

Compte-rendu SNPTES du CT du 27 février 2020

Ordre du jour

- Point n° 1** : Nouvelle dénomination des équipes d'accueil de l'université de Lorraine (**avis**)
- Point n° 2** : Examen des statuts de l'EA 1132 Histoire et Cultures de l'Antiquité et du Moyen-Âge (HisCant-MA) (**avis**)
- Point n° 3** : Examen des statuts de l'EA 4370 Laboratoire d'Études et de Recherche sur le Matériau Bois – LERMAB (**avis**)
- Point n° 4** : Modifications des statuts de l'école nationale supérieure en génie des systèmes et de l'innovation (ENSGSI) – fin de la CLHSCT (**avis**)
- Point n° 5** : Examen des statuts de l'EA 3096 Laboratoire de Génie Informatique, de Production et de Maintenance – LGIPM (**avis**)
- Point n° 6** : Modifications des statuts de l'institut universitaire de technologie d'Epinal-Hubert Curien (**avis**)
- Point n° 7** : Procédure d'avancement à la classe supérieure des enseignants contractuels (**avis**)
- Point n° 8** : Campagne de publication des emplois du second degré 2020 - seconde vague (**avis**)
- Point n° 9** : Campagnes d'avancement des personnels contractuels : détermination des volumes de promotions offerts et calendrier de gestion (**avis**)
- Point n° 10** : Publication des postes BIATSS-AENES au mouvement intra-académique (**avis**)
- Point n° 11** : Temps de travail des agents logés par *Nécessité Absolue de Service* (NAS) (**avis**)
- Point n° 12** : Modifications des modalités du télétravail (**avis**)
- Point n° 13** : Suivi des propositions et avis du CT du 23 janvier 2020 (**information**)
- Point n° 14** : Questions diverses

9 votants (1 votant absent pour l'UNSA)

Christine Roizard, VP RH, préside la séance en l'absence du Président, excusé.

Informations diverses

Début du Comité Technique à 14h30. En l'absence du Président, excusé, Christine Roizard attire l'attention du Comité Technique sur l'importance des commissions de réforme, qui donnent un avis sur des situations liées à la santé des agents préalablement à une décision de l'employeur à leur sujet. La réglementation prévoit des EC désignés par les élus au CT, qui ont voté le 24 janvier 2019 de choisir ces EC dans ces instances : CT, CHSCT, CA, CS et CVU. Toutefois des dossiers de Maîtres de conférences ont dû être mis en attente faute de présence d'un représentant enseignant de l'UL à certaines de ces commissions de réforme. Il est rappelé l'importance d'assister à ces commissions lorsqu'on y est convoqué, sous peine de bloquer le traitement du dossier d'un collègue.

Le DGS donne ensuite 3 points d'information rapides :

- Comptes financiers : globalement, l'équilibre sera atteint, mais moins nettement que les années précédentes. Une vigilance particulière doit donc être appliquée.
- Bascule vers SIHAM : ce nouveau logiciel RH est désormais opérationnel même s'il reste des ajustements à faire.
- Information qui sera davantage développée au CHSCT : le coronavirus a une incidence sur le fonctionnement de l'UL depuis plusieurs semaines, et plusieurs équipes sont mobilisées sur le sujet. Des adaptations sont en cours pour les agents et pour les étudiants entrants et sortants ayant voyagé dans des zones à risque.

Un représentant demande : si un membre du personnel est mis en confinement pendant 14 jours sur avis médical, comment cela est-il décompté au niveau du temps de travail ?

Réponse du DRH : des solutions sont à trouver pour essayer de les faire travailler en télétravail s'ils ne sont pas malades, quand cela est possible. Une réflexion est actuellement à l'étude pour savoir comment traiter cela dans Agatte s'il s'agit d'un simple confinement (le Ministère a été sollicité). Il y a un manque de fondement juridique pour l'instant, mais le DRH assure que l'agent concerné ne sera pas pénalisé.

