

QUESTIONS SUR LES REGLEMENTS DE GESTION DES CONTRACTUELS UNIVERSITE DE LORRAINE - LE 19 MARS 2014

Présents : Madame Christine ROIZART, VP ressources Humaines – Monsieur François Noël, Directeur des Ressources Humaines - Madame Pitasi responsable RH des enseignants – Madame Sophie Marlier, responsable RH pour les BIATSS

Représentants des personnels : Lionel Vernex-Loset – Franck Saulnier – Agatte Hazotte – pour l'UNSA, Benoit Klein pour la FSU, Cyrille Borde pour FO, Frédérique Bey – Martine Salm pour la CGT

BIATSS :

1. Sur la mise en œuvre du règlement :

- Pourquoi avoir attendu si longtemps les contrats puis se voir exiger une réponse dans les 15 jours : ça n'a pas plu.

Effectivement le traitement des dossiers qui a été fait individuellement a pris du temps.

Le délai de 15 jours est théorique et les agents qui ont besoin de plus de temps en disposent.

Une réponse est apportée aux questions.

Il n'y aura pas de répercussions si les contrats ne sont pas retournés dans le délai.

- pas d'infos sur les régularisations de salaires (quand la reprise d'ancienneté doit être effectuée à compter du 1er janvier 2013) : ni sur les montants ni sur la date de paiement du rappel.

Pour les contrats qui ont déjà été signés les régularisations pourraient intervenir fin avril.

*En tout état de cause ces régularisations interviendront entre **fin avril et fin juin**.*

Si cela n'est pas fait à cette date, vous êtes invités à prendre contact avec votre gestionnaire.

- des difficultés (des longueurs) à avoir des infos claires sur les différences entre ancien et nouveau contrats, mais ça a fini par se faire.

2. Sur les contrats :

- les clauses concernant la propriété intellectuelle, les obligations quant à l'information sur les futurs contrats hors UL sont incompréhensibles pour beaucoup de personnels et sources d'angoisse

Le ministère a suggéré de mettre cette clause. Ces clauses visent à placer l'employeur en protection absolue. Le problème de la propriété intellectuelle est majeur pour les personnes qui travaillent dans un laboratoire.

De même une personne peut, au cours de carrière, changer de poste, et être amenée à intégrer un laboratoire.

Il est évident que les personnes qui travaillent en service administratif ne seront pas ennuyés en cas de démission.

- les contrats ne semblent pas tenir compte du réajustement récent des durées moyennes de certains échelons de technicien classe normale et supérieure et de la revalorisation des indices pour les plus bas de ce corps

Reclassement calqué lorsque les réussites au concours.

- dans les contrats les infos concernant les supérieurs hiérarchiques datent de septembre, alors que les personnes ont parfois bougé. Une information aussi précise sur le responsable est-elle nécessaire ?

Effectivement la précision aurait pu être plus large, par exemple : « le responsable de la direction, du service ».

- des demandes de changement de BAP n'ont pas été prises en compte

La BAP figure essentiellement dans Harpège et pas dans le contrat de travail.

On ne change pas la BAP comme cela. Notamment dans le domaine du numérique. S'il demeure des problèmes sur les BAP, ils seront traités.

Les demandes de changements de BAP doivent passer par l'échelon paritaire de la CCPANT.

- les missions décrites dans l'article Mission/affectation sont parfois bizarres. Ex : « mission : agent contractuel niveau technicien »

Les missions ont été reportées par rapport aux anciens contrats et elles ont été décrites en fonction des informations en possession des gestionnaires. Un certain nombre de responsables n'ont pas répondu.

3. Sur le règlement de gestion :

- bcp d'inquiétudes sur l'axe 2 de la loi Sauvadet et la circulaire de juillet 2013 qui confirme la loi de janvier 1984 quant au recours aux contractuels des catégories B et C sur des besoins permanents : max 70%. L'UL va-t-elle maintenir ses recrutements et renouveler les contrats à 100%, y compris lors du passage en CDI ?

