

Compte Rendu SNPTES du CT du 25 octobre 2018

Ordre du jour

- Point N°1 : Approbation des PV du CT du 18 janvier et du CT du 8 mars 2018 (**avis**)
- Point N°2 : Examen des statuts de l'EA 4360 Adaptation, mesure et évaluation en santé. Approches interdisciplinaires - APEMAC (**avis**)
- Point N°3 : Examen des statuts modifiés de l'UFR Langues pour Spécialistes des autres Disciplines (UFR LANSAD) (**avis**)
- Point N°4 : Examen des statuts modifiés de l'UFR Sciences Humaines et Sociales – Metz (UFR SHS – Metz) (**avis**)
- Point N°5 Modifications des règles relatives aux conditions d'éligibilité, aux incompatibilités et cumuls de certaines fonctions (**avis**)
- Point N°6 : Listes des fonctions Primes de Charges Administratives (PCA) – Année universitaire 2018/2019 (**avis**)
- Point N°7 : Présentation du remplacement du logiciel HARPEGE par SIHAM (**information**)
- Point N°8 : Suivi des propositions et avis du CT du 13 septembre 2018 (**information**)
- Point N°9 : Questions diverses

Secrétaire adjoint de séance : F.Bey

Les élus de FO sont absents, il y aura donc 9 votants.

Informations

La VP RH excuse le Président qui est en déplacement. Le DRH en congés paternité est lui aussi excusé.

Mme Roizard indique que la rentrée c'est plutôt bien passée, même s'il existe quelques difficultés au niveau de la restauration et du stationnement.

La **procédure de don de jour de congés** est finalisée pour les personnels BIATSS, mais elle est encore à l'étude pour les Enseignants Chercheurs en raison de la méthode de décompte de leurs jours de congés. Cette procédure permettra à un agent, sous conditions, de renoncer anonymement à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un collègue dont un enfant est gravement malade ou proche aidant. Ce don de jours de repos permet au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Une présentation de la procédure sera faite pour information lors du prochain CT.

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://snptes-lorraine.fr/>

Le DGS nous informe que dans le cadre du **prélèvement des impôts à la source en janvier 2019** un plan de communication sera développé à l'UL à partir de mi-novembre (article dans Factual, note d'information, email...). Le prestataire de paie a prévu sur le bulletin de paie d'octobre de faire apparaître le taux de prélèvement et le montant simulé de son application sur le salaire. Le DGS rappelle que toutes les questions ou réclamations devront être adressées à l'Administration Fiscale, l'UL n'ayant pas la main sur ce point.

Point N°1 : Approbation des PV du CT du 18 janvier et du CT du 8 mars 2018 (avis)

PV du 18 janvier **Vote : Abstention 1 (Elu absent à ce CT) et Pour 7**

PV du 8 mars **Vote : Abstention 2 et Pour 7**

Point N°2 : Examen des statuts de l'EA 4360 Adaptation, mesure et évaluation en santé. Approches interdisciplinaires – APEMAC (avis)

L'unité APEMAC 4360 a été créée en 2009 et reconduite en 2013, à l'initiative des universités de Lorraine et Paris Descartes. Les domaines de recherche de l'unité portent sur la santé perçue au cours des maladies chroniques, sur les phénomènes d'adaptation à ces maladies et sur l'évaluation des interventions. Ces domaines sont étudiés des points de vue épidémiologique et psychologique.

Le projet de statuts soumis à l'avis du CT repose sur le modèle présenté à l'occasion de la séance du 8 mars 2018. Ce modèle a fait l'objet des aménagements pour les besoins du fonctionnement de l'unité. Des organes statutaires sont ajoutés afin de faciliter les travaux du conseil et l'exercice des missions : cellule de direction assistant le directeur, conseil d'équipe interne (dont la composition et le mode de désignation des membres sont fixés librement par les statuts), assemblée générale et commissions (en tant que de besoin).

Les statuts ont été adoptés à l'unanimité des votants par le conseil du laboratoire du 27 septembre 2018.

