



COMPTE RENDU SYNDICAL SNPTES & UNSA DU COMITE TECHNIQUE DU 21/04/2016

Détermination des votants SNPTES&UNSA

SNPTES : Lionel Vernex-Loset, Alain Le Drézen

UNSA : Xavier Roux, Annick Thimon

Suppléants présents : Danièle Fristot, Sandra Querry

Présents pour l'Administration :

Pierre Mutzenhardt, Président

Martial Delignon, Vice-président

Christine Roizard, VPRH

Jean-François Molter, DGS

Ordre du Jour :

Désignation d'un secrétaire adjoint de séance

Information du président

Point n° 1 : Approbation du projet de PV commun CT/CHSCT du 8 juillet 2015, des PV du CT du 3 décembre 2015 et 21 janvier 2016 (avis)

Point n° 2 : Modification du règlement de gestion du temps de travail BIATSS (avis)

Point n° 3 : Plafond d'heures complémentaires : Personnels enseignants-chercheurs et enseignants (avis)

Point n° 4 : Campagne d'avancement 2015 des personnels contractuels : méthodologie et volume de promouvables (avis)

Point n° 5 : Subvention de fonctionnement aux organisations syndicales représentatives des personnels de l'Université de Lorraine (avis)

Point n° 6 : Proposition d'un règlement de gestion des enseignants contractuels recrutés sur poste second degré (débat)

Point n° 7 : Débat sur les orientations 2016 : Régime indemnitaire (débat)

Point n° 8 : Mise en place d'une campagne de mobilité interne pour les professeurs du second degré (information)

Point n° 9 : Fiches Vadémécum enseignants du second degré (information)

Point n° 10 : Suivi des propositions et avis du CT du 3 mars 2016 (information)

Point n° 11 : Questions diverses

Désignation d'un secrétaire adjoint de séance

Lionel Vernex-Loset se propose.



Information du président

Le président nous informe qu'en raison de la visite du Ministre de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur, il sera obligé de quitter le CT en cours de séance.

Il commence la séance en donnant des nouvelles encourageantes de l'état de santé de Mme Corinne Schumpf victime d'un accident domestique.

Une liste de 1300 Masters a été sélectionnée afin permettre une sélection des étudiants. Le président remarque que le texte ne lui semble pas satisfaisant et qu'il est juridiquement encore fragile.

La Commission des doctorants devrait être supprimée car elle est très peu active. La CCPANT devrait donc prendre en charge les questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels ; l'aspect recherche continuant à être traité à part.

Le salaire des contrats doctoraux (300 contrats à l'UL) devrait être augmenté à 3 000€/an. Aucune compensation n'est prévue pour le moment par l'Etat et cela resterait donc à la charge de l'établissement.

Le point d'indice des fonctionnaires est augmenté de 0,6% en juillet 2016 et de 0,6% en février 2017. De la même manière, aucun abondement ne semble prévu par le Ministère. Il faudra rajouter à cela l'application du règlement de gestion des contractuels UL qui prévoit un alignement sur le régime des fonctionnaires.

Le GVT de l'UL reste déficitaire entre 1 et 2 M€. Si l'UL va pouvoir réinvestir normalement, la gestion de sa masse salariale reste tendue et incertaine en raison notamment des décisions que le Ministère lui impose. La CPU estime à 450 M€ la somme qui manque au budget de l'ESR.

Le président informe les OS qu'il a suspendu l'élection du nouveau conseil de l'ENIM en raison de pressions qui auraient été exercées sur des personnels lors du dépôt de liste. Dans ce cadre, une inspection par l'IGAENR va avoir lieu.

Les élus SNPTES en profitent pour informer le président que suite à une visite sur le site de l'ENIM, ils ont constaté une forte inquiétude des personnels qui se sentent abandonnés. Ils rappellent le choc de la fusion, le passage d'une gestion de proximité à celle centralisée de l'UL et insistent sur l'importance d'un accompagnement. Dans ces conditions, l'absence d'un directeur pour les défendre au sein des instances de l'université est réellement problématique. Il est important que cette situation soit vite résolue.