Cette circulaire pose problème mais elle reste une circulaire et pas un décret donc son application n'est pas obligatoire. Lorsque le décret sera publié, l'université avisera. Le règlement de gestion des contractuels BIATSS de l'UL sera alors en contradiction avec le décret, juridiquement applicable mais pour l'instant l'université n'entend pas appliquer la limitation du temps de travail à 70 % pour les catégories « B » et « C ».

Au moment de la parution du décret il sera nécessaire de revoir, notamment pour sa catégorie 1 le règlement de gestion des contractuels à l'université de Lorraine.

- le règlement prévoit : "les agents contractuels qui atteignent 5 ans de service sont reçus par leur chef de service en présence d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines pour étudier l'éventualité d'un passage en CDI au terme de la 6ème année de service." Qui prend l'initiative de ce RV ? Est-ce la DRH ? Le chef de service ? L'agent ? Il faudrait être plus précis dans la rédaction.

Une extraction est en cours des contrats entre 5 et 6 ans. La DRH contactera les chefs de service et demandera à ce que cet entretien soit organisé en présence d'un agent de la DRH (ils seront entre 5 et 7 habilités à participer aux entretiens).

Les entretiens auront lieu en mai-juin pour les contrats qui se terminent le 31 août, puis à partir de septembre pour les contrats qui se terminent à la fin de l'année civile.

D'une manière générale ces entretiens auront lieu dans le dernier semestre de la cinquième année.

- Les chefs de service ont-ils bien été destinataires du document "règlement de gestion" ? Ont-ils été alertés spécialement sur certaines de leurs obligations ?

Ce document a été diffusé. De plus il est disponible sur l'ENT. Il faudrait une ou deux réunions de formation pour les responsables administratifs afin qu'ils prennent la mesure de la partie ressources humaines qui ne se limite pas à ARENA.

Forfait : 20 à 25 personnes sont rémunérées au forfait ce qui veut dire qu'au moment de la signature de leur contrat initial le salaire a été fixé sur un montant et non sur un indice. Selon l'université d'origine, ces agents ont pu bénéficier d'entretiens qui ont pu aboutir à des revalorisations.

Il n'y a donc aucune reprise d'ancienneté pour ces contrats particuliers et, sauf pour un cas, cela ne pose pas de problèmes particuliers dans la mesure où les conditions sont avantageuses pour l'agent.

Un bilan par catégorie sera établi et nous sera transmis

ENSEIGNANTS :

- les contrats sont en train d'arriver : mise en route trop longue
- Pas d'info depuis septembre sur les services horaires annuels, sur l'échelon repris, sur les salaires - et cela malgré de nombreuses interpellations auprès des personnels RH.
- Pas d'info sur l'indemnitaire prévu au règlement de gestion : montants ? date de paiement ?

François Noël reconnaît que le travail a pris du retard et que l'étude des dossiers a été longue. Suite à l'adoption du règlement de gestion il a fallu recenser tous les personnels concernés avec la mise en place d'un tableau avec rémunération, reprise ou non de l'ancienneté.

Une proposition de reclassement et d'indice a été envoyée aux composantes qui se sont déterminées par rapport à leur budget. Elles sont en droit de refuser la suggestion. La composante sera le décisionnaire final si il n'y a pas d'accord sur le reclassement. Si tel était le cas les enseignants peuvent prendre contact avec les RH.

La direction du budget et des finances donne ensuite son feu vert sur le financement disponible.

Cette pratique nous interpelle puisque on a nous a imposé l'université unique et que l'on retrouve sans arrêt cette subsidiarité.

Statistiques :

16 CDI concernés - 25 CDD - 8 contrats retournés signés (2 en CDI et 6 en CDD)

42 contrats de chercheurs ont été envoyés et 4 sont en cours de rédaction -15 sont revenus signés

Des demandes ont été exprimées sur une reprise d'heures de vacances. Des mises au point et des éclaircissements ont été apportés.

