

- Prime forfaitaire à tous les agents indexée, pour chaque catégorie, sur la prime statutaire moyenne légèrement augmentée, dans un calcul réputé plus favorable proportionnellement pour les C : cat. C 200€, cat. B 270€, cat. A 400€. Montant total annoncé : 942 373€.
- Reconnaissance des contraintes particulièrement importantes occasionnées par la fusion pour certains agents des directions administratives, dont la liste sera arrêtée par le Président sur proposition du DGS. Montant total annoncé : 85 048€.

Les organisations syndicales s'accordent pour saluer l'effort budgétaire consenti, et sur le signal positif envoyé aux personnels par le moyen indemnitaire. Elles questionnent toutefois les montants différentiels attribués aux trois catégories dans la 1^e mesure, un montant unique leur paraissant plus légitime, et sur la méthode d'attribution de la 2^e mesure.

L'UNSA n'est pas opposée à une gradation de la prime 1 par catégorie, mais s'interroge sur les montants proposés. L'UNSA questionne en outre le périmètre des agents bénéficiaires, les critères d'attribution, et les niveaux des montants attribués, pour la 2^e mesure. Elle s'inquiète du recours systématique ces dernières années aux primes exceptionnelles dont la répartition reste bien souvent obscure.

Le Président et le Vice-Président sont attachés à l'indexation de cette prime statutaire exceptionnelle sur le régime indemnitaire par catégorie. Elle est destinée à compenser l'absence d'harmonisation indemnitaire à ce jour malgré les engagements de la fusion, comme « 13^e mois de prime », et non à être une « prime de Noël » ou une compensation pour la fusion.

L'UNSA propose alors de nouveaux montants affichant moins de disparité entre catégories tout en restant dans la même enveloppe ; ils sont ajustés suite au calcul des coûts correspondants par les services de la RH et par l'UNSA : C 240€, cat. B 270€, cat. A 340€.

Pour la seconde mesure, les services concernés regroupent 800 collègues BIATSS (28% des BIATSS UL). Les critères valoriseront la surcharge de travail (soirs, week-ends ; l'état actuel de la réglementation ne permettant pas l'indemnisation correcte de ces heures) et l'investissement sur de nouvelles tâches. La prime attribuée doit atténuer les importantes disparités de régime indemnitaire entre collègues d'ex-établissements relocalisés et effectuant un même travail (variation de 1 à 3 fois selon le DGS). 3 niveaux de prime seraient définis, dont l'attribution tiendra compte de l'avis des chefs de service, et visera de 100 à 200 agents, en premier lieu des responsables et des cat. A. Le président insiste sur le fait que ce type de primes doit être exceptionnel et que la vraie réponse doit passer par le nouveau régime indemnitaire qui est en cours de discussion.

Le Président rejette la proposition de scinder le vote sur ces deux points : ils sont pour lui liés. Il n'était bien évidemment pas possible de voter contre l'attribution d'une prime aux personnels. Malgré la persistance d'un souci de transparence sur le 2^e dispositif dont elle attendra une présentation dans le bilan social, l'UNSA vote pour cette mesure de revalorisation et de reconnaissance. Elle souhaite ainsi donner un signe en faveur du dialogue social.



VOTE

POUR 6 (UNSA, SGEN)

ABSTENTION 4 (FSU, CGT, FO)

Point 4 – Suivi des avis du CT du 25 sept. 2012 (information)

Document distribué en séance

Ordre du jour	Avis du CT	Décision du CA
Octroi de la compétence en matière de répartition des emplois et des crédits aux Directeurs de pôles scientifiques (articles 8 et 14 du décret portant création de l'Université de Lorraine)	défavorable	favorable
Campagne 2012/2013 des emplois de personnel enseignant du second degré	abstention	favorable
Règles instituant des commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents non titulaires exerçant leurs fonctions à l'Université de Lorraine (CCPANT)	favorable	favorable
Éléments du référentiel des enseignants	favorable	point reporté

Point 5 – État sur l'avancement des groupes de travail « ressources humaines »

GT Référentiel enseignants

Il a été décidé d'interroger le Conseil de la Formation pour avoir des éléments d'appréciation.

Pour les responsabilités de mention (Licence, Licence professionnelle, Master, IUT, Ecoles d'ingénieurs), il a été décidé de définir une base assortie d'un coefficient tenant compte par exemple du nombre d'étudiants. Ces chiffres restent à fixer.

Pour éviter une précision rigide et chronophage, une enveloppe sera confiée à chaque responsable (probablement au sein des composantes), qui la répartira entre les divers intervenants.

Le chiffrage dans le référentiel reste à établir.

GT ARTT

Chaque agent choisira son temps de travail hebdomadaire de référence. Les cycles d'activité pourront également être individualisés (et non établis strictement par service ou composante).

