

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

Compte-rendu SNPTES du CT du 24 octobre 2019

Ordre du jour :

Désignation d'un secrétaire adjoint de séance.

Informations du Président.

Point n° 1 - Approbation du PV du CT du 25 avril 2019 (avis)

Point n° 2 - Examen des statuts de l'EA 7489 Laboratoire Lorrain de Psychologie et Neurosciences de la Dynamique des Comportements (2LPN) (avis) ; modification de l'annexe 5 du règlement intérieur de l'université de Lorraine (avis)

Point n° 3 - Modifications des statuts de l'UFR Langues pour Spécialistes des Autres Disciplines (LANSAD) (avis)

Point n° 4 - Modification du règlement intérieur du collégium LORRAINE INP (avis)

Point n° 5 - Evolution de l'UMR Inserm IGE-PCV vers un projet d'unité propre UL au 1er janvier 2020 (sous réserve) (avis) Ressources Humaines

Point n° 6 - Dépassement du plafond des heures complémentaires ou des heures de vacation (avis)

Point n° 7 - Avis sur les modalités d'attribution de la PEDR 2020 (évaluation, taux, critères d'attribution) (avis)

Point n° 8 - Bilan social 2018 (avis)

Point n° 9 - Régime indemnitaire et NBI des personnels BIATSS

- RIFSEEP : cadrage et modalités de déploiement (avis)
- Régime indemnitaire des personnels BIATSS contractuels (avis)
- NBI : mise en cohérence (avis)

Point n° 10 - CONGÉ pour PROJET PÉDAGOGIQUE applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement (avis)

Point n° 11 - Suivi des propositions et avis du CT du 20 juin 2019 (information)

Point n° 12 - Questions diverses

Martine SALM CGT Secrétaire de séance

Lionel Vernex-Loiset expert pour le point RIFSEEP

10 votants : 3 SNPTES ; 2 CGT-SUD ; 1 FSU , 2 SGEN 2 UNSA ;

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

Informations du président

- Le dialogue de gestion avec le Ministère est décentralisé au niveau académique.

L'UL a eu une pré-notification ce qui est nouveau par rapport aux années précédentes.

Le GVT n'est pas compensé mais il y aura des crédits sur l'accompagnement de la réussite des étudiants, les premiers crédits sur la réforme de la PACES et sur des actions spécifiques Le budget sera donc plus "sincère", c'est à dire plus proche de la réalité.

Le dialogue stratégique aura lieu au premier trimestre 2020. Il concernera des actions spécifiques liées au projet d'établissement et s'élève à 50 millions pour tous les établissements Projets liés au projet d'établissement.

- Les discussions sur le CPER sont en cours.

Une élue demande s'il y a possibilité de déplacer le CT du 5 décembre.

Le SNPTES s'associe à cette démarche puisque c'est une journée d'action syndicale contre la réforme des retraites :

http://snptes.fr/IMG/pdf/tract_retraite_intersyndicale_oct_2019_vs_final.pdf

Point 1 Approbation du PV du 25 avril 2019

VOTE

Unanimité POUR

Point 9 RIFSEEP – RI contractuels – NBI dernière phase

L'application du Rifseep aux autres personnels que ceux de l'AENES, a été soumise à l'avis du CT avant passage au CA le 5 novembre, pour une application au 1er janvier 2020. L'application aux personnels de l'AENES, déjà passés au Rifseep en 2016, est revue dans un souci d'harmonisation. Ce nouveau régime indemnitaire s'impose à l'UL, même si tout le monde reconnaît (y compris le Président) que ce dispositif n'est pas adapté à l'enseignement supérieur. Pour sa part le SNPTES revendique l'intégration des primes au salaire afin d'améliorer les retraites, plutôt qu'une réforme compliquée et inégalitaire.

L'application du Rifseep à l'UL a déjà fait l'objet de plusieurs travaux : réunions de "groupes métiers" (Administration et experts) en vue des cartographies des postes, 2 campagnes d'enquête métier et de classement des postes dans les groupes de fonctions (DRH et chefs de service), 3 groupes de travail du CT depuis 2017. C'est suite à l'un de ces groupes de travail que l'Administration a produit un tableau de la "trajectoire indemnitaire" pluriannuelle 2020-2022, annexé au projet, qui précise les revalorisations en l'absence de crédits supplémentaires de l'État. Ceci relève donc d'un choix politique de l'établissement.