Le président indique, qu'il en est conscient et qu'il souhaite que l'élection du conseil puisse se faire avant l'été et celle de son directeur à la rentrée.

Alertés de cette situation, des personnels ont été reçus individuellement par Yves Granjon (Administrateur provisoire). Le Président et le DGS rappellent que de nombreuses réunions (groupes de travail) ont été organisées et pensent que cette situation est largement liée à un problème de communication interne à l'ENIM. Le DGS note aussi certains problèmes de concertation entre la direction de l'ENIM et l'UL pendant cette phase transitoire : un organigramme aurait par exemple circulé sans que l'UL en soit informé. Le président indique aussi que les



commissaires aux comptes sont en train de vérifier les processus internes à l'ENIM afin d'anticiper le contrôle qui aura lieu l'année prochaine pour l'UL (l'intégration de l'ENIM étant un fait marquant de l'année 2016).

Point n° 1 Approbation du projet de PV commun CT/CHSCT du 8 juillet 2015, des PV du CT du 3 décembre 2015 et 21 janvier 2016 (avis)

Informations du Président:

- Les suites à donner à l'enquête RPS seront traitées en CHSCT
- Plan de déplacement : suite aux échanges avec les régies de transports en communs certains créneaux horaires d'enseignements ont été décalés en fonction des surcharges des transports en commun. En attendant sa modernisation le Tram de Nancy ne permet pas un cadencement plus important. A l'inverse le cadencement de certaines lignes de bus seront modifiées.

Votes :

PV du 8 juillet 2015 : 4 abstentions et 6 pour (dont le Snpptes et l'UNSA)

PV du 3 décembre 2015 : unanimité

PV du 21 janvier 2016 : unanimité

Point n° 7 Débat sur les orientations 2016 : Régime indemnitaire (débat)

Compte tenu de l'agenda du président le point n°7 est avancé. Le débat n'a pas vraiment eu lieu et se réduit essentiellement à la présentation des facteurs impactant les possibilités d'évolution du régime indemnitaire :

- Les comptes financiers sont positifs.
- La masse salariale est entièrement consommée
- L'état ne compensera pas le GVT en 2016
- Il n'y a pas aujourd'hui de certitude que l'augmentation du point d'indice pour les fonctionnaires sera compensée par l'état
- L'augmentation du point d'indice sera répercutée pour les contractuels. Elle sera prise en charge sur le budget de l'établissement
- Pour le moment nous ne savons pas si le RIFSEEP sera appliqué aux ITRF (demande d'exemption en cours).
- Devenir de la prime d'intéressement

Si l'établissement arrive à dégager un budget pour une augmentation du régime indemnitaire, cette augmentation pourrait se faire prioritairement pour les Cat C puis B puis A.

Le Président propose de poursuivre le débat au prochain CT et quitte le CT.

Point n° 2 Modification du règlement de gestion du temps de travail BIATSS (avis)

Les élus CGT, FO et FSU informent le CT qu'ils feront un refus de vote, car pour eux le règlement de gestion est caduc en raison de décisions de justice.



Les modifications du texte proposées concernent :

- la possibilité de paiement de certaines heures supplémentaires et des heures liées aux interventions pendant une astreinte ;
- La souplesse de +/- 15 minutes pour l'arrivée et les départs des personnels en régimes spécifiques ;
- la création d'une Commission du temps de travail. Elle remplacera les deux instances qui étaient en charge du suivi de l'application de l'ARTT.

Pour les heures supplémentaires :

« Après accord entre l'agent et le supérieur hiérarchique, ces heures pourront faire l'objet de mise en paiement dans la limite maximum de 100 heures (y compris le paiement éventuel d'heures d'intervention pendant les astreintes) par année universitaire et dans les cas suivants exclusivement :

- *Pour des projets spécifiques d'établissement (salons, colloques, manifestations...)*
- *Dans le cadre d'un événement exceptionnel et non prévisible (cas de force majeure, incident technique...)*
- *Pour les permanences assurées par les agents à l'occasion de la location des locaux de l'établissement à des prestataires extérieurs pour des réunions et manifestations diverses*

La mise en paiement de ces heures implique le retrait de l'équivalent dans le compteur d'avance de l'agent concerné. »

Pour les heures d'intervention pendant une astreinte :

« Après accord entre l'agent et le supérieur hiérarchique, les astreintes avec intervention pourront faire l'objet de mise en paiement pour le temps de l'intervention.