Le DRH indique que le document de base sur les Lignes Directrices de Gestion sera envoyé pour une réunion en groupe de travail le 8 avril dans l'optique d'une validation au CA de juin. La Présidence est en attente des LDG du ministère pour le moment. Chaque OS devra désigner un représentant pour la réunion.

La Secrétaire Générale de l'UL revient sur le courriel adressé par un syndicat aux membres du CA concernant l'avis de ce dernier sur les statuts du CRUHL, qui n'est pas conforme à ce que le CT avait préconisé. Elle explique qu'il y a simplement eu un mauvais copier-coller de sa part concernant la prise en compte de l'insuffisance en recherche pour justifier une éviction du CRUHL. Cela sera corrigé auprès du CA lors de la prochaine séance. Le SNPTES remarque qu'un débat plus général sur la question de l'insuffisance de recherche comme motif d'exclusion d'un laboratoire serait sans doute important avec l'ensemble des protagonistes à un moment donné.

Point n° 1 Nouvelle dénomination des équipes d'accueil de l'université de Lorraine (avis)

La VP RH explique qu'il n'y aura désormais plus de labellisation nationale des Equipes d'Accueil. Ceci relèvera de la responsabilité des universités dans le cadre de leur stratégie. Chaque établissement décidera du choix du nombre et du nom des équipes de recherche dans le cadre de l'autonomie des universités. Ceci vaut pour le contrat quinquennal en cours mais aussi pour le prochain contrat.

La Secrétaire Générale (SG) de l'UL informe le comité que le CS du 25 février s'est prononcé favorablement sur ce point (2 votes contre, 4 abstentions).

Les Equipes d'Accueil deviennent des UR (Unités de Recherche), et la définition des UR pour le prochain contrat sera travaillée en CS.

Un membre du CT déplore l'explosion du cadrage national, qui était une garantie. Ce point a été discuté en CNESER. La SG et la VP RH précisent qu'il faudra travailler notamment sur la taille minimale des UR par la suite. Les statuts existeront toujours, mais l'appellation EA sera changée en UR. Les UR seront toujours évaluées au niveau national par l'HCERES.

7 pour, dont SnpTES

2 contre

Point n° 2 Examen des statuts de l'EA 1132 Histoire et Cultures de l'Antiquité et du Moyen-Âge (HisCant-MA) (avis)

La Secrétaire Générale a rencontré avec la DAJ le directeur du laboratoire concerné pour travailler sur la nouvelle rédaction de ses statuts, laquelle a ensuite été soumise à l'AG du laboratoire. Une disposition a été ajoutée pendant l'AG concernant les modalités d'obtention ou de perte du statut de membre de l'HISCANT. Il est proposé que des éclaircissements soient donnés sur cet ajout car, en l'état, le texte reste flou. Il ne pose par ailleurs pas de problème particulier par rapport au modèle-type de statuts de laboratoires.

Des représentants au CT soulignent plusieurs problèmes dans ces statuts, notamment dans la référence aux structures sur lesquelles s'appuie le laboratoire. Le CHSCT avait préconisé de rapatrier une de ces structures, ce que les statuts semblent avoir oublié.

Le DGS explique que le rapatriement de cette bibliothèque n'a effectivement pas encore été opéré, ce qui ne veut pas dire que cela ne sera pas fait par la suite.

Le SnpTES précise que cela fait 10 ans que ce rapatriement est évoqué sans que rien ne se fasse, et que si les statuts entérinent ce non-rapatriement, rien ne se passera jamais.

Le DGS admet qu'il reste plusieurs points à retravailler (points non précis ou erreurs) et propose de reprendre le texte et de reporter le vote.

Avis reporté

Point n° 3 Examen des statuts de l'EA 4370 Laboratoire d'Études et de Recherche sur le Matériau Bois – LERMAB (avis)

La Secrétaire Générale explique que, par rapport au modèle-type, ce texte crée un conseil scientifique interne au laboratoire, comprenant des personnalités externes au laboratoire, c'est-à-dire une instance supplémentaire. Les membres se répartissent dans 3 axes en fonction de leur profil. Il n'y a simplement pas de règle indiquée sur le quorum, ce qui risque de poser des problèmes pour que les réunions puissent fonctionner.

