

### Détermination des votants

FSU : 2 votants : Benoît Klein et Katalin Por

FO : 1 votant : Pierre Pino

SGEN : 1 votant : Etienne Rozé

FERC-SUP-CGT : 1 votant : Martine Salm

UNSA : 5 votants : Florence Bouchet, Franck Saulnier, Valérie St Dizier, Lionel Vernex-Lozet, Xavier Roux

### Suppléants présents :

FERC-SUP-CGT : F. Bey - UNSA : S. Querry, N. Pourkat, E. Maujean - SGEN : C. Barralis

**Présents pour l'administration :** Pierre Mutzenhardt - président, François Noël – DRH, François Molter – DGS, Christine Roizar – VP RH, Odile Thibier – SG, Viviane Alaime – secrétariat du CT et des personnels de la DRH, invités par M. Noël : M. Nicotra, M. Courtois, Mme Marlier et Mme Pitasi.

### OJ CT 26 juin 2014

---

1. Secrétaire de séance
  2. PV du 20 mars 2014
  3. Modification du RI du collégium Arts Lettres et Langues (avis)
  4. Statuts de l'UFR Arts Lettres et Langues de Nancy) (avis)
  5. Convention créant le CH&U (centre hospitalier et Universitaire créé par l'université, le CHRU et le l'Institut de cancérologie de Lorraine (LCL) (avis)
  6. Création du titre de maître de conférences cum merito de l'université de Lorraine (avis)
  7. Régime indemnitaire statutaire BIATSS 2014 :
    - Protocole d'accord d'information
    - Primes cibles 2014 (avis)
  8. Règlement de gestion des personnels «chercheurs et enseignants contractuels ». Mise à jour (avis)
  9. Attribution des moyens financiers de fonctionnement aux organisations syndicales (avis)
  10. calendrier de fermeture de l'établissement pour l'année universitaire 2014-2015 (avis)
  11. Elections professionnelles 2014 :
    - fin anticipée de la CCPANT (avis)
    - informations
  12. Transfert de personnels de l'UL à la SATT Grand Est (information)
  13. Suivi des propositions et avis du CT du 19 mai 2014 (information)
  14. Questions diverses
- 

### Informations du président :

*Ce point a été particulièrement long, et relativement fastidieux. Nous n'en rapportons que quelques éléments.*

- Le **syndicat SNPTES** a récemment annoncé sa sortie de l'UNSA Education au niveau national. Pour faire suite à un courrier de L. Diez, secrétaire général du SNPTS, transmis à la Présidence, P. Mutzenhardt demande aux élus UNSA au CT de bien vouloir clarifier par écrit leur situation sur deux points :
  - o comment doit-on, dans les comptes rendus du CT ou des conseils centraux, présenter les interventions et les votes ? Doit-on séparer les votes SNPTES de ceux des autres élus UNSA (AI et Sup/Recherche) ? Les élus indiquent que, jusqu'aux élections professionnelles de décembre prochain, les votes ne seront pas séparés.
  - o Quelle doit être aujourd'hui la clé de répartition de la subvention de l'établissement aux syndicats SNPTES et UNSA (AI et Sup recherche) ? Cela sera transmis.
- Un sénat et un CVU ont eu lieu la veille, avec **les questions budgétaires** au centre des débats : globalement et rapidement la triennale budgétaire à venir s'annonce « difficile », *on s'en serait douté* (400 millions d'€ en moins déjà en 2014, 60 millions d'€ en moins à l'ANR, 5 millions d'annulation de crédits immobiliers - la mise en sécurité de la FST va être difficile à mener, GVT à la même hauteur donc insuffisant, incertitude sur la

compensation intégrale de la revalorisation des catégories C, budget rectificatif de l'UL encore en négociation au rectorat, compte de résultat en négatif dû à l'incorporation des crédits recherche ....)

- La circulaire ministérielle concernant les **élections professionnelles de décembre 2014** n'est pas encore sortie. Cette question fait l'objet d'un point (11) de l'ordre du jour.
- Un **point RH** a également été présenté au Sénat de la veille : le président indique que les effets de la non-publication des postes en 2014 ne se feront sentir qu'en 2015, que l'on est donc dans une période de transition. Cependant, on finira par avoir (ou on a déjà) une masse salariale supérieure à la masse salariale donnée par l'état. Il faudra donc faire encore des efforts, par exemple sur la limitation des heures complémentaires mais aussi en amorçant tous les mécanismes possibles (repyramidage, décalage temporel de publication d'emploi, vacances). Il ajoute que la concertation entre pôles et collègiiums n'a pas été suffisante cette année et qu'il va falloir que ça change pour ne pas que le directoire ait autant de problèmes à régler.
- Le président indique également qu'une réflexion pourra être menée, à l'initiative du SGEN, sur la création d'un **CET (Compte Epargne Temps) pour les enseignants-chercheurs**. Un groupe de travail sera mis en place. Il s'agira de capitaliser des espaces de temps libre pour la recherche ou de la publication.
- Enfin, il précise qu'en cette fin de 1<sup>e</sup> année du quinquennal, il va falloir faire un bilan (en novembre) sur **l'offre de formation** : les HC augmentent alors que le nombre d'étudiants est stable, on pourrait imaginer des mutualisations, des réductions d'offre, il faut trouver une autre efficacité vis-à-vis des étudiants, mais pas au détriment de la pédagogie.