Vote : Abstention 1 (CGT) et Pour 8 (dont le SNPTES)

Point N°3 : Examen des statuts modifiés de l'UFR Langues pour Spécialistes des autres Disciplines (UFR LANSAD) (avis)

L'UFR LANSAD (Langues pour Spécialistes des Autres Disciplines) résulte de la réunion des structures suivantes :

- le Pôle d'Enseignement, d'Autoformation et de Ressources en Langues ou

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://snptes-lorraine.fr/>

PEARL (Nancy),

- Média-langues (Metz),
- le Département de Français Langue Etrangère (Nancy),
- le Département de Français Langue Etrangère (Metz),
- le Centre d'Accueil et de Formation Linguistique ou CAFOL (Nancy).

Elle a été créée le 1^{er} avril 2014 conformément à l'objectif du projet d'établissement 2013/2017 d'accompagner l'élévation du niveau de compétences en langues des diplômés.

Au terme de 4 années de fonctionnement, il apparait pertinent de faire reposer l'UFR sur deux départements (au lieu de 3) et sur un centre de ressources commun à ces départements.

La révision des statuts est l'occasion d'opérer plusieurs mises en conformité réglementaires, notamment :

- liste et désignation des 4 personnalités extérieures du conseil,
- fonctionnement du conseil : recours à la visioconférence et organisation de délibérations par échange d'écrits transmis par voie électronique, selon la rédaction communément utilisée,
- rôle du conseil en tant qu'instance de concertation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Statuts adoptés par le conseil de la composante du 14 septembre 2018. ^[1]_[SEP]

Vote : Unanimité

Point N°4 : Examen des statuts modifiés de l'UFR Sciences Humaines et Sociales – Metz (UFR SHS – Metz) (avis)

L'UFR Sciences Humaines et Sociales - Metz est née de la reconfiguration et du recentrage disciplinaire des composantes du collegium Arts, Lettres et langues et du collégium SHS, aboutissant pour ce qui la concerne :

- au départ des départements Arts et Musicologie,
- à l'accueil d'un département Sciences du Langage.

L'UFR SHS – Metz est ainsi organisée en 8 départements constitutifs de son programme pédagogique : géographie, histoire, information et communication, philosophie, psychologie, sciences du langage, sociologie, théologie.

Les modifications des statuts portent sur les règles de fonctionnement et d'organisation des travaux du conseil, manquantes ou destinées à être assouplies :

- modalités d'organisation et de fonctionnement des commissions préparatoires,
- modalités de fonctionnement du conseil, notamment les modalités de délibération,
- majorité pour l'adoption des avis / décisions et pour les élections : d'une manière générale, il est proposé d'assouplir les règles (calcul sur les suffrages valablement exprimés

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://snptes-lorraine.fr/>
des présents et représentés).

Ces statuts appellent par ailleurs une mise en conformité réglementaire s'agissant du nombre et de la désignation des personnalités extérieures.

Statuts adoptés par le conseil de la composante du 27 juin 2018 et du 25 septembre 2018.

A la demande du SNPTES, le CT propose au CA de limiter le nombre de procurations à une. Sinon, le quorum du conseil pourrait être atteint avec 5 présents sur 26 élus. Cette demande récurrente à de nombreux statuts permettrait une harmonisation des pratiques.

Vote : Abstention 3 (CGT, FSU) et Pour 6 (dont le SNPTES)

Point N°5 : Modifications des règles relatives aux conditions d'éligibilité, aux incompatibilités et cumuls de certaines fonctions (avis)

La délibération n°22 du 1^{er} avril 2014 dispose qu'un enseignant-chercheur ou un enseignant ne peut occuper simultanément plusieurs fonctions de direction de composante ou de structure interne, ni cumuler la direction d'une composante ou d'une structure interne avec un mandat de vice-président de l'université. Cette délibération fixe également les exceptions à ce principe de non cumul.

Les instances de l'UL sont invitées à apporter des précisions quant aux modalités de désignation des vice-présidents de l'université afin de prévenir la survenance de situations de cumul de fonctions, incompatibles avec le bon fonctionnement de l'établissement.