Avis favorable à l'unanimité

Point n° 4 Modifications des statuts de l'école nationale supérieure en génie des systèmes et de l'innovation (ENSGSI) – fin de la CLHSCT (avis)

L'école voulait conférer à sa commission locale d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CLHSCT) des compétences qui reviennent réglementairement au CHSCT de l'UL. Devant cette impossibilité, l'école demande que ces questions dépendent de nouveau du conseil d'école, et que sa CLHSCT soit supprimée de ses statuts.

Des représentants demandent : dès lors que le conseil d'école fait office de CLHSCT, y a-t-il malgré tout un Assistant Prévention invité lors des réunions ?

Le DGS répond que ceci est bien prévu, de même que le conseil en question doit se réunir 2 fois dans l'année sur les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

7 votes pour, dont SNPTES

2 votes contre

Point n° 5 Examen des statuts de l'EA 3096 Laboratoire de Génie Informatique, de Production et de Maintenance – LGIPM (avis)

La SG précise qu'un des seuls écarts par rapport aux statuts-types dans ces statuts est que des personnalités extérieures sont incluses dans le conseil de laboratoire. Les statuts introduisent également une commission chargée de la communication.

Un représentant fait remarquer que l'article 17 ne spécifie aucun quorum. Il manque aussi le nombre des votants pour le vote des statuts par le laboratoire le 11 février 2020. Il n'est pas fait mention non plus des critères de fin d'appartenance au laboratoire.

La SG précise que si l'exclusion n'est pas expressément prévue, elle ne peut pas être mise en œuvre ; tous les laboratoires n'incluent pas une telle disposition.

Avis favorable à l'unanimité

Point n° 6 Modifications des statuts de l'institut universitaire de technologie d'Epinal-Hubert Curien (avis)

Les statuts en vigueur datent de 2005. Ils ont été réécrits essentiellement sur la forme, selon le modèle de base des IUT, avec quelques changements apportés dans la composition du conseil.

Avis favorable à l'unanimité

Point n° 7 Procédure d'avancement à la classe supérieure des enseignants contractuels (avis)

La VP RH rappelle que les enseignants contractuels peuvent désormais prétendre à un **avancement de classe** et que des modalités d'avancement ont été proposées, avec prise en compte du taux de promotion des agents titulaires comme base. La **CCPANT** sera consultée pour ces promotions, qui prennent effet au 1^{er} septembre de l'année suivant celle-ci. Il y a eu 30 titulaires promouvables en 2019 pour 6 promotions. Pour 2020, seuls 2 agents contractuels sont promouvables, soit un ratio de 0,4 promotion pour l'année ; il est proposé que ce reliquat soit utilisé pour l'an prochain. La proposition d'une procédure, malgré l'absence de promotions cette année, répond à l'engagement pris.

Le SNPTES fait remarquer que l'envoi d'un calendrier est paradoxal puisqu'il n'y a pas de promotion cette année.

Des représentants rappellent l'envoi du communiqué intersyndical dénonçant la nouvelle grille de rémunération pour les enseignants contractuels et la motion du CA en février qui appelait à la revalorisation des traitements des contractuels. Or, on est toujours loin des traitements des titulaires (par exemple avec un échelon maximal de 8 contre 11 pour un PRCE). L'INM 573 est le maximal pour les contractuels, et ne peut être atteint qu'après 44 ans d'ancienneté. Si en plus ces contractuels ne peuvent pas aisément bénéficier de promotions, leur situation est encore plus difficile. Seuls 2 collègues sont passés à cet indice 573 cette année.

Le DRH rappelle que cette grille est plus favorable que celle du rectorat.