#### 1. Secrétaire de séance :

Frédérique Bey – FERC-Sup CGT

#### 2. PV du 20 mars 2014

Quelques demandes de modifications, de reformulations ...de la CGT et de l'UNSA

**POUR : 9 (CGT – FO – 2 FSU - SGEN et 4 UNSA)**

**ABSTENTION : 1 (UNSA)**

#### PV du 19 mai 2014 :

**POUR : 8 (CGT – FO – 2 FSU - SGEN et 3 UNSA)**

**ABSTENTION : 2 (UNSA)**

#### 3. Modification du RI du collégium Arts Lettres et Langues (avis)

Mme Thibier présente le nouveau texte et indique qu'il s'agissait de le mettre en cohérence avec la composition du collégium qui vient de changer. Un toilettage du texte a été également fait pour l'occasion, en particulier sur les modalités d'élections, celles-ci relevant du RI de l'UL. Elle précise que le conseil de collégium a approuvé ces modifications.

En réponse à notre question, elle rappelle que le conseil restreint du conseil de collégium a été supprimé car ces conseils n'existent que pour les conseils centraux. Nous indiquons également qu'une phrase semble incohérente à la page 11, issue sans doute d'un copier-coller malvenu et que le terme BIATOSS apparaît plusieurs fois (à modifier en BIATSS).

**POUR : 6 (5 UNSA et 1 SGEN)**

**CONTRE : 4 (CGT – FO – 2 FSU)**

***Nous continuons à regretter qu'aucun règlement intérieur type ne soit proposé par l'établissement, laissant persister des différences de traitement et d'organisation au sein des collégiiums et des pôles scientifiques.***

#### 4. Statuts de l'UFR Arts Lettres et Langues de Nancy) (avis)

Mme Thibier précise que ces statuts sont assez proches de ceux de des UFR ALL de Metz ou SHS mais que seuls trois départements ont été retenus : Lettres et art, ERUDI et langues étrangères à la différence de ALL de Metz qui a plus de départements.

Nous demandons que soit précisé dans l'article 23 que les mandats des directeur et directeur-adjoint ne soient renouvelables qu'une fois. Nous indiquons que le fait d'avoir réuni dans une seule UFR tous les départements de langues du campus Lettres (au nombre de 7) nous paraît étonnant et que, de ce fait, le conseil plénier va comporter énormément de membres. Mme Thibier indique que c'est une volonté de l'assemblée constituante que d'associer la totalité des intervenants et que ce conseil plénier ne se réunira que deux fois par an et que, par ailleurs, un bureau a été constitué qui permettra un travail autour d'une équipe plus restreinte.

**POUR : 6 (5 UNSA et 1 SGEN)**

**CONTRE : 4 (2 FSU – 1 FO – 1 CGT)**

#### 5. Convention créant le CH&U (centre hospitalier et Universitaire créé par l'université, le CHRU et le l'Institut de cancérologie de Lorraine (LCL) (avis)

P. Mutzenhardt rappelle que cette convention date de 2011 et qu'elle doit être revue car le CHU a récemment intégré la Maternité régionale. Par ailleurs, le Centre Anticancéreux devient un partenaire signataire en tant que tel (et non plus intégré au CHU) : ces nouvelles modalités se retrouvent partout au niveau national.

Les élus du SGEN s'étonnent que la convention n'intègre pas du tout le fonctionnement de l'université en pôles scientifiques et collégiums. L'administration leur répond que les facultés de santé fonctionnent en UFR médicales et que le décret de création de l'UL prévoit bien que celles-ci continuent à s'appliquer sur la santé dans notre établissement (il y a croisement entre le ministère de l'ESR et celui de la Santé).

**POUR : unanimité**

#### 6. Création du titre de maître de conférences *cum merito* de l'université de Lorraine (avis)

Le président explique qu'une réflexion a eu lieu au CS, visant à proposer un mode de reconnaissance aux MCF HDR. L'éméritat est un statut bien spécifique, qui sert de modèle à ce qui est proposé ici. Le titre de « MCF *cum merito* » permettrait de simplifier la vie aux collègues qui veulent continuer une activité de recherche ou à encadrer des thèses après la retraite (en réglant des problèmes réglementaires dans pas mal de domaines). Ce texte a été approuvé par le CS.

En réponse à notre question, le président nous précise que, comme l'éméritat, ce titre n'est pas donné une fois pour toute mais doit être renouvelé tous les deux (délai qui est d'ailleurs sans doute trop court et qu'il faudrait allonger). De toute manière, le nouveau décret attendu sur le statut des enseignants-chercheurs devrait revoir les conditions de l'éméritat et l'étendre aux maîtres de conférences.