La mise en paiement de ces heures implique le retrait de l'équivalent dans le compteur d'avance de l'agent concerné. Le nombre d'heures mis en paiement est comptabilisé dans le plafond de 100 heures (prévu page 1 du présent document : plafond du nombre d'heures maximum pouvant être rémunéré sur une année universitaire) »

Vos élus SNPTES et UNSA sont intervenus pour reconnaître les avancées de ces propositions mais ont rappelé que l'application du règlement de gestion doit se faire de façon équitable pour les personnels d'une composante à l'autre. L'utilisation du conditionnel « ...pourront... » n'est pas suffisant pour l'assurer. Ils donnent l'exemple du remboursement des frais de déplacement pour des astreintes qui ne sont pas pris en charge de la même façon dans toutes les composantes. Ils demandent aussi que soit précisé le taux de rémunération de ces heures.

L'administration indique que le paiement des heures se fera suivant un texte réglementaire qui est fonction de l'INM et du nombre d'heure effectuées. Une référence sera insérée dans le texte. Concernant les astreintes elle indique qu'un groupe de travail portant sur la formalisation (définition, enquête, reconnaissance de l'astreinte....) des astreintes dans l'établissement va être mis en place. Par contre, la direction ne souhaite pas que le paiement des ces heures puissent être clairement imposé aux différentes composantes.

Nous avons aussi indiqué que pour ce qui est des astreintes, il nous semblait logique que dans le cas de la protection des biens et des personnes elles soient à la charge de l'UL, ce qui réglerait le problème d'uniformité de traitement entre les composantes et directions.

Après de nombreuses propositions de formulation qui ne changeaient rien sur le fond, le SNPTES et l'UNSA ont proposé qu'un bilan concernant le paiement des heures supplémentaires et d'intervention d'astreintes soit effectué dans un an, ce qui a été accepté.

Vote :

6 Pour (dont le SNPTES et l'UNSA) et 4 refus



Vos élus SNPTES et UNSA ont voté Pour, car ils n'ont pas souhaité bloquer ce dossier qui apporte tout de même des points positifs : souplesse de 15min pour les personnels en régimes spécifiques, remise en place d'une Commission pour le suivi et l'application de l'ARTT, possibilité du paiement d'heures ce que les collègues attendaient depuis longtemps. Ils sont conscients du risque d'un traitement inégal d'une composante à l'autre et c'est pourquoi ils ont demandé un bilan dans un an. Nous comptons sur vous pour nous faire remonter rapidement les problèmes rencontrés afin de pouvoir réagir en conséquence. Vos élus prennent note que l'administration s'engage à créer rapidement un groupe de travail pour définir et reconnaître sérieusement la notion d'astreinte à l'UL. Ce que le SNPTES et l'UNSA avaient demandé à de nombreuses reprises. Nos élus en CHSCT et en CA seront aussi particulièrement vigilants.

Point n° 3 Plafond d'heures complémentaires : Personnels enseignants-chercheurs et enseignants (avis)

L'administration présente les modifications apportées au mémo relatif aux obligations de service, heures complémentaires, congés pour les enseignants et enseignants-chercheurs :

« Le nombre maximal d'heures complémentaires pour les enseignants-chercheurs de l'Université de Lorraine est de 192HETD y compris pour les enseignants-chercheurs qui bénéficient d'une prime d'encadrement doctoral (Prime d'excellence scientifique jusqu'en 2014). Le plafond des heures référentiel des enseignants-chercheurs est de 128HETD.

Un EC peut donc réaliser au maximum (384-X) HETD de formations initiale, continue... s'il a un nombre d'heures référentiel de X HETD.