Des représentants remarquent que dans la procédure, il n'est pas spécifié que des enseignants seront présents pour participer à l'examen des dossiers à la CCPANT (parité administrative ou parité personnels).

Le DGS précise que jusque-là, pour les dossiers de doctorants, des enseignants-chercheurs étaient présents : la composition de la parité administrative à la CCPANT est adaptée au mieux à chaque fois selon l'ordre du jour.

8 contre, dont SNPTES qui avait voté contre les grilles d'avancement qu'il juge défavorables pour les enseignants contractuels.

1 pour SGEN

Point n° 8 Campagne de publication des emplois du second degré 2020 - seconde vague (avis)

La VP RH explique qu'au départ, il ne devait pas y avoir de publication de postes du 2nd degré cette année (report à l'année suivante pour coupler avec le recrutement des EC), mais certaines composantes ont fait état de difficultés pour assurer les cours, d'où cette publication de 5 postes remontés dans le cadre des discussions de la campagne 2020 (postes de PRAG ou de PRCE pour Interface/Lansad, Santé, Techno, Lorraine INP, SIUAPS).

Avis favorable à l'unanimité

Point n° 9 Campagnes d'avancement des personnels contractuels : détermination des volumes de promotions offerts et calendrier de gestion (avis)

3 promotions de corps et 15 de grade sont proposées au titre de l'année 2020.

Le SNPTES remarque que cette année encore, les calculs pour les personnels sociaux et de santé sont absents.

Le DRH promet que cela sera fait, avec effet rétroactif sur 2019.

Une modification du règlement de gestion est nécessaire puisqu'il n'inclut que les personnels ITRF : l'idée est de revoir tout ce qui concerne la filière médico-sociale. Un vote sera proposé pour changer le règlement de gestion des contractuels pour cette filière et pour les personnels de bibliothèque (CT d'avril).

Avis favorable à l'unanimité

Point n° 10 Publication des postes BIATSS-AENES au mouvement intra-académique (avis)

Au mouvement annuel intra-académique, on constate 15 postes vacants, dont 6 publiés mais avec profil. Une majorité des postes (9) ne sont pas publiés.

Des représentants regrettent que trop peu de postes soient publiés, ce qui signifie de moins en moins de possibilités de mobilité entrante et une baisse constante des effectifs AENES, avec effet négatif sur les possibilités de promotion.

La DRH explique que les postes AENES qui sont publiés au mouvement intra-académique ont 90% de risques que le recrutement soit infructueux, ne réglant pas le problème de l'occupation des postes et donc des effectifs. La difficulté de recruter des agents AENES sur le mouvement intra-académique vient du fait qu'ils sont obligés de rejoindre le poste qu'on leur affecte, sans en connaître le profil à l'avance (système des vœux). De moins en moins y postulent de ce fait. Le fil de l'eau fonctionne mieux car les gens savent sur quel poste ils seront nommés, d'où le peu de publications au mouvement intra-académique. Les composantes sont pour la publication au fil de l'eau pour ces raisons car elles reçoivent des profils de personnes motivées.

Le SNPTES s'interroge sur les postes à profil, y compris pour la catégorie C.

La DRH précise que s'il n'y a pas de Profil de Poste, il est impossible pour la structure d'organiser un entretien avec les candidats, d'où la multiplication de ces profils qui bénéficie aux candidats comme à l'établissement.

Le SNPTES fait remarquer qu'une notice pour expliquer ce type d'informations en amont aurait été utile.

Le DGS ajoute que la problématique de l'AENES n'intéresse pas le Ministère. Il existe une pression forte du terrain (composante, directions, agents) pour transformer les postes AENES en ITRF car cette dernière filière bénéficie de meilleures opportunités. Une information a été faite à l'IRA pour que l'enseignement supérieur soit mieux promu auprès des futurs candidats AENES car c'est peu le cas actuellement. Ce phénomène est commun à toutes les universités.

Des chiffres seront nécessaires sur les recrutements au fil de l'eau pour évaluer l'évolution de la filière AENES à l'UL.