**POUR : unanimité**

#### 7. Régime indemnitaire statutaire BIATSS 2014 :

- Protocole d'accord (information)

Le président présente le texte, rappelle qu'il y a eu des discussions lors d'un groupe de travail, précise qu'il s'agit d'un point d'information mais qu'il souhaite ici interroger les organisations syndicales l'une après l'autre : souhaitent-elles signer ce protocole ?

Les élus CGT, FO, FSU, UNSA du CT s'accordent pour dire qu'il y a à la fois un problème de forme et un problème de fond sur cette question.

- Sur la forme : le comité technique n'est pas le lieu pour faire signer les organisations syndicales. Les élus qui y siègent le font en tant que représentants élus des personnels et pas en tant que représentants d'une organisation syndicale – ils n'ont pas mandat pour engager leur syndicat. Les représentants officiels de nos organisations n'ont d'ailleurs pas été saisis de cette question par le président.
- Sur le fond : dans le texte même n'apparaît aucun engagement de l'établissement sur l'évolution du régime indemnitaire à l'UL. Il ne s'agit en gros que d'un rappel des discussions qui ont eu lieu cette année (et qui d'ailleurs ont lieu chaque année depuis la fusion) autour de l'indemnitaire. Ce texte dit uniquement que c'est la situation financière de l'établissement qui va décider chaque année de l'évolution du régime indemnitaire. Il nous semble qu'il s'agit avant tout de faire devant le CA de l'établissement un affichage d'un « dialogue social » qui n'en est pas réellement un.

Le président nous « alerte » sur le fait qu'un protocole signé aurait eu le mérite de marquer officiellement l'intention politique de l'établissement de faire évoluer le régime indemnitaire et cela dans le cadre d'une contrainte budgétaire de plus en plus forte qui fait que les pressions sont multiples et les volontés pas toujours dans le sens des BIATSS. Signer ce protocole aiderait à la formalisation de la négociation et à la prise de décision du CA. Il précise que l'augmentation du régime indemnitaire est un engagement qu'il porte personnellement, que c'est lourd à porter, et qu'il ne sait pas s'il pourra le porter longtemps, et que ce sera encore plus lourd à porter s'il revient vers le CA sans la signature des organisations syndicales sur ce protocole.

*Nous tenons à ce que la négociation continue de se faire là où elle doit se faire : au comité technique. Un protocole d'accord aurait du sens s'il montrait un véritable engagement de l'établissement sur une progression et un calendrier précis, ce qui n'est pas le cas ici. Ce texte est vide de sens et n'a d'intérêt que pour l'équipe présidentielle qui pourra amener aux membres du CA un document signé par toutes les OS, "preuve" du dialogue social en cours dans l'UL.*

*Rappelons en passant qu'en 2002, des protocoles d'accord avaient été signés par les ex-établissements autour du temps de travail – témoignant de l'engagement des établissements sur ce progrès social que représentait le passage aux 35h de travail / semaine.*

*Voyez ce que l'UL en a fait .....*

#### - Primes cibles 2014 (avis)

Le président rappelle qu'une récente enquête a montré que notre établissement était en décalage (en-dessous) par rapport à la moyenne nationale des PPRS (prime de participation à la recherche scientifique). Et que son idée « politique » est de rattraper ce décalage en deux ans. Syndicats et équipe de direction sont arrivés, au fil des réunions du groupe de travail RI du printemps 2014, à un point de convergence pour la rentrée prochaine. Ainsi, toutes les catégories de personnels BIATSS titulaires et contractuels voient leur prime cible augmenter (voir le tableau en annexe).

Pour les cat C : 201€ ou 206€

Pour les cat B : 303€ ou 357€

Pour les cat A : entre 310 et 885€

L'effet cliquet est maintenu (les personnels dont les PPRS sont au-dessus de ces montants les conservent).

**POUR : 1 (SGEN)**

**ABSTENTION : 9 (5 UNSA, 2 FSU, 1 FO, 1 CGT)**

*Nous constatons qu'un effort est fait (il y a augmentation de 394 000 € pour l'ensemble des primes statutaires des personnels BIATSS) mais également que les personnels de l'Université de Lorraine restent parmi les moins bien lotis de tout l'enseignement supérieur de France. Nous regrettons surtout que, parallèlement à cette discussion sur le régime indemnitaire statutaire, l'équipe de direction de l'établissement mette en route une autre négociation – que nous avons refusée mais dont le projet n'est pas abandonné – autour de la prime par objectifs et qu'environ 1.5 millions d'euros seront dédiés à cette dernière.*

#### 8. Règlement de gestion des personnels « chercheurs et enseignants contractuels » (avis)

Ce point a été traité lors d'un groupe de travail le 12 juin.

Le président indique que certains points du texte ont été précisés, par exemple l'introduction de la partie « Chercheurs contractuels », notamment sur la définition du terme « chercheur » : ce document s'applique en effet aux docteurs uniquement et non aux doctorants.