F. Noël précise que la DRH a rencontré principalement deux problèmes :

- Contrairement à ce qui s'est passé pour les contractuels BIATSS, il n'y a pas pour les enseignants contractuels de « droit d'option » à mettre en œuvre : il y a substitution du nouveau contrat à la date d'échéance de l'ancien, c'est-à-dire au 1^{er} septembre 2013.

- Pour les enseignants en français-langue étrangère, un des principales difficultés a porté sur l'alternance de période de vacances et d'auto-entrepreneuriat. En effet, des demandes se sont exprimées sur la prise en compte de périodes de travail sous ce statut.

François Noël nous explique que l'université n'aurait pas dû employer d'auto-entrepreneur et que cette pratique pose un problème de légalité. A son sens, reprendre l'expérience professionnelle relative aux périodes d'auto-entrepreneuriat reviendrait pour l'UL à reconnaître l'illégalité de ces situations et pourrait amener l'URSSAF à réclamer à l'établissement les cotisations qui auraient été dues si des CDD avaient été effectivement conclus comme la loi l'exigeait.

Il s'agit là d'une situation absolument scandaleuse pour les personnels à qui l'établissement (en tout cas certains des ex-établissements) avait vivement conseillé de prendre le statut d'auto-entrepreneur et à qui on dit aujourd'hui qu'ils ne peuvent faire valoir l'expérience professionnelle acquise sur ces années.

Lors de cette séance de travail, nous avons remarqué une différence entre le texte du règlement de gestion des contractuels enseignants voté en CT et celui présenté au CA : la période de

transition pour le passage à 384 heures devait se faire sur trois et non pas sur cinq comme indiqué dans les contrats.

F. Noël fait part également de difficultés de compréhension sur la phrase du règlement (paragraphe « obligation de service ») :

« Dans une période transitoire ne pouvant excéder cinq ans, le service de 384 heures pourra être dépassé dans la limite supérieure de 480 heures. »

Il précise qu'elle doit s'entendre dans le sens : le service doit être compris entre ces deux bornes, 384 et 480. Cela devra être précisé.

Comme quelques modifications doivent être apportées à ce règlement, il y aura une correction sur ce point avec une nouvelle présentation en CT puis en CA mais sans que cela n'impacte le travail en cours et la mise en place du règlement.

Paiement des rappels :

Il interviendra après la réception du contrat et son cheminement obligatoire (signature, mise en paiement selon les impératifs des délais de paie, soit deux à trois mois), ce qui devrait amener à un paiement fin juin ou au plus tard fin juillet.

A notre interrogation sur le fait que certains enseignants n'avaient pas connaissance, avant la réception de leur contrat, du service annuel qui leur avait été attribué, le DRH nous indique que tout avait pourtant été calé entre la DRH et les responsables de composantes et qu'il ne peut pas se substituer aux composantes pour transmettre l'information aux personnels.

La PES, prime enseignement supérieur, est versée semestriellement (622,49 € bruts)

CHERCHEURS :

C. Roizard indique qu'il sera nécessaire de revoir la rédaction de l'introduction de ce texte afin de clarifier la catégorie de personnels concernée : uniquement ceux titulaires d'un doctorat et recrutés pour exercer exclusivement des activités de recherche. F. Noël indique également que des demandes sont remontées à la DRH concernant la phrase : « L'indice 821 constitue un indice plafond ». Cet indice ne semble pas suffisamment haut pour certains directeurs de laboratoires qui souhaitent que des possibilités de rémunération au-dessus de 821 puissent être données.

Nous indiquons, suivis par Mme Roizard, que ce règlement a vocation à encadrer les quelques années de précarité qu'un jeune docteur peut connaître à l'issue de son doctorat et pas de créer une catégorie de chercheurs contractuels pérennes. Il ne paraît donc pas utile de fixer des perspectives de promotion de carrière au-dessus de 10 ans.

Une autre précision doit être apportée dans cette partie du règlement concernant les indices de rémunération : il s'agit bien de plages (comprises entre les indices minimum et les indices maximum indiqués dans le tableau), le recrutement peut se faire entre ces deux extrêmes.