Le nombre maximal d'heures complémentaires pour les enseignants de l'Université de Lorraine est de 288HETD. Les primes pour responsabilité pédagogiques sont exclues de l'état de service des enseignants. »

Des OS demandent que soit rajouter le règlement concernant les congés de paternité et le rappel aux décharges syndicales. L'administration indique que cela sera fait.

Il est rappelé que toutes les composantes doivent appliquer les règles concernant les congés maternité (16 semaines = 96 HETD, 26 semaines = 156 HETD et 34 ou 46 semaines = 192 HETD) quelque soit la durée de l'année universitaire et quelle que soit la période où le congé est accordé.

Vote :

4 refus et 6 Pour (dont le SNPTES et l'UNSA)

Point n° 4 Campagne d'avancement 2015 des personnels contractuels : méthodologie et volume de promouvables (avis)

Après avoir été alerté par leurs élus CCPANT, le SNPTES et l'UNSA ont sollicité le président de l'UL concernant le mode de calcul du nombre de possibilité de promotion des contractuels BIATSS. En effet, l'application des votes en CT et CA de décembre 2015 conduisaient à un nombre de promotion plus faible que celui des titulaires (3 promotions en moins) ce qui n'était pas en accord avec la volonté des partenaires sociaux d'une équité de traitement.



Un nouveau texte est proposé qui éclaircit et pérennise le mode de calcul des possibilités de promotions des contractuels BIATSS. Dorénavant, il y aura deux campagnes dans l'année (changement de corps et changement de grade) pour une application au 1^{er} janvier de l'année suivante. Le mode de calcul du nombre de possibilité est basé sur le nombre de promotions des titulaires (année N-1) et ne peut pas être plus favorable. Il ne prévoit pas d'arrondi mais par équité les reliquats (partie relative du résultat) sont automatiquement versés dans la campagne d'avancement de l'année suivante.

Pour cette année une campagne spécifique pour les techniciens de classe supérieure aura lieu à l'automne.

Vote :

Unanimité

Vos élus SNPTES et UNSA vote Pour et remercient le président et la VP RH d'avoir accepté de proposer dès cette année un nouveau texte en accord avec le principe d'équité de traitement des personnels.

Point n° 5 Subvention de fonctionnement aux organisations syndicales représentatives des personnels de l'Université de Lorraine (avis)

Mr Jean-François Molter DGS informe que cette subvention est dédiée à du fonctionnement (matériel < 800€ l'unité) et que les OS devront faire remonter un compte rendu d'utilisation avant le 1^{er} mars 2017. L'organisation syndicale Sud Education Lorraine a été rajoutée au titre de la part fixe des OS représentative à l'UL.

Une OS fait remarquer qu'au titre de la loi 1901 relative aux associations, il n'est pas obligatoire de différencier fonctionnement et investissement. Le DGS indique que c'est une demande de l'UL.

Vote :

Unanimité

Point n° 6 Proposition d'un règlement de gestion des enseignants contractuels recrutés sur poste second degré (débat)

L'administration nous informe qu'en raison de textes officiels concernant les enseignants du second degré, il est nécessaire de faire un règlement de gestion des contractuels qui leur soit spécifique, avec notamment un système de rémunération et d'avancement basé sur 4 catégories. Cela concerne 22 personnels enseignants dont 7 en CDI. Elle sollicite donc les OS sur cette proposition avant qu'un texte soit présenté pour un avis au CT.

Les OS expriment quelques remarques générales :

- Attention à ce que le système ne soit pas plus favorable que celui des titulaires ;
- Préciser ce que l'on entend par expérience professionnelle ;
- Définition de la catégorie Hors Echelle ;
- Application de ce nouveau Règlement de gestion avec un droit d'option pour les personnels.



Point n° 8 Mise en place d'une campagne de mobilité interne pour les professeurs du second degré (information)

Mme Christine Roizard VPR RH indique que la fusion des 4 universités Lorraine a contraint la mobilité des enseignants du second degré. L'université souhaite la relancer dès cette année, bien qu'elle soit consciente que le calendrier serré n'a pas permis de donner beaucoup de temps aux Collégiums pour s'y préparer.