Des niveaux de prise de décision devront être précisés pour régler les possibles conflits entre les souhaits des agents et les nécessités du service.

De même, les astreintes ou contraintes particulières n'ont pas encore été examinées.



Deux scénarios de référence ont été avancés :

- 36h50 dont 20 min de pause quotidienne, soit 35h10 de présence sur 208 jours travaillés (hors 8 jours fériés) avec 45 jours de congé (L'UNSA et 3 autres organisations syndicales adhèrent à ce schéma)
- 37h30 (soit 35h50 + 20 min de pause quotidienne) avec 47 jours de congé (Le SGEN est seul à présenter ce schéma).

Les modalités d'enregistrement du temps de travail restent à définir, de même que les déclinaisons de chaque scénario qui seront proposées aux agents (36h, 37h30 ?).

Le Président s'avoue perplexe sur les deux scénarios. Dans le 1^{er} la pause n'est pas réglementaire (elle doit être incluse dans la journée de travail), quoique conforme au protocole d'accord ministériel de 2002. Le 2^{ième} implique que le nombre de jours de congé baisse avec un temps de travail qui augmente pour plus de la moitié des personnels de l'Établissement : cette solution ne lui paraît pas acceptable. Il commande un scénario médian à l'Administration qui concilie respect des contraintes réglementaires et intérêt des personnels. Il propose que le GT se réunisse une dernière fois le 5 novembre, avant le prochain CT.

L'UNSA indique que la proposition faite est appliquée dans de nombreux établissements et rectorats et que l'on est clairement dans le cas d'un choix politique du président envers les personnels.

GT Régime indemnitaire

3 scénarios d'harmonisation ont été retenus par le groupe de travail, en fixant la cible pour les agents titulaires à :

- la moyenne (coût : 410 000€)
- l'équivalent du taux 5 AENES calculé suivant les données fournies par l'UNSA (coût : 1 850 000€)
- un scénario hybride et progressif : équivalent taux 5 AENES pour les C, moyenne pour les B et les A pour 2013 (coût : 715 000€)

L'UNSA rappelle que sa proposition du taux 5 devait intégrer la remise à plat de l'ensemble du régime indemnitaire ce qui réduirait significativement le coût.

GT Contractuels

Les organisations syndicales demandent que tous les agents contractuels (CDD, CDI) bénéficient d'un RI équivalent aux agents titulaires.

Elles demandent que les agents en CDD perçoivent une prime de précarité à la fin de leur contrat, calculée sur la totalité des salaires perçus depuis la signature du contrat initial.

Pour éviter la prolifération de scénarios, l'administration a choisi d'établir une grille de principes permettant le vote ligne par ligne au CT et au CA. Après ce vote la rédaction du règlement de gestion sera engagée puis soumise de nouveau au vote.



Le président indique qu'il a déjà prévu un second CT au cas où cela serait nécessaire. Une organisation syndicale lui fait remarquer que le délai entre les deux CT ne serait alors pas réglementaire : il décide donc d'avancer d'une journée le prochain CT au 12 novembre après midi.

Point 6 – Procédure de l'attribution de la Prime d'Excellence Scientifique (information)

Pas de document.

Vos représentants signalent que ce point et le suivant auraient dû être soumis au CT **pour avis** avant le vote en CA (19/10/2012). Cette irrégularité réglementaire est expliquée par l'administration par les contraintes de calendrier.

Consécutivement à une question de l'UNSA, le président indique que la PES est attribuée à coût égal pour l'établissement (environ 2,6 M€), les PEDR n'étant plus servies. Elle est fixée à 7 000€ (niveau 1) et 3 500€ (niveau 2).

Point 7 – Fixation des indemnités d'examen et de jury (information)

Pas de document.

Les tarifs sont fixés dans les fourchettes prévues par arrêté, de façon rétroactive pour le concours GEIPI 2012 qui a déjà eu lieu. Une information supplémentaire a été demandée pour le tarif de Conception du sujet du Concours d'orthophonie.

Point 8 – Projet de sommaire du Bilan social 2012 (information)

Document transmis par mail (16/10/2012)

Le projet de sommaire transmis n'a pas repris les observations faites depuis le dernier CT.

L'ensemble des observations fait apparaître que le sommaire du Bilan de l'UPVM était satisfaisant et peut servir de canevas.

La DRH indique que tous les indicateurs ne seront pas disponibles pour 2012 sur l'établissement fusionné : une version « allégée » sera donc élaborée pour permettre une version en mars qui permettra notamment d'éclairer le vote sur le budget en juin.

Point 9 – Bilan de la campagne des concours (information)

Ont été recrutés sur concours :

- cat. A, 22 agents (27 postes)
- cat. B, 15 agents (48 postes)
- cat. C, 5 agents (19 postes)

Recrutements PACTE :

- cat. A, 3 agents (3 postes)
- cat. B, 5 agents (5 postes)
- cat. C, 4 agents (11 postes)



Questions diverses

UNSA

Quelles règles pour la fermeture des sites universitaires ?

