



Compte Rendu SNPTES du CT du 18 janvier 2018

Ordre du jour

- Point 1 : Approbation des PV du CT du 14 septembre 2017 (sous réserve) (avis) **Report du point**
- Point 2 : Présentation de la démarche GPEC de l'établissement (information)
- Point 3 : Examen du calendrier pédagogique de l'année universitaire 2018/2019 : cadre général (avis)
- Point 4 : Examen des statuts modifiés de l'Ecole nationale Supérieure d'Electricité et de Mécanique (ENSEM) (avis)
- Point 5 : Examen des statuts modifiés de l'IUT Nancy-Charlemagne (collège des usagers du conseil) (avis)
- Point 6 : Examen des principes de fonctionnement des écoles doctorales (composition du conseil) (avis)
- Point 7 : Examen du règlement intérieur du centre de formation d'apprentis de l'université de Lorraine (sous-réserve) (avis)
- Point 8 : Examen des statuts modifiés de l'EA 4432 laboratoire de psychologie de l'interaction et des relations intersubjectives (Interpsy) (sous réserve) (avis)
- Point 9 : Statut d'enseignant associé (avis) **Report du point**
- Point 10 : montants de base des primes à la suite de la fusion de grades résultant de l'application du dispositif PPCR (avis)
- Point 11 : Valorisation du parcours professionnel des personnels contractuels BIATSS (avis)
- Point 12 : Plan annuel de formation des personnels 2018 (avis)
- Point 13 : Suivi de carrière des Enseignants-Chercheurs (information)
- Point 14 : Bilan des heures supplémentaires payées depuis la modification du règlement de gestion (information)
- Point 15 : Présentation des résultats de l'enquêtes fonctions 2017 (information)
- Point 16 : Suivi des propositions et avis du CT du 12 octobre 2017 (information)
- Point 17 : Questions diverses

Secrétaire adjoint de séance : P.Gérard

Informations

Le Président est excusé par la VP CA car il rencontre le PDG monde de ThissenKrupp avec le préfet. Elle revient sur quelques nominations. Notamment celle de l'agent comptable qui est remplacé par F.Drue (Ancien AC de l'université de Nantes). N.Format nommée sur un poste de psychologue du travail rattaché à la déléguée aux relations et aux conditions de travail C. Schumpf. Elle précise que ce n'est pas une psychologue de santé mais qu'elle pourra venir en appui.

Elle informe le CT que tous les diplômés UL et ESPE ont reçu un avis très favorable du CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche).

Concernant le Plan Etudiants, le calendrier est contraint et l'UL est en discussion avec le rectorat pour avoir des moyens supplémentaires pour sa mise en place.



Point 1 : Approbation des PV du CT du 14 septembre 2017 (sous réserve) (avis)

Le point est reporté.

Point 2 : Présentation de la démarche GPEC de l'établissement (information)

Le projet **GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)** est présenté par G.Husson. Ce projet représente un **enjeu stratégique** pour l'établissement pour lequel la Direction des Ressources Humaines doit **développer une méthodologie et des outils** en lien avec les objectifs politiques. En effet, dans un contexte budgétaire contraignant, il est essentiel pour l'UL et pour chaque structure qui la compose de définir de façon précise et anticipée, les emplois, effectifs et compétences indispensables à la réalisation des objectifs dévolus à l'établissement. Par ailleurs, le lien entre GPEC et évolution des compétences, transmission des savoirs, qualité de vie au travail, et prévention des RPS tend à être de plus en plus reconnu.

Un accompagnement RH qui évolue vers la mise en place d'une démarche de gestion des compétences, des fonctions, et des organisations : réorganisation de service, projet de développement spécifique, projet de mutualisation, étude d'impact pour analyse sous - dimensionnement / surdimensionnement, étude GPEC dans le cadre de la campagne emploi et les processus recrutement BIATSS et aide à la (re)définition et à la formalisation des besoins.

Derrière des acronymes relativement similaires se cachent des approches différentes de la gestion prévisionnelle :

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

GPEEC : Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences

GPRH : Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines

Prospective Emploi : Anticipation macro-économique des besoins en matière d'emploi, de métier, de formation...

Une même méthodologie en 4 temps s'applique généralement à chacune des facettes de la gestion prévisionnelle : Ressources disponibles, Cible stratégique, Diagnostic d'écart et plan d'actions RH.