Pour une affectation au 1^{er} septembre 2017, le calendrier est le suivant :

- Recensement avril 2016
- Information CT et CA 21 avril et 3 mai 2016
- Publication de postes vacants sur l'ENT le 4 mai 2016
- Clôture des candidatures le 20 mai 2016
- Entretien individuel jusqu'au 17 juin
- Décision de mobilité prononcée par le président a/c du 2 juillet 2016

Le SNPTES et l'UNSA s'interroge sur ce calendrier. Est-ce que les postes vacants qui seront vacants en septembre 2017 sont déjà connus en avril 2016 ? Est-ce que ces décisions de nouvelles affectations en juillet 2016 ne vont pas perturber la politique des emplois 2017 des composantes qui est traitée à l'automne 2016 ?

La VP RH indique qu'effectivement tous les postes vacants ne sont peut-être pas connus, mais c'est un début. Pour ce qui est de la politique d'emplois, on est sur la même problématique que les BIATSS qui ont aussi un mouvement interne au printemps.

Point n° 9 Fiches Vadémécum enseignants du second degré (information)

Quatre fiches vadémécum enseignants de second degré sont rapidement présentées : PEPS, PLP, PRAG et PRCE.

La VP RH présente le mode d'élaboration de ces fiches. Elles sont rédigées par la DRH avant d'être soumises à un comité de lecture composé de personnels concernés.

L'objectif est d'avoir une fiche pour l'ensemble des différents statuts présent à l'UL. Actuellement sont en cours de rédactions celles des EC, des Vacataires et des ATER, elles seront disponibles normalement courant 1^{er} semestre 2017. Celles des BIATSS puis des hospitalo-universitaires seront rédigées par la suite.

Point n° 10 Suivi des propositions et avis du CT du 3 mars 2016 (information)

Pas de commentaires.

Point n° 11 Questions diverses

Loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires :



Le DGS informe que cette loi vient d'être promulguée (JO du 21 avril 2016), le Ministère n'a pas communiqué d'information pour le moment. Le plan de titularisation (Loi Sauvadet) est prolongé de deux ans mais le périmètre d'éligibilité n'est pas encore connu.

Enquêtes Administratives :

Le DGS rappelle que les enquêtes du CHSCT n'ont pas le même périmètre que les enquêtes administratives qui sont liées à des soupçons de faute ou de mauvaise gestion. L'application faite à l'UL est la suivante (peu documenté au niveau juridique), l'enquête est demandée par le président sur un périmètre restreint (2 à 3 personnes). Le rapport est adressé au président et au DGS qui essayent de trouver une solution ou décident de lancer une procédure administrative si nécessaire. Si des éléments de l'enquête peuvent être transmis ce n'est pas le cas du rapport. Il est difficile de communiquer (nombre, objet...) sur ces enquêtes qui sont peu nombreuses et donc faciles à associer à un agent. Le DGS indique que les agents peuvent évidemment demander à être accompagnés. Les questions de « burn out » ou de harcèlement sont normalement du ressort du CHSCT. Il n'y a pas d'enquête administrative de ce type à l'UL.

DRH de l'UL :

Le DGS indique qu'ils sont toujours à la recherche d'un bon candidat et qu'ils préfèrent prendre leur temps. Un cabinet de recrutement est mandaté avec comme priorité un fonctionnaire, mais il est difficile de trouver quelqu'un de la stature de Mr Noël. Le SNPTES et l'UNSA demandent si cela n'est pas dû au positionnement du DRH qui n'est pas positionné en tant que DGS adjoint, dans une université qui a plus de 7 000 personnels ? Le DGS pense que non, le poste est publié comme Administrateur avec échelon spécial. Paris Diderot a mis 7 mois pour trouver le bon candidat. Le SNPTES et l'UNSA rappellent le rôle clé du DRH et regrettent son absence.

Vos Elus CT

SNPTES et UNSA