Nous nous étonnons du contenu de la délibération qui va être proposée au CA et qui est rédigée ainsi : *Au terme d'une année universitaire, ce règlement de gestion mérite des ajustements pour en faciliter sa compréhension et son application.* Nous souhaitons que soit précisé que le règlement présenté au CA de juillet 2013 n'était pas celui voté par les élus au CT du 27 juin de cette même année – en raison d'une erreur des services centraux qui ont fait passer au CA le document de travail sans les apports des syndicats. Ce n'est donc pas uniquement parce qu'il faut faire « quelques ajustements » que le texte repasse devant le CA. Le président dit n'avoir jamais caché cette erreur et consent à inscrire cette précision dans la délibération.

Nous demandons que les délais de préavis de fin de contrat soient précisés dans les articles s'y référant. François Noël (DRH) indique qu'une information, en cours de préparation, sera apportée aux personnels et Madame Marlier rappelle que cette information est présente dans chaque contrat individuel.

Un syndicat demande que la notion d'« activités accessoires » soit explicitée. Le directeur des ressources humaines indique que c'est le terme employé pour désigner les vacances et que la précision sera ajoutée avant la présentation au CA (pages 2 et 6).

Une organisation syndicale indique que la grille d'avancement est différente entre les enseignants et les chercheurs. Celle des chercheurs va jusqu'à la hors classe des chargés de recherche alors que celle des enseignants contractuels s'arrête avant la hors classe des PRCE. Nous rappelons que, pourtant, c'est bien dans la catégorie des enseignants contractuels que les personnels auront vocation à rester le plus longtemps, le règlement des chercheurs contractuels ayant plutôt vocation à gérer des contrats de relativement courte durée.

François Noël nous précise que les PRCE contractuels (contractuels recrutés sur un poste de PRCE vacant) sont gérés par un décret qui ne prévoit pas la hors-classe. Le règlement de gestion de l'établissement ne peut pas être plus favorable que ce décret.

**POUR : unanimité**

*Nous votons pour ce règlement qui a demandé un long travail. Nous pensons nous y être impliqués fortement et avoir obtenu de réelles avancées dans les conditions d'emploi des enseignants et des chercheurs contractuels. L'an passé, lors du CT du 27 juin, nous avons voté favorablement, c'est donc en cohérence avec ce premier vote que nous procédons aujourd'hui. Nous espérons qu'enfin tous les contrats seront régularisés et que tant les enseignants que les chercheurs contractuels pourront se consacrer à leurs activités sereinement.*

#### 9. Attribution des moyens financiers de fonctionnement aux organisations syndicales (avis)

Afin de respecter la loi sur le fonctionnement des organisations syndicales au sein d'un établissement (plus de deux ans et demi après la création de l'Université de Lorraine), l'établissement a finalement décidé de doter chacune d'elles d'une subvention leur permettant d'assurer leurs besoins matériels : tirages papier, frais téléphoniques, déplacements, matériels, etc.

Cette subvention est composée d'une part fixe et d'une part variable calculée selon la représentativité de chaque OS au CT (élection de 2011) et sera versée lorsque les OS auront fourni les documents requis. Un compte rendu des dépenses sera à fournir en janvier afin de débloquer la subvention pour l'année à venir.

**POUR : unanimité**

Le statut de l'élu octroie 19 jours de décharge à chaque élu au CT et au CHSCT et prévoit une compensation à leurs composantes sous la forme de paiement d'heures de vacances administratives. Le dispositif sera mis en place à la rentrée de septembre prochain.

#### 10. calendrier de fermeture de l'établissement pour l'année universitaire 2014-2015 (avis)

Les périodes de fermeture des composantes ou des bâtiments sont décidées pour une année universitaire et les demandes sont transmises pour vote au CT et au CA.

Si des ouvertures ou des fermetures exceptionnelles sont décidées en dehors de ces périodes, la DRH doit en être informée, essentiellement afin d'éviter la problématique des travailleurs isolés.

Nous demandons ce qu'il advient si une composante décide de fermer sans que cela ait été prévu initialement.

Le président nous répond que c'est le conseil de composante qui doit décider puis remonter cette information à la DRH. Cette demande doit être motivée et, dans la mesure du possible, programmée.

Une organisation demande s'il est possible d'afficher ces fermetures sur une page web. La réponse est OUI.

Le président indique qu'il est peut-être nécessaire que des précisions soient apportées sur la procédure. Une organisation demande si les fermetures dérogatoires passent en CHSCT. La réponse est « non, par pour le moment » mais le CHSCT peut faire la demande d'être informé.

**POUR : unanimité**

*Nous ne nous sommes pas opposés à la fermeture de l'établissement. Cependant nous avons fait remarquer que certaines pratiques sont en train de se mettre en place comme les fermetures de « pont » ou autre, ce qui oblige les agents à prendre des jours de congé ou de récupération. De plus, certaines structures ferment sur des périodes longues ce qui ne permet pas aux agents de pouvoir disposer librement d'une partie de leurs congés. Il est donc nécessaire que nous veillions à ce que les périodes de contrainte restent acceptables.*

## 11. Elections professionnelles 2014

### Fin anticipée de la CCPANT (avis)

Tous les éléments n'ont pas encore été arrêtés par le ministère (les circulaires ne sont pas encore sorties). Cependant, pour se mettre en conformité avec le renouvellement imposé par le ministère, nous devons intervenir sur le mandat de notre CCPANT et le réduire au 31/12/2014. Ce projet sera transmis pour information au CA.