Les étapes du processus à l'UL. En 2016 passages en CT, CHSCT, CA, mise en place de la 1ère enquête fonction et généralisation des analyse GPEC pour les recrutements BIATSS. En 2017 évolution de la fiche de poste, 1^{er} accompagnements RH GPEC de structures et analyse GPEC pour la campagne d'emploi 2017-2018. En 2018 finalisation de la cartographie UL (RIFSEEP, 2ième enquête fonction). En 2019, SIRH (nouveau logiciel RH) SIHAM (Solution intégrée de gestion des ressources humaines,



couvrant l'ensemble des besoins de gestion et d'aide au pilotage RH de l'AMUE) avec dématérialisation Entretien Professionnel /Fiche de Poste pour faciliter les processus GPEC.

Une GPEC Macro mais aussi Micro. Cette seconde approche de la gestion prévisionnelle, davantage basée sur les métiers et compétences, et l'analyse organisationnelle, ne peut exister qu'au niveau de la structure (composante, UR, Direction) toujours en lien toutefois avec les contraintes organisationnelles et décisionnelles de l'établissement.

Dans ce cadre les RH ont élaboré un « **guide d'accompagnement des projets de développement des structures de l'UL** ». Il s'agit de prendre en compte les conséquences sur les personnels de l'UL d'un projet de développement d'une structure, ce qui constitue un des leviers primordiaux de réussite du changement.

C'est pourquoi, la DRH propose que soit désormais réalisée en amont, **sur proposition de la structure**, et pour chaque projet de développement envisagé, une étude d'impact et d'accompagnement RH dont le but sera :

- en premier lieu d'anticiper les problématiques inhérentes à ces différents projets,
- en second lieu, de mesurer les effets de la nouvelle organisation en matière de ressources humaines.

Sur la base de ce processus d'accompagnement, des plans individuels et/ou collectifs d'accompagnement RH des agents pourront être élaborés en lien notamment avec le service de la formation continue des personnels. Cette méthodologie devra permettre :

- de mieux accompagner collectivement et individuellement les personnels,
- d'identifier et de prévenir les éventuels risques en matière de santé ou de sécurité au travail,
- de préparer les nouvelles formes d'organisation du travail.

Le SNPTES est intervenu pour indiquer que la GPEC est effectivement un outil indispensable pour les personnels titulaires et contractuels. Il a rappelé ces nombreuses interventions pour demander de bien différencier la fiche d'activité des personnels de la fiche de poste correspondant au besoin de l'université et de mettre en place les moyens (notamment en formation) pour mettre en concordance les deux fiches, si nécessaire. Enfin, il a remarqué que la présentation semblait ne s'adresser qu'aux personnels BIATSS, or les Enseignants, Enseignants/Chercheurs et Chercheurs sont aussi complètement concernés par la GPEC.

Point 3 : Examen du calendrier pédagogique de l'année universitaire 2018/2019 : cadre général (avis)

C'est un document administratif à caractère pédagogique et réglementaire, **le calendrier universitaire a pour objet d'arrêter :**

- les périodes et les modalités des opérations d'inscription et de réinscription à l'université ;



- l'organisation du semestre et la gestion du temps de l'apprentissage : périodes d'enseignements, périodes d'expérience en milieu professionnel, périodes de congés (pauses pédagogiques) ;
- les sessions d'examen et de l'évaluation (contrôle des connaissances et aptitudes) : session initiale et session de rattrapage, tenue des jurys.

Il constitue également une mesure d'organisation des activités (norme jurisprudentielle).

Rentrée étudiante à partir du 3 septembre 2018.

Semestre 1 :

- Une pause pédagogique peut être mise en place selon les formations en octobre. Si celle-ci est mise en œuvre, la semaine du samedi 27 octobre midi au lundi 5 novembre 2018 matin est retenue pour l'ensemble des composantes de l'Université ;
- Congés de fin d'année : du vendredi 21 décembre 2018 soir au lundi 7 janvier 2019 matin ;
- Fin des jurys de 1^{er} semestre : avant le samedi 9 février 2019 midi.

Semestre 2 :

- Une pause pédagogique peut être mise en place selon les formations en février. Si celle-ci est mise en œuvre, la semaine du samedi 16 février midi au lundi 25 février 2019 matin est retenue pour l'ensemble des composantes de l'Université ;
- Congés de printemps : du samedi 6 avril midi au mardi 23 avril 2019 matin ;
- Fin des jurys de 2^{ème} session : jusqu'au vendredi 12 juillet 2019.