A l'occasion de cet ajout, les instances sont également appelées à compléter les dispositions relatives à l'éligibilité aux fonctions de vice-président étudiant de l'université de Lorraine : afin d'assurer la représentation des intérêts des étudiants de l'université, le vice-président étudiant doit être régulièrement inscrit dans l'établissement (mention manquante).

Le SNPTES demande des précisions concernant les gestionnaires de site. Le DGS explique qu'il s'agit essentiellement des services techniques mutualisés. Il en dénombre actuellement 7 sur l'UL (CLSH, Saulcy, ARTEM...). Trois sont en phase de finalisation ou d'étude : Technopole Metz, Brabois Santé et Carnot Ravelin.

La gestion de ces services se fait via un comité de gestion regroupant les composantes concernées et la DPI. Le comité de gestion est présidé par un gestionnaire de site aidé par un RA. Il s'agit généralement du directeur et du RA d'une des composantes désignée en raison de sa taille ou de façon alternée.

Vote : Unanimité

Point N°6 : Listes des fonctions Primes de Charges Administratives (PCA) – Année universitaire 2018/2019 (avis)

Les grandes modifications concernent l'augmentation du montant minimum des primes notamment de directeurs de composante et de laboratoire. Le montant maximum lui ne bougeant pas. Cette proposition revient à tripler en trois ans le montant de cette prime minimum. Quelques nouvelles charges administratives sont reconnues comme celle de gestionnaire de site.

Le SNPTES s'interroge sur cette augmentation significative de montant minimum et sur leurs modes de calcul.

La VP RH explique que le surcout annuel estimé pour toutes les modifications proposées est 56 000 €. Elle rappelle que ces augmentations correspondent aux primes cibles présentées l'an dernier. Pour les directeurs de composantes de formation le calcul se fait sur la base de 5 étudiants pour 1 HETD. La prime maximum est obtenue à partir de 900 étudiants. Pour les directeurs de laboratoire le calcul est de 2 HETD par chercheur ou EC, le maximum est atteint pour 110 personnels.

Vote : Contre 1 (CGT), Abstention 8 (dont le SNPTES)

Le SNPTES rappelle qu'il a toujours voté pour les PCA car il est normal que l'investissement des personnels Enseignant, Chercheur et EC soit reconnu tout comme celui des personnels BIATSS. Il s'interroge cependant sur le cumul possible de prime (ex : directeur de composante et gestionnaire de site) et sur le montant total qui pourrait être ainsi supérieur à celui d'un Vice-Président. Enfin, ces augmentations lui semblent symboliquement malvenues car dans le même temps l'administration ne dit rien de l'utilisation des 210 000 € budgétisés cette année pour les Cat C. Pour toutes ces raisons, il a décidé de s'abstenir.

Point N°7 : Présentation du remplacement du logiciel HARPEGE par SIHAM (information)

Les Contraintes sont la fin du support d'HARPEGE en 2020, la reprise des données existantes et la pérennité des applications liées à HARPEGE ou leur remplacement par des fonctionnalités du nouvel outil.

L'objectif est d'améliorer la couverture fonctionnelle : la problématique de la préparation de la paie et les fonctionnalités liées à la GPEEC. Mais aussi, d'améliorer/faciliter l'intégration du SI : référentiel des personnes.

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://snptes-lorraine.fr/>

L'impact de ce remplacement dépasse largement le cadre d'Harpège et concerne aussi toutes les applications liées dans le domaine SIRH (22 applications liées aujourd'hui à Harpège et 29 flux).

Le système de remplacement choisi est SIHAM (Système d'Information RH dans une Approche Mutualisée). Ce projet est porté par l'AMUE : accompagnement, formations, suivi réglementaire... Il a été choisi par de grands établissements : Montpellier, Paris 1, Strasbourg... et comporte des nouvelles fonctionnalités. Ce choix a été acté par le COPIL UL en juin 2017. L'UL est dans la vague de déploiement 2019 (1^{er} trimestre). Les étapes de fiabilisation des données, de personnalisation, de reprises des données (22 000 dossiers) et de formation ont commencées en 2018. La bascule des données est prévue en 2019 pour la partie gestion administrative et en 2020 pour la pré-liquidation de la paie (transfère des données au prestataire qui édite le bulletin de paie).