Ce point a nourri deux heures de débats en CT. Des clarifications ont été obtenues ; pourtant les inquiétudes principales du SNPTES envers cette application du RIFSEEP dans notre établissement sont loin d'être levées.

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

Ce qui a été obtenu en CT et qui contribuera à une meilleure lisibilité du RIFSEEP :

- Les "sous-groupes" créés par la volonté du président, feront référence aux groupes fixés par le ministère, en particulier pour leurs montants socles. C'est une garantie minimale ; cependant **le SNPTES reste opposé à la création de sous-groupes qui complexifient la cartographie** et dévalorisent encore certains postes.
- La grille de "trajectoire indemnitaire", qui s'échelonne de 2020 à 2022, est complétée par une colonne "2020". Chacun pourra ainsi connaître, au jour du basculement, la référence pour son corps et son groupe de fonctions. Cela est aussi nécessaire pour déterminer le montant versé aux nouveaux entrants, fonctionnaires ou contractuels.
- Ajout en annexe des montants additionnels au titre des sujétions des collègues des bibliothèques : ils seront ainsi applicables aux nouveaux collègues, qui sans cela auraient vu une baisse drastique de leur rémunération à l'entrée dans l'établissement.
- Principe d'une augmentation nominale de 1€ (sic) lorsqu'une augmentation est obligatoirement prévue par les textes (passage de grade, passage au groupe supérieur), mais que le/la collègue touche déjà un montant supérieur au nouveau montant cible (socle par grade ou par groupe). Cela permet de préserver le niveau de rémunération et le principe de valorisation de la progression de carrière, en attendant une meilleure valorisation des socles.

Ce qui est maintenu par le président et qui a motivé notre vote CONTRE le projet :

- La note de gestion UL présente de graves défauts de rédaction, en mêlant des formulations compliquées tirées des différents textes applicables, sans les articuler ni les expliciter. Cette note ne permettra pas une information claire des chefs de service ni des collègues, et posera des problèmes d'interprétation, selon les cas, favorable ou défavorable aux agents.
- Des décalages par filière pour des corps équivalents sont laissés non corrigés, voire sont encore augmentés dans la trajectoire 2020-2022 prévue.
- Une valorisation inégale des groupes de fonctions par corps : certains (en particulier les groupes de fonction les plus bas dans lesquels vont certainement se trouver une majorité de collègues) ne se verront pas revalorisés au terme de la trajectoire de 3 ans.
- L'augmentation prévue à l'issue des trois premières années d'expérience ne sera votée par l'UL que... dans trois ans, l'Administration considérant que les personnels AENES n'ont acquis aucune expérience à ce jour depuis leur classement (dit "provisoire") dans les groupes RIFSEEP il y a 3 ans, au 1er janvier 2016.

Le RIFSEEP ainsi appliqué renforce la possibilité, pour les établissements, **d'individualiser la rémunération** en modulant les primes selon les **principes discutables de mérite ou de résultats**. Il pourrait en revanche être le moyen **d'harmoniser le régime indemnitaire entre les trois filières BIATSS, et de valoriser équitablement les progressions de carrière**. Le SNPTES s'oppose aux choix de l'établissement, qui ne prend malheureusement pas en compte cet aspect. Le SNPTES s'oppose aux politiques qui créent des distorsions dans la reconnaissance entre filières, et entre catégories. Dans l'intérêt des personnels que nous représentons, **nous demandons juste une application lisible et équitable de ce nouveau régime indemnitaire**.

Le SNPTES vous renvoie également aux deux communiqués envoyés à la communauté universitaire.

<http://snptes-lorraine.fr/>

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

Note de gestion RIFSEEP

VOTE

7 CONTRE : UNSA, CGT, SNPTES

3 abstentions : FSU et SGEN

Aucune OS n'a voté favorablement !

Alignement contractuels

VOTE

2 CONTRE

8 POUR dont le SNPTES

Tous les agents UL doivent bénéficier des négociations menées collectivement dans les instances, et bénéficier équitablement des mécanismes de valorisation déjà imposés par le RIFSEEP pour les fonctionnaires.

NBI

Toujours pas de fonctions scientifiques ni techniques reconnues.

VOTE

2 CONTRE

3 POUR

5 abstentions dont vos élus.

Le SNPTES n'est pas CONTRE les primes, en revanche il y a d'autres fonctions à reconnaître que les fonctions administratives. La Direction de l'UL ne l'a toujours pas compris.