Les périodes d'inscriptions sont fixées comme suit :

- inscriptions annuelles et pour le 1^{er} semestre : du 04/07/2018 (sous réserve de la publication des résultats du baccalauréat) jusqu'au 12/10/2018 ;
- inscriptions en réorientation et pour le 2nd semestre : du 10/12/2018 (inscriptions dans apogée à partir du 07/01/19) jusqu'au 08/02/2019.

Inscriptions en première année de Doctorat

Date limite fixée au **31/10/2018** [12 janvier 2018 - en 2017/2018]

Possibilité de dérogation pour les situations particulières (Doctorat en cotutelle internationale de thèse, CIFRE, contrat de travail avec démarrage du financement après le 31/10, notamment).

Réinscriptions en Doctorat

Date limite fixée au **30/09/2018** [12 janvier 2018 - en 2017/2018] (avec possibilité éventuelle d'une année de transition 2018-2019 avec date limite au 31/10 puis date limite fixée au 30/09 à partir de l'année universitaire 2019-2020 – *mis en débat*).

Soutenances de thèse

Date limite de soutenance sans obligation d'acquittement des droits de scolarité par le candidat fixée au **30/09/2018** [22 décembre 2017 - en 2017/2018] (avec possibilité éventuelle d'une année de



transition 2018-2019 avec date limite au 31/10 puis date limite fixée au 30/09 à partir de l'année universitaire 2019-2020 – *mis en débat*).

Date limite de soutenance avec **inscription semestrielle** fixée au **31/01/2019** (Fondement réglementaire : article 11 de l'arrêté du 1er août 2017 fixant les droits de scolarité annuels ; sous réserve de vérification des modalités techniques de mise en œuvre relatives aux inscriptions semestrielles à l'UL ainsi qu'à la couverture sociale actuellement en cours d'évolution dans le cadre du Plan Etudiants)

Vote : 1 Pour (SGEN), 5 Abstention (SNPTES et SGEN) et 3 Contre (FO, FSU et CGT)

Le SNPTES s'est abstenu sur ce point essentiellement car le CF n'avait pas émis d'avis sur un point qui lui semble particulièrement de son ressort. La date limite de soutenance à octobre nous semble aussi contraignante car il est toujours difficile d'organiser des jurys de thèse dans cette période de rentrée. Il entend l'argument des étudiants qui n'ont plus d'assurance.

Point 4 : Examen des statuts modifiés de l'Ecole nationale Supérieure d'Electricité et de Mécanique (ENSEM) (avis)

Les statuts modifiés ont été adoptés par le conseil de l'ENSEM le 7 décembre 2017

Les principales modifications portent sur la composition du conseil :

- le nombre des personnalités extérieures appelées à siéger devient pair (12 au lieu de 11) conformément aux dispositions de l'article D719-42 du code de l'éducation ;
- il y a ajout d'une personnalité choisie à titre personnel ; la répartition de ces personnalités extérieures par catégorie maintient le nombre de celles représentant les collectivités territoriales, les institutions et organismes, ce dans le respect des dispositions de l'article D719-43 du même code ;
- les modalités de désignation des extérieurs sont complétées ;

Les attributions du conseil, manquantes, sont précisées dans les statuts. Il est de même des modalités de son fonctionnement ;

Nous demandons qu'il soit rappelé dans les attributions du conseil son rôle dans le cadre de l'Hygiène et Sécurité (CLHSCT). Nous demandons aussi que le nombre de procuration soit limité à une, car sinon le quorum pourrait être atteint avec 6 présents.

Vote : 6 Pour (SNPTES et SGEN) et 3 Contre (CGT, FO et FSU)



Point 5 : Examen des statuts modifiés de l'IUT Nancy-Charlemagne (collège des usagers du conseil) (avis)

Objet et étendue des modifications :

Le conseil de l'IUT du 6 novembre 2017 saisit les instances de l'université en vue de revoir la composition du conseil s'agissant du collège des usagers : il est mis fin aux circonscriptions électorales par spécialité au profit d'un collège unique. Les listes candidates, dans la mesure du possible, assurent la représentation de ces spécialités. La modification ainsi introduite vise à limiter la vacance de sièges au sein de ce collège.