**ABSTENTION : 4 CGT - FO - FSU**

**REFUS DE VOTE : 6 UNSA - SGEN**

*Nous nous sommes abstenus parce que cette décision est une décision ministérielle : notre avis n'a donc aucune portée.*

### Préparation des élections professionnelles du 4 décembre 2014

Les instructions ministérielles prévoient qu'une commission de suivi du processus électoral soit mise en place avec les OS qui ont vocation à présenter des candidats. Nous recevons le message de convocation en même temps que ce point est évoqué et celle-ci se réunira le 9 juillet.

Les listes pré-électorales seront à communiquer par les établissements au ministère sur une plateforme web pour permettre aux OS d'avoir une première vision de l'ensemble des électeurs – pour le 1er juillet pour les personnels titulaires et contractuels mais pas pour les vacataires, qui seront intégrés plus tard, leur recrutement n'intervenant qu'après la rentrée. Il y aura plusieurs déversements de listes d'ici le mois d'octobre. La circulaire complète d'organisation du ministère contient un point inquiétant, à savoir la situation des vacataires (64h minimum d'enseignements programmées sur l'année universitaires). L'établissement réfléchit à la meilleure solution à apporter afin que les vacataires puissent voter tout en prouvant la réalité de leur situation.

Deux bureaux de dépouillement sont prévus : Metz et Nancy. Les autres bureaux ne seront que des sections de vote.

## 12. Transfert de personnels de l'UL à la SATT Grand Est (information)

L'information du transfert des personnels est donnée par le directeur général des services M. MOLTER. La SATT Grand Est (société d'accélération du transfert de technologies) devait avoir un PDG en janvier mais comme cette nomination n'est pas intervenue, elle travaille de façon transitoire sans PDG. L'UL a décidé que le transfert des personnels devait tout de même être réalisé. Il concerne neuf personnes qui ont fait leur choix à la mi-mai. Préalablement, chacun a pu rencontrer la DRH, la direction provisoire de la SATT, la DRV, afin d'étudier les conséquences sur les contrats de travail. Sur ces neuf personnes, huit ont donné suite et ont demandé leur transfert (en CDI ou en CDD). Une personne titulaire est mise à disposition sur un mi-temps. Ce calendrier de transfert s'étend du 1er juillet au 1er septembre.

Le CA a validé ce plan de recrutement avec un certain nombre de principes dont un qui consiste à refuser toute détérioration des conditions de travail. Il s'avère cependant que le personnel ne sera pas aussi favorisé qu'il l'avait imaginé. Pour 25 % de leur temps, les ingénieurs de la valorisation de la recherche continueront à travailler pour l'UL avec compensation. Les congés et récupérations non utilisés seront indemnisés.



Le président nous précise que, dans le cadre des redécoupages régionaux, le périmètre de la SATT va poser question (Lorraine, Champagne-Ardenne, Bourgogne Franche Comté) et avec lui la situation des personnels.

Nous demandons pourquoi un tel transfert de personnel s'est passé de l'avis du CHSCT. Le directeur général des services considère que la véritable question aurait pu porter sur les personnels de la valorisation (ceux qui restent à la DRV). Si cela s'avérait nécessaire, une présentation pourrait être faite au CHSCT et au CT. Nous insistons sur le fait que cette proposition faite aux personnels de partir à la SATT relève typiquement d'un changement dans les conditions de travail. Pour le président, l'important est que ces personnels aient un emploi car, dans d'autres SATT, les transferts ne se sont pas passés aussi favorablement. Il indique également que le CHSCT peut lui-même demander à être saisi d'un dossier.

### 13. Suivi des propositions et avis du CT du 19 mai 2014 (information)

### 14. Questions diverses

Ferc SUP CGT - FSU - FO

#### 1 - Temps de travail

**Le tour de France traverse Nancy le 11 juillet. Quels sont les sites qui seront fermés ? Pourquoi n'y a-t-il pas eu d'information à ce sujet (campus lettres et 91 avenue de la Libération) ? Pourquoi les personnels devraient-ils prendre une journée de congé ou de récupération ? Ne serait-il pas légitime d'autoriser une autorisation d'absence créditrice ?**

M. Molter nous présente la chronologie à savoir : fermeture du cours Léopold en raison de l'arrivée de l'étape. Or la faculté de droit est également sur la ligne d'arrivée et, de plus, va héberger du matériel. Il a donc été compris que l'ensemble des sites Léopold et Carnot seront inaccessibles toute la journée. Puis il s'est avéré qu'il en serait de même pour la rue Jacquinet inaccessible en terme de parking à partir de 13h30 / 14h, d'où une fermeture pour l'après-midi. Le campus Lettres sera concerné aussi ainsi que l'avenue de la Libération. Les personnels du Campus Lettres devront prendre congé mais, sur proposition de sa directrice, le campus restera ouvert pour les personnels qui souhaitent assister au tour de France.

