

**Présents pour l'administration :** Martial Delignon VP CA, Christine Roizard VP RH, François Noël DRH, Jean-François Molter DGS, Julien Barthe SG, Yves Cardellini pour le point 4.

**Présents pour les organisations syndicales :** voir point 2

OJ

1. Désignation du secrétaire de séance
2. Installation du comité technique (info)
3. Adoption du règlement intérieur (avis)
4. Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap (avis)
5. Procédure d'avancement des enseignants chercheurs 2015 (avis)
6. Opération immobilière MIM-LEM (mesure d'organisation des services) (avis)
7. Suivi des propositions du CT du 5 décembre 2015
8. Composition du groupe de travail RPS (risques psycho-sociaux) – 2015
9. Questions diverses

En préalable, des élus s'étonnent d'avoir assisté à un office religieux, dans le hall du bâtiment G du Campus Lettres où se tient ce CT. J.-F. Molter indique que l'Administration a elle-même été surprise et explique la situation, très particulière : 200 étudiants israéliens sont en regroupement pour quelques jours à Nancy dans le cadre des examens d'une licence par correspondance (Erudi). L'Université a pris contact avant leur arrivée avec les représentants de la Communauté juive de Nancy pour qu'elle prenne en charge ces étudiants, en particulier pour leur donner des espaces de prière, ce qui a été fait. Ces étudiants n'auraient pas dû rester sur le Campus entre midi et deux ni tenir leur office dans le bâtiment. Une élue indique que les étudiants ont parfaitement compris qu'ils devaient arrêter, se sont excusés et sont sortis lorsqu'elle leur a demandé.

M. Delignon précise que par ailleurs et depuis plusieurs mois, certains étudiants ont pris l'habitude de pratiquer leur religion dans les locaux de l'Université et que l'établissement essaie de réfléchir sur la façon de gérer cette situation de la manière la plus soft possible.

Les élus rappellent que la laïcité doit aussi s'appliquer à l'Université.

**Point 1 : Secrétaire de séance :** Etienne Rozé (SGEN)

**Point 2 : Installation du comité technique (information)**

M. Delignon excuse le Président qui aurait voulu faire l'installation de ce nouveau CT, 2 impératifs l'en ont empêché : l'accueil d'un ministre chinois en Meuse et la visite du site ARTEM pour les élus locaux. Il nous rejoindra s'il trouve quelques minutes.

*Le président nous a effectivement rejoints à 17h30, pour la dernière demi-heure de travail. Rappelons ici que c'est la 3<sup>e</sup> réunion consécutive du CT que le président « rate », mais tout va bien, car il fait dire à son VP que le CT est une instance essentielle où se construit le dialogue social sur le fonctionnement et la gestion de l'Université de Lorraine...*

Les membres du CT (élus le 4 décembre 2014) se présentent :

FSU	Benoît KLEIN (BIATSS) DAJ Léopold	Christine RUIZ (BIATSS) ESSTIN
FSU	Thierry OSTER (Enseignant) UFR SciFA Metz et ENSAIA	Nathalie LEONARDI (Enseignant) IUT Metz
FNEC-FP FO	Cyrille BORDE (BIATSS) IJL Nancy	Pierre PINO (Enseignant) IUT Metz
FERC SUP CGT	Martine SALM (BIATSS) DVUC Metz	Frédérique BEY (BIATSS) MSH Lorraine Nancy

SNPTES/UNSA	VERNEX-LOSET Lionel (BIATSS)	Emmanuel MAUJEAN (BIATSS)
SNPTES/UNSA	Xavier ROUX (BIATSS)	Sandra QUERRY (BIATSS)
SNPTES/UNSA	Annick THIMON (Enseignant)	Danièle FRISTOT (Enseignant)
SNPTES/UNSA	Florence BOUCHET (BIATSS)	Alain LE DREZEN (BIATSS)
SGEN CFDT	Etienne ROZE (BIATSS)	Philippe CAPDEVIELLE (Enseignant)
SGEN CFDT	Danièle GROSHENY (Enseignant)	Françoise CORNAT (BIATSS)

M. Delignon rappelle que le précédent CT a beaucoup travaillé depuis sa mise en place fin 2011. Pour preuve, 31 réunions ont eu lieu en 2014 (CT et groupes de travail RH). Ce travail, d'une grande ampleur, a permis de baliser les dossiers liés à la construction de l'établissement. Il reste pourtant certains chantiers à mener qui devront l'être dans le cadre d'un échéancier plus raisonnable que les années précédentes, permettant des conditions de travail correctes.