Vote : 6 Pour (SNPTES et SGEN) et 3 Abstention (CGT, FO et FSU)

Point 6 : Examen des principes de fonctionnement des écoles doctorales (composition du conseil) (avis)

Le conseil de l'école doctorale exerce les compétences énoncées aux articles 3, 4, 9 et 12 de l'arrêté du 25 mai 2016 en référence. Il est saisi par son directeur de toutes les affaires l'intéressant.

Dans le cadre du fonctionnement des écoles doctorales, le conseil d'administration de l'université est tenu d'adopter « les règles relatives à l'élection et à la nomination des membres » de ce conseil (article 9 de l'arrêté sur le doctorat).

Dès lors, le texte ci-après a pour objet de donner à chaque école doctorale le cadre qu'il est possible d'adopter, en fonction du nombre de membres qui siègeront dans son conseil (15, 20 ou 25). Il s'agit là de l'ensemble des possibilités ouvertes à chaque école doctorale.

Dans un second temps, chaque école doctorale devra arrêter ses choix dans le cadre d'un règlement intérieur soumis au comité technique puis au conseil d'administration.

Nous nous étonnons du nombre minimum de représentant de deux BIATSS proposé, car il nous semble que plusieurs écoles doctorales ont moins de 2 personnels BIATSS.

Vote : Unanimité

Point 7 : Examen du règlement intérieur du centre de formation d'apprentis de l'université de Lorraine (sous-réserve) (avis)



Le point est reporté.

Point 8 : Examen des statuts modifiés de l'EA 4432 laboratoire de psychologie de l'interaction et des relations intersubjectives (Interpsy) (sous réserve) (avis)

Les statuts ont été adoptés par le conseil du laboratoire le 8 janvier 2018.

Les modifications d'organisation présentées se rapportent à :

- **l'organisation scientifique des activités** : recentrage sur trois axes de recherche en lieu de cinq actuellement ;
 - **réécriture des dispositions relatives au conseil** :
 - composition et modalités d'élection des membres : l'article 18-I et II du décret portant création de l'UL impose aux unités de recherche que chaque collège électoral (A, B, BIATSS, usagers) ait une représentation propre et que les sièges soient occupés par des élus ;
- Nota* : s'agissant des laboratoires, aucune disposition législative ne rend obligatoire la participation de personnalités extérieures au conseil.
- élection du directeur : le corps électoral est constitué des enseignants-chercheurs du laboratoire et de ses personnels BIATSS ;

Nota : s'agissant des laboratoires, aucune disposition législative ne rend obligatoire l'élection du directeur par le conseil.

Vote : 6 Pour (SNPTES et SGEN) et 3 Contre (CGT, FO et FSU)

Point 9 : Statut d'enseignant associé (avis)

Le point est reporté.

Point 10 : montants de base des primes à la suite de la fusion de grades résultant de l'application du dispositif PPCR (avis)

Le dispositif national PPCR (*Parcours Professionnels Carrières et rémunérations*) a conduit pour certains corps, à une fusion de grades de Cat C et A. Or, certains agents BIATSS percevaient un montant indemnitaire par référence à des grades aujourd'hui intégrés dans un autre grade, voire dans un nouveau grade.



La présente délibération tend à combler ce vide juridique en actant les montants de base indemnitaires actualisés ; qui tiennent compte également de l'intégration de la prime ministérielle mensualisée de 100 euros pour les catégories C et de 50 euros pour les catégories B.

Les montants des primes sont dorénavant :

Tous les grades de Cat C (ITRF, AENES, Bib): 214,33 brut €/mois.

Cat B (ITRF, AENES, Bib, Santé et sociaux): CN 307, 17 et CE-CS 361,17 brut €/mois.

IGE HC (ex IGE et HC) : 613 brut €/mois.

Vote : 6 Pour (SNPTES et SGEN) et 3 Contre (CGT, FO et FSU)

L'application du PPCR en 2017 a provoqué la fusion de grades en Cat C échelle C4 et C5 (ITRF, AENES, Bib) et en Cat A IGE 1C et HC.

Le SNPTES était intervenu en CT pour faire remarquer que des collègues du même grade touchaient maintenant des primes différentes et pour demander de leur appliquer le niveau de prime UL le plus favorable. Il se réjouit donc d'avoir été entendu et remercie le Président de cette harmonisation vers le haut.

Il va falloir maintenant travailler sur l'application du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) à l'établissement.