3 contre

4 abstentions (dont SNPTES)

2 pour

Nous voulions voter contre car le nombre de postes offerts à la mutation académique est très bas. Nous entendons qu'il y a d'autres postes offerts à la mobilité, nous attendons donc les chiffres complémentaires.

Point n° 11 Temps de travail des agents logés par *Nécessité Absolue de Service (NAS)* (avis)

La directrice des Affaires juridiques explique que 3 fonctions peuvent donner droit à NAS :

- Accueil et gardiennage
- Sécurité des biens et personnes
- Sécurité des activités scientifiques

Parmi les personnels logés par NAS, certaines situations sont dans les faits très différentes en termes d'heures de travail malgré des profils semblables (entre 36h40 et 43h). Cette inégalité est à régler.

L'attribution du logement n'est pas non plus égalitaire car il doit correspondre à une contrepartie de service. S'il n'y a pas contrepartie, il faut payer un loyer.

Pour les personnels accueil et gardiennage, le temps de travail est de 43 h.

Pour les autres, un temps de travail régime normal et un flou artistique non comptabilisé dans le temps de travail. D'où l'idée de la DAJ d'une contractualisation au cas par cas pour connaître la charge due au titre du logement.

L'état des lieux est à faire au cas par cas, avec l'introduction d'une annexe au contrat de logement.

Le SNPTES fait remarquer que les collègues NAS à 43h sont sur des fonctions d'accueil, pas de gardiennage, selon les textes réglementaires.

La DRH répond que tout dépend ce que l'on appelle accueil. Les personnes faisant de l'accueil font aussi souvent du gardiennage et de la conciergerie. Elle ajoute après vérification que dans le texte du Sénat, l'accueil est associé au gardiennage dans la fonction publique territoriale.

Le SNPTES relève ensuite que le texte dit que ces personnels ne doivent pas toper lors de leurs missions spécifiques qui relèveraient de la contrepartie du logement. Cette disposition contrevient à la réglementation en vigueur sur le travail effectif et la durée du temps de travail, tant au niveau fonction publique, ministériel, qu'à l'UL (Agatte).

La DRH explique que le but est d'arriver à une situation d'équité et donc de clarifier les choses pour que l'agent ait tous les éléments pour connaître sa situation par rapport à la NAS.

Le Snpres demande que tous les agents pointent, y compris quand leurs heures relèvent de la contrepartie du logement. Le travail caché et gratuit ne peut pas être une contrepartie de la NAS.

Le DRH explique que la situation est la même dans toutes les universités. La DRH ajoute qu'il n'y a pas de jurisprudence sur la situation.

Avis défavorable à l'unanimité

Point n° 12 Modifications des modalités du télétravail (avis)

La nouvelle campagne de télétravail sera bientôt enclenchée pour 2020-2021. Il y a actuellement environ 300 télétravailleurs à l'UL.

Le DRH fait un retour sur la situation. Il y a eu une forte participation des agents à la formation sur le télétravail et un taux de satisfaction élevé sur le format de celle-ci (formation à distance, claire et synthétique). Elle sera donc renouvelée pour la prochaine campagne, avec un ajout toutefois : une formation de management à distance et un atelier d'échanges de pratique.

En revanche, les encadrants sont seulement 45 sur 120 à avoir suivi la formation. L'établissement est en pleine acculturation au télétravail avec des modalités de plus en plus souples, d'où la nécessité de poursuivre les efforts de formation.

Il est proposé de pouvoir télétravailler à la demi-journée, mais uniquement si l'agent ne travaille pas en présentiel sur l'autre demi-journée de ce même jour.

Le Snpres dit ne pas comprendre cette restriction. Le CNRS l'a levée.

Le DRH explique que c'est un problème du texte de départ, qui prévoit le télétravail par journée entière, et que cela évoluera sans nul doute par la suite. Il attend le texte sur la loi de transformation du service public, qui règlera sans doute ce type de points.