Les + de SIHAM :

- Pré-liquidation de la paie : dans le but de fiabiliser et de sécuriser les saisies, d'outiller la mise en place de la gestion intégrée, SIHAM propose une fonctionnalité de pré-liquidation de la paie à façon.
- GPEEC : entretien professionnel, formation professionnelle, recrutement et mobilité interne.
- Module primes / indemnités.
- Personnalisation des actes et bibliothèque alimentée par l'établissement (contrats, arrêtés,...).

Chef de projet RH : S.Courtois

Chef de projet DN : O.Ziller

Responsable RH SIHAM : D.Havette-Mougeot

Responsable DN SIHAM : V.Bahri

Référent fonctionnelle : F.Basin

Pour des raisons de confidentialité l'accès aux données SIHAM sera contrôlé par plusieurs niveaux hiérarchiques (accès partiel, lecture seule...).

Point N°8 : Suivi des propositions et avis du CT du 13 septembre 2018 (information)

Comme d'habitude, le SNPTES ne peut que regretter qu'un avis défavorable du CT soit suivi, en toute indépendance, d'un avis systématiquement favorable du CA.

Point N°9 : Questions diverses SNPTES

- Qu'en est-il de l'application du RIFSEEP à l'UL (nouveau régime de prime BIATSS) ? Celui-ci implique notamment l'augmentation de l'IFSE lorsqu'il y a un changement de grade. Les personnels de l'AENES arrivent à la fin des 3 ans d'expérience.

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://snptes-lorraine.fr/>

Le DGS nous indique que le travail est en cours, que le dernier groupe de travail métier Scientifique (BAP A, B, C et D) doit se réunir en novembre. L'objectif est un vote au CA de mai 2019 pour une application en septembre 2019 (ITRF, AENES et Bib). Le SNPTES demande des précisions : **« Est-ce que ce basculement consistera juste à placer les personnels dans un groupe fonction ou y aura-t-il aussi toute la politique de prime qui doit accompagner ce passage au RIFSEEP ? »**.

La réponse du DGS reste assez vague, il parle du CIA (Complément Indemnitaires Annuel qui est l'équivalent de la prime d'intéressement) et de la priorité aux Cat C.

Si on peut se féliciter de la volonté du Président de mettre l'accent sur les Cat C, cela n'empêche que l'application du RIFSEEP implique aussi pour les Cat B et A des changements qui nécessiteront des moyens financiers. **LE SNPTES remarque avec inquiétude, qu'il n'y a rien de nouveau dans ces informations et que l'on ne perçoit toujours pas de positionnement politique concernant de nombreux autres points : reconnaissance de l'expérience, du grade et de la fonction, modulation de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise qui est l'équivalent des primes statutaires versées tous les mois) dans un même groupe fonction...**

Concernant l'AENES le DGS indique que l'on est toujours dans une phase transitoire et dans l'attente de pouvoir faire une harmonisation avec les métiers de la BAP J ITRF.

Si le SNPTES est parfaitement d'accord sur cette nécessité d'harmoniser le traitement de personnels faisant le même métier, il n'en reste pas moins en attendant que les textes doivent s'appliquer. Ceux-ci prévoient notamment pour l'AENES passé au RIFSEEP en 2016 une augmentation de l'IFSE au bout de 3 ans d'expérience, sauf avis contraire dans le rapport d'entretien professionnel.

Le SNPTES rappelle qu'il était contre le RIFSEEP. Il s'opposera à toutes dérives (prime à la tête du client) et réclamera l'application des quelques règles qui sont favorables aux personnels.

- Dans le budget 2018, il était prévu d'augmenter le régime indemnitaire des Cat C. Qu'en est-il?

La VP RH confirme que 210 000 € avaient été provisionnés dans le budget 2018 pour revaloriser le régime indemnitaire des Cat C. La réponse embarrassée de l'équipe présidentielle est de dire "qu'il n'y a pas de volonté politique de ne pas appliquer cette mesure" mais qu'elle n'a pas été programmée cette année en raison des nombreux chantiers qui ont dû être traités par les RH. La VP RH s'engage faire remonter notre demande au Président.