Point 11: Valorisation du parcours professionnel des personnels contractuels BIATSS (avis)

Dans l'esprit des réformes mises en œuvre au niveau national pour les fonctionnaires de catégorie B au 1er janvier 2016 et au 1er janvier 2017 pour les catégories A et C, il apparaît opportun d'entamer, au sein de l'Université de Lorraine (UL), des discussions portant sur un dispositif de valorisation des parcours professionnels des personnels contractuels BIATSS.

En effet, si le protocole « Parcours Professionnel, Carrière, Rémunérations » (PPCR) n'est pas applicable aux personnels contractuels BIATSS, le règlement de gestion en vigueur pour les personnels BIATSS contractuels fait lui expressément référence aux grilles des personnels titulaires ITRF quant à leur recrutement, rémunération et avancement:

Le règlement de gestion en vigueur vise également à préserver l'attractivité des concours de fonctionnaires.

Le dispositif de valorisation des parcours professionnels des personnels contractuels BIATSS, présenté ci-dessous, constitue un préalable à une rénovation plus globale du règlement de gestion.



Un groupe de travail a été mis en place et a échangé sur ce dossier de la rénovation du règlement de gestion qui se décline en deux actions :

- **la valorisation rétroactive (2016-2017)** des parcours professionnels des personnels BIATSS contractuels, via le versement d'une prime d'intéressement spécifique, dénommée « prime de valorisation des parcours professionnels des contractuels BIATSS » ;

Il est proposé de verser une **prime exceptionnelle unique aux personnels contractuels BIATSS**. Le montant moyen de cette « prime de valorisation des parcours professionnels des contractuels BIATSS » est **calculé par corps et grade sur la base de l'augmentation du revenu net constatée pour les personnels titulaires et sur la période** d'observation concernée, soit la période du :

- 1er janvier 2016 au 31 décembre 2017, pour les personnels de catégorie B,
 - 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017 : pour les personnels de catégorie A et C.

Sont concernés tous les personnels contractuels BIATSS **régis par le règlement de gestion** des personnels contractuels en vigueur, et bénéficiant d'une rémunération indiciaire sur la base des **grilles ITRF**. **Sont exclus** de fait, les agents rémunérés au forfait et les agents ayant refusé l'adhésion au règlement de gestion, lors de sa mise en œuvre.

Comme rattrapage des 2 années, il est donc proposé de verser une prime dont le montant est le gain moyen constaté pour un titulaire du même corps et grade. Par exemple, le gain moyen net constaté suite à l'application du PPCR en 2017 pour un ATRF 1C titulaire est de 151,20€ net, cela devrait donc être le montant touché par un contractuel du même grade. Le montant de cette prime exceptionnelle devrait varier entre 60 et 300 € net. **Le SNPTES est intervenu pour constater qu'un certain nombre de contractuels était exclu sans raison de la proposition, notamment les personnels de santé et sociaux. Nous avons donc demandé qu'ils soient aussi concernés par cette prime exceptionnelle.**

- **la création et la mise en œuvre de grilles spécifiques** de rémunérations pour les personnels contractuels BIATSS.

Si le dispositif PPCR concerne uniquement les personnels titulaires, l'Université de Lorraine s'engage sur la mise en place des mesures pour les personnels contractuels, dans le respect des principes suivants :

- Maintien de grilles de rémunération avec évolution par cadencement unique (hors personnels rémunérés au forfait) ;
- Impossibilité d'un traitement plus favorable des contractuels par rapport aux titulaires ;
- Prise en compte de l'effet « transfert primes/points » des titulaires via un aménagement des grilles applicables aux personnels contractuels (hors personnels rémunérés au forfait) ; L'aménagement consiste en un abattement forfaitaire de l'indice net majoré des grilles 2017 applicables aux agents titulaires. Cet abattement correspond à la conversion du transfert



primes/points appliqué aux fonctionnaires, en points indiciaires (Pour les catégories A et C : 167 €/an, soit 13,91 €/mois : environ 3 points indiciaires et pour les catégories B : 278 €/an, soit 23,17 €/mois : environ 5 points indiciaires).

La mise en œuvre de cette valorisation des parcours professionnels des personnels contractuels BIATSS va induire une réécriture du règlement de gestion en vigueur à ce jour et notamment une nouvelle rédaction des articles relatifs à la rémunération.