Le DRH ajoute que les agents peuvent solliciter la modalité du télétravail au bout d'un an d'ancienneté. En conséquence, les contractuels en cas de changement de poste doivent attendre un an d'ancienneté pour être éligibles au télétravail. Il ajoute qu'une réflexion sur des espaces de co-working est à l'étude.

Le DGS revient sur la formation des encadrants : cette année, la DRH a voulu rester souple, y compris quand ils n'ont pas suivi la formation obligatoire, afin de ne pas pénaliser les agents qui souhaitaient télétravailler. Il est toutefois envisagé d'adopter une position plus incitative par la suite.

Par ailleurs, seule une composante a initialement refusé d'équiper ses agents en matériel, mais le cas a été réglé depuis. Aucun incident n'est connu à ce jour dans le cadre du télétravail, mais l'achat de mobilier adapté (fauteuil ergonomique) n'est pour le moment pas pris en charge par les composantes ou l'établissement.

Très peu d'agents ayant testé le télétravail ont décidé d'abandonner cette modalité. Un seul agent n'a pas été autorisé à continuer par sa composante. Il est rappelé qu'un directeur de composante peut refuser la modalité du télétravail pour nécessité de service ; les refus de télétravail sont susceptibles de recours.

Avis favorable à l'unanimité

Point n° 13 Suivi des propositions et avis du CT du 23 janvier 2020 (information)

Pas de vote.

Point n° 14 Questions diverses

Question SGEN

Avancement des travaux d'évolution de la DN-SU : procédure de candidature sur les postes redéfinis, sur le périmètre DN et non seulement SU ; catalogue de services.

Le DGS explique que les recrutements ont été proposés le 23 janvier à la direction. Les entretiens doivent avoir lieu en présence du DRH. Si un support de poste est pour une composante, la composante est aussi représentée. Sur 7 postes publiés à la DN-SU, 3 n'ont pas reçu de candidatures. 2 candidatures restent en attente.

Le SGEN remarque que le catalogue de services était prévu pour septembre dans la foulée de la publication des postes. Or, il n'est toujours pas paru.

La DRH répond qu'il y aura un GT avec les chefs d'équipe qui travailleront sur un catalogue de services unique, qui ne sera pas différent selon la structure dont on dépend. Cela prend du temps, mais il existe déjà une offre de services de la DN en ligne.

Le SGEN souligne la nécessité d'un document condensé clair qui permette aussi de savoir à qui s'adresser en cas de question. Pourquoi cela prend-il autant de temps puisque la trame existe ?

Question FSU

Refus de télétravail avec motivation laconique.

Officiellement pas de recours à la DRH à ce jour. Il faut faire remonter ce type de problème.

Question FSU et UNSA

Mécontentement sur le classement dans les groupes du RIFSEEP. Combien de recours gracieux ont-ils été reçus par l'UL ? Quand seront-ils traités ?

Le DRH explique que les agents ont reçu une notification individuelle de classement dans leur groupe fonctionnel. Ils ont alors 2 mois pour faire un recours gracieux, puis deux mois pour un recours contentieux. A l'heure actuelle, 41 recours officiels sont remontés (1% des dossiers) et vont être examinés. Les collègues recevront une réponse individuelle. D'autres recours peuvent encore être reçus : un chiffre plus précis devrait pouvoir être donné lors du CT d'avril.

Question CGT

De nombreux courriers envoyés au Président restent sans réponse. Est-ce normal alors que la Présidence affirme que chaque courrier reçoit une réponse ? Lors du 1^{er} mandat, des réponses étaient effectivement données, mais cette promesse n'est actuellement plus tenue.

Les représentants de la Présidence s'étonnent de cette remarque et disent qu'ils seront attentifs à ce point.

Par manque de temps, les autres questions diverses – en particulier celles du SNPTES – seront traitées à un prochain CT.

Des représentants regrettent qu'une fois de plus la question des locaux syndicaux soit reportée et reste à régler.

Fin du Comité Technique à 18h.