Nous insistons fortement sur le fait que ne comprenons pas pourquoi les personnels devraient prendre une journée ou une demi-journée de congé. Pourquoi les agents ne peuvent-ils pas bénéficier d'une journée ou demi-journée d'absence créditrice ? C'est un cas de force majeure, les personnels n'ont pas choisi que le tour de France passe aux abords de leur lieu de travail. Auparavant les présidents disposaient d'une journée dite « Jour du président », pourquoi ne pas utiliser cette possibilité ? C'est une décision que nous qualifions de « politique », mais que le président doit assumer. A bon entendeur, salut ! Pas de discussion possible.

**– Comité de suivi du temps de travail. Nous avons été informés qu'une version agatte 2 devait être mise en développement pour une mise en place en septembre 2014. Les modifications devaient notamment porter sur les délégations d'élus et décharges syndicales (validation automatique), une prise en compte des agents en horaires spécifiques. Le comité de suivi sera-t-il convoqué avant la rentrée pour anticiper cette mise en place ?**  
**– Une composante qui décide de faire un pont et de fermer ses bâtiments, en dehors des périodes de fermeture approuvées par le CA, peut-elle imposer à ses personnels de prendre un jour de récupération ou de congé ?**

François Noël confirme que le comité de suivi sera convoqué fin août ou début septembre pour que soient présentées aux syndicats les modifications apportées sur le logiciel.

**2 - Les OS peuvent-elles demander la création d'une liste de diffusion sur sympa (à usage interne des syndicats ou pour usage adresse de contact) ?**

La réponse est OUI. Mais plusieurs demandes de création de listes faites par les représentants syndicaux sont restées sans réponse. Le président indique qu'il faut encore que l'établissement définisse les niveaux de responsabilité autour de ces listes (modération et respect de la charte informatique de l'établissement). Nous nous étonnons qu'on en soit encore là, deux ans et demi après la création de l'Université de Lorraine.

**3 - Le mouvement interne a eu lieu fin mai-début juin. Afin d'en établir le bilan et de préparer le prochain mouvement serait-il possible que le groupe de travail se réunisse à nouveau ? S'il n'y a pas de candidats retenus ou pas de candidat qui s'est proposé que devient le poste ? Comment affecte-t-on les personnels qui viennent de l'extérieur ?**

Sur le principe de mouvement, on pourra faire un groupe de travail. Les premières nominations ont eu lieu mi-juin fin août avec un ajustement fin août. Les premières nominations sont à la signature du président. Il n'y a pas eu beaucoup de candidatures, donc pas beaucoup de postes susceptibles d'être vacants, et pas beaucoup de candidatures sur les postes susceptibles d'être vacants.

Nous demandons ce qu'est le devenir d'un poste libéré. Le DRH indique que des vœux ont été portés sur des postes susceptibles d'être vacants. Mais la question est posée sur la pertinence d'une nouvelle vague de mouvement sur les postes libérés. Cela sera étudié et sans doute tous les postes vacants ne seront pas pourvus.

Nous regrettons que ce mouvement ne soit pas suffisamment long et nous souhaitons des aménagements que nous espérons développer dans le cadre du groupe de travail.

**4 - La délibération du CA de février 2013 concernant les vacances administratives indiquait :**

**Les vacataires ne peuvent être recrutés plus de 6 mois continus ou discontinus sur une période de 12 mois. Le temps de travail ne peut excéder 151h67 heures/mois**

**Or aujourd'hui les services RH refusent les contrats de vacances qui dépassent l'équivalent d'un mi-temps mensuel, sans explication. Pourquoi ?**

Le DRH indique que l'établissement a une difficulté pour appliquer la directive de février 2013 sur la manière de comptabiliser les personnels entre vacataires et CDD : une personne qui totalise plus de 6 mois de contrat par an doit être considérée comme un contractuel en CDD (et ne peut pas être vacataire).

La DRH a du mal à faire la différence entre vacataires et CDD, dès lors que le nombre d'heures est supérieur à un mi-temps sur un mois, et a donc décidé de mettre cette limite haute pour les vacataires.

**5 - Comment doit procéder un responsable administratif pour demander un changement de BAPE pour un personnel de sa composante ? S'il est nécessaire de saisir la CPE, quelle est la procédure ?**

La réponse sera donnée avec une procédure spécifique qui sera présentée à la prochaine CPE du 10 juillet 2014, mais effectivement la réponse passe par la CPE.

**6 - Les lettres avertissant les personnels du versement de la PFI ont été distribuées. Il y a plusieurs personnes qui peuvent prétendre à cette prime et qui n'ont toujours rien reçu. Pouvez-vous vérifier si vos listes sont à jour en incluant aussi les nominés à des postes Sauvadet ?**

Il faut prendre contact directement avec la DRH en donnant les noms.

A priori, tous les dossiers seraient régularisés.

**7 - Dans agatte, les congés pathologiques de grossesse sont considérés comme des arrêts maladies, alors qu'ils devraient être inclus dans les congés maternité. Pourrez-vous faire le changement pour la future version ?**

Un changement sera fait dans la future version. C'est en cours de correction et cela ne décomptera pas les droits à congé maladie.