Sont concernés les personnels contractuels **BIATSS régis par le règlement de gestion** des personnels contractuels en vigueur et bénéficiant d'une **rémunération indiciaire**. **Sont exclus** de fait, les agents rémunérés au forfait et les agents ayant refusé l'adhésion au règlement de gestion, lors de sa mise en œuvre.

Les agents sont positionnés dans les nouvelles grilles, au même échelon que celui détenu au 1er mars 2018. Le reclassement dans les nouvelles grilles s'effectue sans reprise de l'ancienneté d'échelon.

Des avenants et des arrêtés actant les modifications de grilles, seront établis et transmis aux personnels concernés. Tout nouveau changement de grilles indiciaires applicables aux personnels titulaires fera l'objet de discussions dans le cadre du dialogue social avant application éventuelle aux personnels contractuels.

Calendrier de mise en œuvre :

- Présentation au CT du 18 janvier 2018.
- Passage au CA du 30 janvier 2018.
- Mise en œuvre du versement : objectif : paie du mois de mars 2018 sous réserve du respect du calendrier annoncé (à défaut, le mois suivant).

Cette partie a été validée après que nous ayons fait rajouter les personnels de Santé et sociaux qui en avaient été exclus.

L'administration nous a proposé de nouvelles grilles de contractuels pour tenir compte du transfert prime/point des titulaires (qui a impact sur la retraite plus que sur le salaire). En effet, une partie de l'augmentation du nombre de point affichée sur les grilles des titulaires est compensée par un prélèvement sur la fiche de paie. Par exemple, un titulaire Cat C CN 1^{er} échelon commence maintenant à l'INM 325 contre 321 avant (soit +4 points), mais dans le même temps sa prime a été diminuée de l'équivalent de 3 points. Dans ce cas, la grille du contractuel affichera INM 322 mais sa prime elle ne sera pas diminuée. Tout le reste est identique (nombre d'échelon, temps de passage d'échelon....).



Contrairement aux titulaires, l'administration voulait appliquer le basculement dans les nouvelles grilles sans tenir compte de l'ancienneté acquise (compteur remis à zéro). Cela revenait pour certains personnels à avoir par exemple 4 points d'indice d'augmentation alors qu'ils auraient pu prétendre à un changement d'échelon dans les mois suivants avec 23 points d'augmentation. Enfin, il manquait des grilles pour certains personnels. Nous ne pouvions pas valider cette proposition.

Suite aux échanges, l'administration nous a proposé de voter la prime exceptionnelle en rajoutant les personnels contractuels qui avaient été oubliés et de reporter le vote des nouvelles grilles contractuels au prochain CT afin qu'elle puisse nous faire de nouvelles propositions.

Vote : 6 Pour (SNPTES et SGEN) et 3 Refus de vote (CGT, FO et FSU)

Le SNPTES a voté Pour cette proposition de prime exceptionnelle comme rattrapage des années 2016 et 2017. Il reste vigilant, en ce qui concerne la pérennisation de cette valorisation du parcours professionnel des contractuels par l'affichage de nouvelles grilles dans le respect de l'équité titulaire/contractuel.

Point 12 : Plan annuel de formation des personnels 2018 (avis)

Le document prévisionnel constitue la traduction opérationnelle de la politique de formation des personnels de l'Université de Lorraine.

Il s'adresse à tous les agents (BIATSS, enseignants et enseignants-chercheurs, titulaires et non titulaires, doctorants sous contrat) et il définit pour l'année 2018 la politique de formation en intégrant tout à la fois :

- Les priorités interministérielles de formation professionnelle tout au long de la vie fixées pour 3 années (2017-2019) et précisées par la Circulaire du 17 octobre 2016 ;
- les axes de développement stratégiques de l'établissement pour ses personnels figurant dans le projet d'établissement 2018-2022 ;
- ainsi que les besoins de formation des personnels exprimés lors des entretiens professionnels annuels, de l'évaluation des formations mises en place et par des préconisations d'experts.

Cette politique de formation à l'Université de Lorraine intègre bien entendu les priorités interministérielles et se décline en 4 axes majeurs :

Axe 1 : Conditions et qualité de vie au travail ;

Axe 2 : Professionnalisation et développement des compétences métier ;

Axe 3 : Accompagnement des parcours professionnels ;

Axe 4 : Évolution des dispositifs de formation dans une logique d'amélioration continue.