Vos élus SNPTES (re)demandent instamment au Président de l'Université de Lorraine de mettre en œuvre cette revalorisation prévue dans l'élaboration budgétaire 2018 et préalable d'un plan plus global de revalorisation du régime indemnitaire de toutes les catégories de personnels BIATSS.

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://snptes-lorraine.fr/>

- Dans le cadre de la Prime d'intéressement, pourrions-nous savoir comment seront traités les personnels relevant d'équipe technique mutualisée? Est-ce que tous ces personnels ont bien reçu leur affectation?

Le DGS nous informe que les affectations ont été finalisées en octobre et que les personnels en ont été informés. Concernant les primes d'intéressement, il confirme qu'elle n'a pas été harmonisée dans la majorité des cas et reste fonction de la composante d'origine.

Une fois de plus le SNPTES ne comprend pas, qu'en plus de 5 ans, il n'ait pas été possible de traiter ce problème qui est profondément injuste. Des collègues qui travaillent ensemble sur le même site auront des primes différentes avec tous les problèmes humains que cela peut impliquer dans une équipe. C'est un exemple qui explique parfaitement le refus du SNPTES de cette politique de prime d'intéressement UL.

- Nous n'avons pas eu le nombre de possibilités de promotion 2018 des contractuels BIATSS. Pourquoi?

La VP RH nous informe qu'en raison du basculement des contractuels sur les nouvelles grilles indemnitaires (dont des modifications d'échelon), il était compliqué d'organiser une campagne, il n'y aura donc pas de promotion cette année. Mais les possibilités 2018 seront rajoutées à la campagne de promotion 2019 avec effet rétroactif. Le DGS précise que les promotions restent, comme pour les titulaires, liées à la qualité des dossiers et ne sont pas automatiques.

Le SNPTES prend acte de cette réponse et restera vigilant.

- Pour faire écho à une autre question, nous sommes toujours sans réponse claire de notre demande faite fin mai concernant la problématique de basculement sur les nouvelles grilles des Cat B contractuels 3^{ème} et 4^{ème} échelon.

L'administration répond de façon embarrassée. Elle a bien conscience que le protocole n'est pas parfait (tout comme celui des titulaires) mais les contractuels bénéficient de la reprise complète de leur ancienneté ce qui n'est pas toujours le cas pour les titulaires et ils n'ont pas eu une baisse de salaire. Il s'en suit un long échange technique sur l'impact de ce traitement pour ces personnels contractuels concernés.

Le SNPTES constate une nouvelle fois que malgré les avancés du « PPCR » ces personnels (TECH 3^{ème} ET 4^{ème} échelon CN et CS) vont avoir une progression salariale moins favorable que celle de leur ancienne grille (dès leur premier ou deuxième changement d'échelon). Ils vont de plus avoir un déroulement de carrière fortement ralenti en raison du basculement 2 échelons plus bas (contre un échelon maximum pour les titulaires). Des collègues ayant moins d'ancienneté vont ainsi les rattraper et pourront postuler en même temps qu'eux à une promotion. Concernant le décalage de traitement que pourrait impliquer la reprise de la totalité de l'ancienneté pour tous les contractuels contrairement à quelques titulaires, le

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://snptes-lorraine.fr/>

SNPTES rappelle que l'application s'est effectuée avec un décalage de 6 mois entre les deux statuts.

L'administration propose de recenser le nombre de personnels concernés et d'en rediscuter au prochain CT.

- Quel est l'impact de la diminution des cotisations sociales lancée par le gouvernement sur la fiche de paie des contractuels UL?

L'administration indique qu'il est difficile d'être précis pour le moment. Une information sera donnée au prochain CT, sur la base des premiers bulletins de paie concernés (Octobre et Novembre).

- De nombreux personnels contractuels sont embauchés au CPJ. Celui-ci a pour objectif de s'autofinancer au bout de 5 ans (2015-2020) grâce à ses contrats et aux consultations. Qu'en est-il?