DGS : L'administration va fixer le cadre des fermetures. L'établissement fixera des dates qui s'imposent à tous ; ensuite les composantes et services pourront en ajouter selon les conditions locales, et en informeront la présidence qui s'assurera de leur opportunité. Il s'agit des périodes de fin d'année civile et d'été, les fermetures pendant l'année universitaire ne semblant pas conformes au service attendu de l'Université (l'impact sur les congés imposés au personnel n'est pas abordé).

Pourquoi la consultation du CT sur le projet stratégique de l'établissement n'est-elle pas prévue ?

Président : Pour l'instant le projet RH ne contient que des principes, pas d'actions et donc de points nécessitant d'être soumis au CT. Si tel était le cas, il le ferait.

Rappel de demandes antérieures restées sans réponse :

- une liste des services externalisés
- une liste des locaux syndicaux
- les fiches de poste des délégués UL
- la liste des personnels contractuels
- la liste des nouveaux personnels
- un organigramme même non définitif

SGEN

Planning indicatif de travail pour :

- RI du CT
- Statut de l'élu et outils pour l'exercice du droit syndical
- Comité de secours
- Divers sujets remis à plus tard par les groupes de travail (contractuels enseignants, badgeage électronique, primes, etc.)

DGS : Ces chantiers seront ouverts ou poursuivis après les GT RH qui mobilisent actuellement les équipes et le CT.

Pour les ATER, l'équivalence entre TP et TD n'est plus effective au-delà du service de 192h, avec un risque d'inégalité entre ceux qui acceptent des TP au premier ou au second semestre.

DGS : Un cadrage sera proposé au CT.

Offre de formation continue au sein de l'UL (et en particulier le devenir de NUFC)

DGS : un GT qui a pris du retard doit démarrer début novembre (avec le DGS Adj. J.-Fr. Molter), pour définir une stratégie dont découlera une organisation (mode projet et non mode structure). Les directions et collègiiums y prendront part.



Feuilles de service pour les enseignants ? Indispensables pour prévoir le service des agents et arbitrer des modifications en cours d'année.

DGS : note la demande.

Assistante sociale absente : son service est-il compensé pour les agents de l'UL ?

DRH Adj. : l'autre assistante sociale arrive à assumer l'ensemble des dossiers pour le moment. Un remplacement nécessiterait une charge accrue pour elle en termes de formation.

Les personnels et les étudiants seront-ils associés à l'amélioration des canaux d'information de l'UL (ENT, site web, blog...) ?

Une Commission du Numérique est en cours de constitution (désignation des membres notamment parmi les usagers de la communauté universitaire).

CGT-FO-FSU

Enquête sur le nettoyage campus Lettres

DGS : en fait seules les prestations externalisées étaient à évaluer, dans la perspective d'une contestation de la qualité de service. Cette enquête est habituelle dans d'autres composantes, mais a été mal préparée et sa diffusion mal maîtrisée pour sa 1^e mise en œuvre sur le campus LSH. En aucun cas elle ne visait les personnels de l'UL.

Consultation du dossier individuel du fonctionnaire : quelle procédure ?

DRH : La demande écrite doit être adressée directement à la RH. Un annuaire de la RH a été diffusé aux responsables de composantes / chefs de service, charge à ces derniers de le porter à la connaissance des agents. S'il n'a pas été diffusé il faut le leur demander.

Quelles conséquences à l'UL sur l'application du décret réformant les concessions de logement ?

DGS : le décret restreint les conditions d'octroi d'une concession de logement, et distingue 3 niveaux de concession strictement encadrés. Les charges locatives passent intégralement à la charge des occupants ; selon le niveau de la concession le loyer est gratuit ou pris en charge partiellement. Les charges et la valeur locative sont évaluées par France Domaine (organisme gérant le domaine de l'Etat). À l'UL 38 concessions ont été reconnues par le rectorat, or il y a à ce jour 52 concessions de logement. Certaines peuvent être abandonnées, d'autres doivent être maintenues malgré leur non reconnaissance actuelle (animaleries, machines industrielles ou équipements de laboratoire...). Des négociations sont en cours avec le rectorat pour demander un contingent supplémentaire.

Publication des postes vacants à l'UL

DGS : Les personnels jusqu'à maintenant ont bénéficié de mobilité interne en emportant leur poste, créant des vides et un effet cascade difficile à maîtriser. La publication a donc été suspendue en attendant de résorber les 14 postes aujourd'hui sans statut réglementaire. Les composantes qui ont le plus de moyens pourraient être mises à contribution, mais il faut pour cela des indicateurs.

Troubles liés au GUD

Président : Ces troubles ont amené à la délégation par le président qui permet de faire intervenir la police sur les campus (DEG et LSH à ce jour).