Le Gouvernement a renforcé les droits à formation des agents publics en leur ouvrant le droit au bénéfice du Compte Personnel d'Activité (CPA) qui, dans la Fonction Publique, s'articule autour :

- du Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- et du Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

Ce dispositif se substitue au Droit Individuel à la Formation (DIF).

Le CPF permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli, dans la limite de 150 heures.

Un agent ayant exercé ses fonctions de manière continue du 1er janvier au 31 décembre acquiert 24 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond de 120 heures et, à partir de ce seuil de 120 heures, 12 heures par an de droits à la formation dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Le temps partiel est assimilé à du temps plein dans l'acquisition des droits à la formation. Lorsque l'agent ne dispose pas de droits suffisants pour accéder à une formation, il peut demander à utiliser par anticipation les droits qu'il pourra acquérir au cours des deux prochaines années. L'agent bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ne peut pas utiliser par anticipation des droits supérieurs à ceux qu'il peut acquérir jusqu'à la date d'expiration de son contrat.

L'agent public peut solliciter son CPF pour :

- Le suivi d'une action de formation visant à l'obtention d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification (formations longues) répertoriés sur le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou à l'Inventaire des certifications et habilitations ;
- Le suivi d'une action inscrite au plan de formation des personnels de notre établissement ;
- Le suivi d'une action proposée par un organisme de formation déclaré en Préfecture (Plateforme ouverte des données publiques françaises).

Pour instruire les demandes de prise en charge du coût des formations individuelles, il est envisagé la création début 2018 d'une « commission formation des personnels » qui permettrait de définir une procédure lisible et précise.

Réunie une fois par trimestre, elle aurait pour attribution :

- L'étude des demandes de financements individuels où le CPF est mobilisé par l'agent ;
- L'étude des demandes de congé de formation professionnelle.

Vote : Unanimité

Point 13 : Suivi de carrière des Enseignants-Chercheurs (information)



Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs a été mis en place en 2017, pour l'ensemble des enseignants-chercheurs des établissements de la vague C de contractualisation, dont l'Université de Lorraine.

Il consiste en un examen individualisé et périodique de la situation professionnelle de l'enseignant-chercheur permettant son accompagnement durant l'ensemble de sa carrière par la formulation de recommandations. L'objectif est de faciliter la réalisation des projets professionnels des enseignants-chercheurs dans le cadre des politiques de recherche et de formation mises en œuvre par les établissements d'enseignement supérieur.

En termes de périodicité, le suivi de carrière est réalisé :

- 5 ans après la première nomination dans un corps d'enseignant-chercheur ;
- 5 ans après un changement de corps ;
- tous les 5 ans ;
- à tout moment si l'enseignant-chercheur le demande.

Campagne 2017 :

Chaque enseignant-chercheur devait déposer un dossier dans une application dédiée pour un examen par la section CNU d'appartenance. Chaque section a émis un avis confidentiel à destination de l'enseignant-chercheur et un avis à destination des établissements. Les derniers avis font l'objet de cette note.

463 enseignants-chercheurs ont déposé un dossier, ce qui représente 45 % des dossiers éligibles (1045) ; pour mémoire, les EC ayant demandé une promotion dans les 5 années précédentes ne sont pas éligibles. Tous n'ont pas été au bout de la démarche, le retour après travail du CNU fait état de 407 avis formulés ou non.

Les avis formulés à l'Etablissement relève de remarques générales :

- Une demande d'équilibrer les services d'enseignement entre les EC de la discipline, et de diminuer les services de certains EC, pour une meilleure répartition de leurs tâches
- Un manque d'encadrement doctoral pour certains EC : demande d'attribution de contrats doctoraux
- L'éloignement des composantes de formation et de recherche qui compliquent le travail des EC, en raison des trajets chronophages.

Deux situations très particulières ont été relevées, cas individuels déjà connus de la DRH, qui font l'objet d'un accompagnement individuel.

Actions de l'Université de Lorraine :



Chaque enseignant-chercheur a eu accès à un avis confidentiel de sa section CNU et à l'avis formulé à l'établissement.

1- Information en CT (18-01-2018) et en CA en formation restreinte (30-01-2018)

2- Il sera proposé à l'ensemble des enseignants-chercheurs ayant déposé un dossier, de solliciter, sur la base du volontariat, un entretien avec son directeur de composante, de laboratoire ou de la VP RH&CT si préféré pour faire le point de sa carrière, de sa situation... Il lui appartiendra de transmettre l'avis rendu à l'Etablissement.