**8. - Pour les EC qui sont sur deux sites et qui n'ont pas de remboursement de leurs frais de mission, quelle est la politique de l'UL ?**

C'est la politique de la composante. Mais normalement les frais doivent être pris en charge. Un rappel sera fait sur la procédure des ordres de mission et des frais de mission et sur l'importance de l'ordre de mission.



Tit. / Cont.	Cat. FP	Grade	Primes actuelles	égal	au dessus	2014					2015					
						Primes	en dessous	égal	au dessus	Coût annuel chargé	Primes	en dessous	égal	au dessus	Coût annuel chargé	
Tit.	A	IGR HC	801 €	7	2	885 €	7		2	7 379 €	968 €	7		2	7 334 €	
		CONSERVAT.CHEF BIBLI	751 €	3	3	860 €	6			5 722 €	968 €	6			7 495 €	
		IGR 1C	654 €	20	6	802 €	23		3	40 687 €	950 €	23		3	42 983 €	
		ATTACHE PAL.ADM.ETAT	516 €	9	25	564 €	23		11	9 523 €	638 €	26		8	14 799 €	
		CONSERVATEUR BIBLIO.	496 €	13	1	555 €	13		1	9 459 €	613 €	14			9 555 €	
		IGR 2C	517 €	58	17	734 €	66		9	164 742 €	950 €	68		7	181 949 €	
		IGE HC	431 €	5	1	522 €	6			5 891 €	613 €	6			6 715 €	
		IGE 1C	359 €	20	14	404 €	31		3	14 143 €	449 €	32		2	17 878 €	
		ATTACHE ADM.ETAT	384 €	18	10	417 €	19		9	7 204 €	473 €	19		9	7 493 €	
		BIBLIOTHECAIRE	350 €	15		400 €	15			9 334 €	449 €	15			9 261 €	
		CONSEIL.TECH.SCE.SOC	314 €	1		341 €	1			338 €	368 €	1			343 €	
		IGE 2C	354 €	126	88	402 €	192		22	93 591 €	449 €	196		18	115 174 €	
		ASSISTANT INGENIEUR	307 €	76	48	338 €	116		8	34 925 €	368 €	120		4	45 009 €	
		INFIRMIER(E) CN EDUC	244 €	4		306 €	4			3 070 €	368 €	4			3 068 €	
		INFIRMIER(E) CS EDUC	252 €	7		310 €	7			4 675 €	368 €	7			4 662 €	
	<b>Total A</b>			<b>382</b>	<b>215</b>		<b>529</b>		<b>68</b>	<b>410 685 €</b>		<b>544</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>473 718 €</b>	
	B	BIBLIO ASSIS SPEC CE	302 €	11	1	357 €	2			7 501 €	357 €				0 €	
		ASSIST. SCE SOC. PAL	239 €	1	1	357 €	11		1	2 243 €	357 €	11		1	0 €	
		SAENES CE	328 €	10	6	357 €	12		4	3 838 €	357 €	12		4	0 €	
		TCH CE	287 €	77	10	357 €	84		3	70 683 €	357 €	84		3	0 €	
		BIBLIO ASSIS SPEC CS	279 €	20		357 €	20			19 229 €	357 €	20			0 €	
		SAENES CS	320 €	13	8	357 €	20		1	7 144 €	357 €	20		1	0 €	
		TCH CS	277 €	19	15	357 €	34			30 145 €	357 €	34			0 €	
		ASSISTANT SERV.SOC.	244 €	2		303 €	2			1 301 €	303 €	2			0 €	
		BIBLIO ASSIS SPEC CN	260 €	8		303 €	8			4 324 €	303 €	8			0 €	
		SAENES CN	293 €	24	38	303 €	24		38	2 927 €	303 €	24		38	0 €	
		TCH CN	240 €	179	77	303 €	249		7	153 030 €	303 €	249		7	0 €	
		<b>Total B</b>			<b>364</b>	<b>156</b>		<b>466</b>		<b>54</b>	<b>302 364 €</b>		<b>0</b>	<b>466</b>	<b>54</b>	<b>0 €</b>
	C	ADJENESP1	198 €	55		206 €	55			5 419 €	206 €	55			0 €	
		ATFRP1	198 €	56		206 €	56			5 519 €	206 €	56			0 €	
		MAG.BIBLIO.PAL.1C	198 €	6	1	206 €	6		1	586 €	206 €	6		1	0 €	
		ADJENESP2	196 €	102	3	206 €	102		3	13 084 €	206 €	102		3	0 €	
		ATFRP2	196 €	166	2	206 €	166		2	21 720 €	206 €	166		2	0 €	
		MAG.BIBLIO.PAL.2C	196 €	21	1	206 €	21		1	2 704 €	206 €	21		1	0 €	
		ADJENES1C	193 €	104	2	201 €	104		2	9 550 €	201 €	104		2	0 €	
		ATRF1C	193 €	132	2	201 €	132		2	12 659 €	201 €	132		2	0 €	
		MAGASINIER.BIBLIO.1C	193 €	6	1	201 €	6		1	585 €	201 €	6		1	0 €	
		ADJENES2C	187 €	20	1	201 €	20		1	3 329 €	201 €	20		1	0 €	