Le DGS indique qu'il a rencontré la direction du CPJ il y a 15 jours. Il y a actuellement 9 personnels contractuels. Les activités du CPJ se développent, le nombre de consultations est à la hausse et les formations (8 DU) marchent bien. En raison du départ d'un personnel UL un poste vient d'être créé pour le remplacer. Il est prévu un accroissement important en 2019, c'est pourquoi l'UL va créer ponctuellement deux emplois de contractuels d'un an (non renouvelable). Une fois la structure stabilisée (il faut surveiller les frais de fonctionnement), il semble toutefois difficile d'envisager la CDIisation de l'ensemble des postes.

- Pourrions-nous avoir un point d'information concernant les salles de restauration administrative réservées aux personnels (impact du surcoût lié aux brasseries)? Il semble y avoir des tensions sur des sites (ARTEM, Médecine...).

L'UL est en discussion avec le CROUS. Une partie des problèmes rencontrés sur Médecine est liée à des travaux lancés par le CROUS au plus mauvais des moments, puisque cela correspond à la montée sur le site de Pharma et d'Ondotologie.

- Comme chaque 1er semestre la circulation et le parking sur le site du Saulcy devient problématique, source de crispations et de tensions. Est-ce qu'un plan est à l'étude ? Le stationnement anarchique est aussi un problème sur le site Brabois Santé.

L'administration est consciente du problème et la direction travaille avec la ville, la police et le SDIS (Service départementale d'Incendie et de Secours).

Sur le site du Saulcy la situation est complexe car une partie de la voirie dépend de la ville. Il est déjà prévu d'installer des barrières sur les voies du Mettis afin d'empêcher leur utilisation par des véhicules de particuliers. Mais la solution finale nécessite une requalification du site qui est en cours de discussion. La circulation serait changée et les parkings impactés. L'objectif est de réserver l'accès aux personnels et aux étudiants logés au fond de l'île. Deux parkings de délestage sont envisagés.

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://snptes-lorraine.fr/>

Pour Brabois Médecine, une partie du problème vient de la sous-utilisation par les personnels du parking réservé de 250 places situé derrière l'animalerie. Il faut que les personnels se l'approprient. Il est aussi envisagé de fermer les parkings la nuit, mais les modalités restent à trouver car des personnels doivent pouvoir y accéder. Enfin le système navette-bus est peu utilisé car il semble mal adapté aux besoins. Des discussions sont en cours avec les responsables du réseau.

- Il était prévu d'informer les personnels concernant le prélèvement des impôts à la source (de faire une simulation de fiche de paie). Est-ce que cela va être fait?

La réponse est oui. Voir le point Informations en début de CR.

- L'administration devait solliciter le ministère concernant la possibilité pour les personnels titulaires à temps plein d'avoir des activités accessoires (expertise, consultation...) en dehors de l'UL ou de lien avec son emploi. Est-ce qu'il y a eu une réponse? Serait-il possible d'avoir un tableau récapitulatif ?

Les ressources humaines nous informent qu'ils n'ont pas eu de réponse du Ministère à ce jour, qu'ils vont le relancer. Dans l'attente, ils essayent de prendre contact avec la commission de déontologie.

Le SNPTES rappelle la situation difficile de certains personnels qui sont dans l'attente d'une réponse.

- Dans le cadre de leurs activités professionnelles des collègues sont amenés, en l'absence de véhicule de service, à utiliser leurs véhicules personnels. Ils ne sont pas couverts par notre établissement en cas d'accident et doivent donc assumer à leur frais les coûts induits. Notre établissement ne pourrait-il pas palier cela en souscrivant une assurance mission (ou auto-mission) ?

Le DGS explique que l'établissement a souscrit une assurance mission. Pour en bénéficier, il faut un ordre de mission et s'assurer que les véhicules de service ne sont pas libres. Il rappelle qu'il faut privilégier les transports en commun.

Vos élus SNPTES expliquent que les transports en commun peuvent être dans certain cas extrêmement chronophages et la gestion des véhicules de services (quand il y en a) pas toujours facile (nécessité de les redéposer tous les soirs sur un site UL). Il demande que soit envisagé pour les ordres de mission permanents (sites délocalisés) de bénéficier automatiquement de cette assurance.