Points 2,3 et 4

Les trois points suivants portaient sur les statuts du 2LPN, du LANSAD et sur le Règlement Intérieur du collegium INP, après avis positifs des conseils concernés

VOTE

Unanimité POUR sur les trois points.

Point 5 UMR Inserm IGE-PCV

Extinction du partenariat avec l'Inserm. A mi-contrat, l'unité redevient Equipe d'Accueil. Les personnels de l'unité bénéficient d'un accompagnement RH.

Un débat a eu lieu au CS et l'avis rendu a été favorable par défaut. Les personnels ne peuvent pas se retrouver à mi-contrat sans unité de recherche. Celle-ci fermera dans deux ans.

VOTE

2 CONTRE

3 POUR

5 abstentions dont le SNPTES

Vos élus sont sensibles à l'avis du CS.

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

Point 6 Plafond des heures complémentaires des enseignants contractuels

Les plafonds sont très élevés, toutes les OS sont d'accord sur ce point.

Mais il faut qu'ils existent car sinon le nombre d'heures explose.

VOTE

2 CONTRE

3 POUR

5 abstentions dont le SNPTES

Vos élus n'ont pas de problème avec les plafonds, mais ils sont trop hauts.

Point 7 PEDR

VOTE

2 abstentions

8 POUR dont le SNPTES

Point 8 Bilan social

Le bilan social donne une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et des conditions de travail.

Le SNPTES a envoyé une série de remarques sur le bilan social mais il n'a pas respecté le timing sur lequel les élus s'étaient mis d'accord : envoyer les commentaires entre le mois de juillet et le CT d'octobre. Nostra maxima culpa ! Nous présentons nos excuses aux personnels qui ont travaillé dessus. Nous étions tellement occupés par le RIFSEEP que nous en avons oublié le bilan social.

Au reste, le document s'étoffe d'année en année et s'améliore aussi.

Le SNPTES regrette simplement qu'il n'y ait pas d'exploitation et d'analyses des chiffres.

Cela permettrait de suivre l'évolution sociale de l'organisation en la mettant en perspective avec la stratégie.

Mais, y a-t-il une stratégie ?

VOTE

Unanimité POUR

Point 10 Congé pour projet pédagogique

Il y en aura 1100 en France dont 200 fléchés pour le retour à l'emploi.

Les candidatures sont possibles jusqu'en janvier.

VOTE

5 POUR

5 CONTRE dont le SNPTES

Nous vous renvoyons au communiqué national

<http://www.snptes.fr/Conge-pour-projet-d-enseignement.html>

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

Questions diverses

La FSU n'a pas envoyé ses questions à l'ensemble du CT – contrairement aux autres OS – mais apparemment juste à l'administration.

SNPTES

Passages CDD-CDI

Quelle est la date à laquelle les agents doivent être prévenus s'ils sont cdésés ou non ? 1 an avant les 6 ans ? Moins ? La procédure a-t-elle changé ?

La procédure est toujours la même : un courrier est envoyé à la structure un peu plus de 4 ans après la date d'embauche des agents contractuels et il y a obligation de leur dire s'ils seront cédésés ou non.

Nombre de promotions des contractuels

Est-il communiqué clairement aux responsables et directeurs/trices ?

Les contractuels doivent les connaître afin de savoir si cela vaut la peine de faire un dossier.

On peut le diffuser sans problème. Cette année, les RA et directeurs/rices ont eu l'information en réunion et devaient la transmettre aux agents concernés.

Nancy-Metz

Les formations Notilus sur les notes de frais ont été proposées uniquement à Nancy. Nous l'avons signalé. Y a-t-il à présent des formations programmées à Metz ?

Oui.

Modération de la liste de diffusion CT

Il nous semble qu'elle n'existait pas auparavant : pourquoi l'avoir mise en place ?

On ne peut pas écrire si on n'appartient pas à la liste et dans ce cas, les modérateurs doivent valider le message pour diffusion hors liste.

Crédits de suppléance

Quelles sont les modalités d'utilisation de ces crédits ?

Ils peuvent être utilisés en cas de congé maternité, congé longue maladie et congé longue durée. Ils équivalent à 80 % d'un SMIC.

Vos élus SNPTES

Florence Bouchet Moneret

Sandra Query

Barbara Schmidt

Alain Le Drezen

Emmanuel Maujean

Xavier Roux

N'hésitez pas à prendre contact avec eux !