3- En parallèle, un retour global sera effectué vers les directeurs de composante et de laboratoire avec les remarques générales exprimées par le CNU.

4- Dans le cadre du plan d'actions du label HR Excellence, des travaux complémentaires seront menés pour faire des propositions d'accompagnement des Enseignant-chercheurs quant à leur projet professionnel et carrière.

Point 14 : Bilan des heures supplémentaires payées depuis la modification du règlement de gestion (information)

Pour l'année 2016-2017, 2 970 heures supplémentaires (projet spécifique, événement exceptionnel, astreinte et permanence locaux) ont été payées soit un cout chargé de 83 807 €.

Comme une autre OS nous nous étonnons du faible nombre de personnel (27) et de composante (12) concerné par le paiement d'heure d'astreinte.

Point 15 : Présentation des résultats de l'enquête fonctions 2017 (information)

L'enquête fonctions s'inscrit dans la démarche GPEC de l'établissement présentée notamment lors du CT du 19/05/16, du CHSCT du 09/06/16 et du CA du 07/06/16.

L'enquête fonctions permet de connaître de manière plus détaillée les ressources et les compétences de la population BIATSS, de définir les métiers « types » de l'UL pour alimenter le « référentiel métier » et les missions générales pour alimenter les fiches de poste « types ».

Cette enquête, lancée en novembre 2016 et clôturée en mars 2017, était adressée à tout personnel encadrant au moins un personnel BIATSS titulaire ou contractuel. L'outil « Lime Survey » a été utilisé pour mettre en place le questionnaire en ligne et recueillir les réponses.

Cette enquête s'inscrit dans une démarche continue d'enrichissement de la politique GPEC de l'UL.

Le nombre de questionnaires transmis est de 3006 pour 2511 réponses reçus soit un taux de réponse global de 83,5 % (seulement 74,6% en Pôles scientifiques et laboratoire).



Une nouvelle enquête est prévue en 2018.

Ces premières informations ne nous amènent pas de commentaires particuliers.

Point 16 : Suivi des propositions et avis du CT du 12 octobre 2017 (information)

Rien à dire sur ce point.

Point 17 : Questions diverses

Questions SNPTES et UNSA.

1 Nous avons appris que Mme Nadja FORMET, précédemment à la DAPEQ, prenait la fonction de psychologue du travail à compter du 1er janvier 2018. Pourriez-vous nous en dire davantage? Quel rattachement? Quelle quotité de travail? Quelles missions et quelles modalités d'intervention?

Voir point d'information au début de ce CR.

2 Suite aux difficultés rencontrées par CAPS'UL (l'association est indiquée en sommeil sur leur site internet), quel est le devenir et le développement de l'action culturelle, sportive et de loisirs à l'attention des personnels de l'UL ? Quels sont les projets de l'Etablissement dans le cadre du nouveau contrat 2018-2022, rappelant qu'il s'agit d'une mission des Universités - cf code de l'Education ?

La réponse de l'administration fut assez évasive, nous indiquant que les échanges avec CAPS'UL étaient en cours mais que des contraintes réglementaires s'imposaient aux Etablissements publics pour ce qui est du financement direct ou indirect des associations. Il ressort de ces échanges que la direction de l'UL n'a pas à ce jour de projet précis sur le développement de l'action culturelle, sportive et de loisirs en dehors de ce qui se fait déjà (ouverture des SUAPS aux personnels, fête de fin d'année). Nous ne pouvons que condamner l'absence de réflexion et d'ambition sur cette thématique.

3 Suite à une mise en retraite pour invalidité les jours mis sur le CET par un agent sont perdus et ne lui sont donc pas payés. Même ceux au-delà des 20 jours, il existe pourtant bien pour tout le monde la possibilité de faire valoir son droit d'option et de se les faire rémunérer, pourquoi?

Ceci est réglementaire et l'administration fera une note d'information pour le rappeler aux agents.

4 Pourrions-nous avoir un calendrier actualisé des prochains groupes de travail? Notamment ceux concernant le RIFSEEP, les contractuels et la situation des personnels de l'AENES à l'UL. Est-ce que le nombre de groupes métiers RIFSEEP est maintenant fixé? Quelle est la composition de ces groupes?



Tout cela devrait nous être envoyé la semaine prochaine.

SNPTES