- Toujours dans le registre des assurances, est-ce qu'il a été envisagé de négocier une complémentaire santé pour les personnels de l'UL?

Le DGS donne l'exemple de son ancienne collectivité qui participait financièrement à la complémentaire santé de chacun de ses personnels. Mais cela a un coût financier important. La VP RH nous demande si c'est l'objet de notre demande.

Les plus de 7 000 personnels de l'UL pourraient permettre de négocier les prestations d'une complémentaire santé profitable à tous : EC, Enseignant, Chercheur et BIATSS. Pour

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://snptes-lorraine.fr/>

le SNPTES la question est donc ouverte et toutes les possibilités doivent être envisagées (négociation des cotisations, complément UL...).

La VP RH indique que ce point sera traité mais pas dans l'immédiat en raison des chantiers déjà ouverts.

- Pouvez-vous nous rappeler quels sont les frais de missions "intra-communautaires" remboursés ?

Vos élus SNPTES indiquent que le règlement UL sur le remboursement des frais de mission entre deux agglomérations n'est pas en conformité avec les textes Ministériels.

Le DGS indique que l'administration va profiter du changement de prestataire de services mission et de l'utilisation d'un nouveau logiciel de suivi des frais de missions pour tout remettre à plat.

- Pourquoi les IGR publiant ne sont pas comptabilisés comme tel dans le calcul des dotations allouées aux pôles?

La VP RH indique que cette décision fait suite à un vote du CS qui ne se base pas sur l'aspect publiant mais qui a souhaité ne pas tenir compte des ITA et ITRF actifs en recherche en raison notamment d'une trop grande disparité entre les Pôles scientifiques.

Effectivement la question du SNPTES doit être élargie :

- **des IGR aux autres personnels BIATSS/ITA**
- **du mode de calcul des dotations des Pôles Scientifiques à d'autres aspects comme par exemple la possibilité pour eux d'être porteur de projet, responsable de service ou tout simplement de voir leur travail officiellement reconnu.**

Il regrette une fois de plus que l'investissement et les compétences de ces personnels soient écartés (ignorés) pour une simple raison de statut. D'autant, qu'il n'y a pas toujours d'obligations réglementaires. Sans vouloir interférer sur les métiers de chacun, cette politique UL ne contribue certainement pas au dynamisme et à un certain esprit d'établissement.

La VP RH fera remonter notre demande.

- L'action sociale auprès des étudiants est assurée conjointement par le SUMPSS et le CROUS selon les secteurs. Des rumeurs laissent entendre que le CROUS aurait des velléités de gérer l'ensemble du service social pour toute la communauté étudiante UL ce qui soulève des inquiétudes auprès de certains collègues. Qu'en est-il? Une réflexion est elle en cours dans ce sens?

La VP RH indique que le Président souhaite que l'action sociale étudiante soit toujours partagée entre l'UL et le CROUS.

Elle explique aussi que la mise en place du CEVEC (Contribution vie étudiante et de campus) est un sujet dont s'est emparée la CPU (Conférence des présidents d'université). Il faut s'assurer que l'ensemble de cette contribution sera bien reversée au bénéfice des étudiants.

Retrouvez toutes nos informations sur : <http://snptes-lorraine.fr/>

- Pourrions-nous avoir un point sur la médecine du travail ?

Le DGS nous informe que deux infirmiers ont été embauchés. Un est déjà en poste sur Metz tandis que l'autre commencera en janvier sur Nancy.

Une secrétaire médicale a été recrutée pour le site de Metz.

Les locaux sur Metz sont opérationnels, ceux sur Nancy le seront en janvier 2019.

Le recrutement d'un médecin du travail est en bonne voie (février 2019). Les deux médecins partageront leur activité entre Metz et Nancy en fonction des besoins.

Des discussions sont toujours en cours avec le CNRS.

- Pourrions-nous avoir un planning des futurs GT?

La VP RH indique que le planning sera donné en janvier 2019 au nouveau CT.

Vos élus SNPTES au CT