		ATEC1 et 2C	187 €	8		201 €	8			1 340 €	201 €	8			0 €	
		ATRF2C	187 €	219		201 €	219			37 759 €	201 €	219			0 €	
		MAGASINIER.BIBLIO.2C	187 €	21	3	201 €	22		2	3 673 €	201 €	22		2	0 €	
		<b>Total C</b>			<b>916</b>	<b>16</b>		<b>917</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>117 926 €</b>		<b>0</b>	<b>917</b>	<b>15</b>	<b>0 €</b>
		<b>Total titulaires</b>			<b>1662</b>	<b>387</b>		<b>1912</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	<b>830 974 €</b>		<b>544</b>	<b>1383</b>	<b>122</b>	<b>473 718 €</b>
				<b>2049</b>												
	Cont.	A	IGR HC	801 €	1	2	885 €	1		2	1 426 €	968 €	1		2	1 417 €
			IGR 1C	654 €	1	6	802 €	3		4	5 600 €	950 €	3		4	7 077 €
			IGR 2C	517 €	16	10	734 €	16		10	64 917 €	950 €	24		2	83 082 €
			IGE HC	431 €		2	522 €			2	0 €	613 €			2	0 €
IGE 1C			359 €	3	4	404 €	3		4	2 216 €	449 €	3		4	2 247 €	
ATTACHE ADM.ETAT			384 €	1		417 €	1			562 €	473 €	1			553 €	
IGE 2C			354 €	58	38	402 €	72		24	48 003 €	449 €	75		21	57 487 €	
ASSISTANT INGENIEUR			307 €	49	31	338 €	69		11	29 811 €	368 €	72		8	35 399 €	
INFIRMIER(E) CN EDUC			244 €	1		306 €	1			530 €	368 €	1			530 €	
<b>Total A</b>					<b>130</b>	<b>93</b>		<b>166</b>		<b>57</b>	<b>153 065 €</b>		<b>180</b>		<b>43</b>	<b>187 791 €</b>
B		TCH CE	287 €	3		357 €	3			3 099 €	357 €			3	0 €	
		TCH CS	277 €	4	4	357 €	8			9 574 €	357 €			8	0 €	
		ASSISTANT SERV.SOC.	244 €	1	2	303 €	3			2 161 €	303 €			3	0 €	
		SAENES CN	293 €	1		303 €	1			174 €	303 €			1	0 €	
		TCH CN	240 €	104	45	303 €	138		11	118 485 €	303 €			138	11	0 €
<b>Total B</b>				<b>113</b>	<b>51</b>		<b>153</b>		<b>11</b>	<b>133 492 €</b>		<b>0</b>	<b>153</b>	<b>11</b>	<b>0 €</b>	
C		ATFRP1	198 €	2	1	206 €	3			270 €	206 €			3	0 €	
		ATFRP2	196 €	41	6	206 €	47			6 919 €	206 €			47	0 €	
		ATRF1C	193 €	8	1	201 €	9			936 €	201 €			9	0 €	
		ADJENES2C	187 €	8	1	201 €	9			1 814 €	201 €			9	0 €	
		ATEC1 et 2C	187 €	1		201 €	1			238 €	201 €			1	0 €	
		ATRF2C	187 €	245	34	201 €	279			55 986 €	201 €			279	0 €	
		MAGASINIER.BIBLIO.2C	187 €	1		201 €	1			119 €	201 €			1	0 €	
<b>Total C</b>				<b>306</b>	<b>43</b>		<b>348</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>66 282 €</b>		<b>0</b>	<b>348</b>	<b>1</b>	<b>0 €</b>	
<b>Total contractuels</b>			<b>549</b>	<b>187</b>		<b>667</b>	<b>0</b>	<b>69</b>	<b>352 839 €</b>		<b>180</b>	<b>501</b>	<b>55</b>	<b>187 791 €</b>		
			<b>736</b>													
<b>Total général</b>			<b>2211</b>	<b>574</b>		<b>2579</b>	<b>0</b>	<b>206</b>	<b>1 183 813 €</b>		<b>724</b>	<b>1884</b>	<b>177</b>	<b>661 509 €</b>		
			<b>2785</b>													

Coût de la mesure avec effet au 1er septembre de l'année universitaire considérée

Tit. / Cont.	Cat. FP	2014				2015			
		Primes	en dessous	égal	au dessus	Primes	en dessous	égal	au dessus
Tit.	A	136 895 €				157 906 €			
	B	100 788 €				0 €			
	C	39 309 €				0 €			
<b>Total tit.</b>		<b>276 991 €</b>				<b>157 906 €</b>			
Cont.	A	51 022 €				62 597 €			
	B	44 497 €				0 €			
	C	22 094 €				0 €			
<b>Total cont.</b>		<b>117 613 €</b>				<b>62 597 €</b>			
<b>Total général</b>		<b>394 604 €</b>				<b>220 503 €</b>			

Coût total de la mesure sur deux ans (y compris EAP 2014 reporté de janvier à aout 2015) : 1 404 316 €