*Rappelons ici que si certains groupes de travail ont été réellement efficaces et ont permis aux organisations d'asseoir certaines de leurs revendications (règlements de gestion des contractuels BIATSS, chercheurs et enseignants par ex), ils furent peu nombreux. Les travaux consacrés aux NBI, à la prime par objectifs, à Agatte, au référentiel enseignant-chercheur ... (auxquels, pour certains, nous avons, d'ailleurs, refusé de participer) n'ont servi qu'à valider la politique de l'établissement et à afficher, auprès des personnalités extérieures du CA et autres élus, un mirage de dialogue social. Nous resterons extrêmement vigilants cette année encore sur l'opportunité de passer des heures inutiles à faire le travail de l'administration.*

### Point 3 : Adoption du règlement intérieur (avis)

Le texte de règlement intérieur proposé ici est strictement le même que celui rédigé en 2012.

Un élu s'interroge sur la comptabilisation des abstentions lors d'un vote. Après réflexion et relecture des articles du décret correspondant, il apparaît que les abstentions ne comptent pas dans le décompte des votes, mais que « le comité émet ses avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative ». Pour exemple, si, sur 10 votes, on compte 4 CONTRE, 1 POUR et 5 ABSTENTIONS, l'avis n'est ni favorable, ni défavorable. Il est simplement réputé « avoir été donné », puisqu'il n'y a pas de majorité.

*Nous indiquons que, vu le peu de cas que le CA fait des avis du CT, cela n'a pas grande importance.*

Nos élus proposent que ce règlement intérieur fasse référence au « statut de l'élu », qui octroie en particulier aux membres du CT une décharge spécifique de 19 jours. M. Molter indique que le texte « statut de l'élu » est autonome et s'applique indépendamment de ce RI et que, inversement, ce RI peut vivre sans statut de l'élu (qui relève de l'établissement UL).

Un élu rappelle qu'en principe, et selon ce règlement intérieur, les documents se rapportant à l'ordre du jour doivent parvenir aux membres du Comité si possible 15 jours avant la réunion et au minimum 8 jours avant. Or, ce minimum est devenu une habitude pendant ces 3 dernières années. Il demande que l'Administration essaie de reprendre de bonnes habitudes, ce qui permettrait aux élus de pouvoir travailler avec les personnels qu'ils représentent autrement que dans l'urgence.

**VOTE :**  
**POUR : 10**

#### Point 4 : Schéma directeur pluriannuel en matière de politique du handicap (avis)

Yves Cardellini, Référent Handicap (Direction Vie Universitaire et Culture), indique que l'établissement doit mettre en place un schéma directeur dans le cadre du handicap (il s'agit d'une prise en compte globale du handicap) que l'Université de Lorraine veut comme un axe fort : une commission a été mise en place en janvier 2014 qui regroupe des représentants des différents conseils centraux, des responsables, des étudiants, des extérieurs (MDPH, Conseil régional de Lorraine...), elle s'est réunie trois fois. Un groupe de travail a été créé avec les directions administratives concernées par le schéma directeur.

Plusieurs documents sont présentés.

Le schéma est adopté chaque année par le CA et est construit autour de **4 volets** :

- Dispositif d'accompagnement des étudiants incluant un accompagnement à l'insertion professionnelle
- Politique RH d'accompagnement des personnels incluant l'obligation des 6%
- Cohérence et visibilité de la Recherche et de la Formation
- Accessibilité de l'ensemble des services

Vision stratégique autour de **8 axes** qui sont des axes de travail dans la durée – non hiérarchisés (schéma directeur jusqu'à 2020)

1. Accompagner l'étudiant dans la construction totale de son parcours (du lycée aux premiers temps de l'insertion professionnelle)
2. Renforcer les actions de recrutement, d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, et poursuivre l'amélioration de l'obligation d'emploi
3. Inscrire dans la politique de marchés de l'établissement le recours à des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour certaines prestations
4. Avoir une meilleure lisibilité, à la fois de l'offre de formation UL-LMD et des activités de recherche abordant des thématiques liées au handicap
5. Définir et mettre en œuvre une politique de mise en accessibilité
6. Définir et mettre en œuvre une politique d'évacuation des Personnes à Mobilité Réduite (PMR), en respectant le règlement de sécurité contre l'incendie relatif aux Etablissements Recevant du Public (ERP)
7. Optimiser l'utilisation et les performances des ressources numériques à l'université de Lorraine
8. Permettre à la personne en situation de handicap d'accéder à des activités physiques et sportives, soit d'entretien, soit de compétition

#### Mise en place concrète d'un plan d'action sur 2015.

- Nous nous étonnons de ne pas retrouver (dans les tableaux présentant les actions prioritaires et secondaires ni dans le calendrier) d'éléments concernant l'axe 3 (*Inscrire dans la politique de marchés de l'établissement le recours à des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) pour certaines prestations*).

M. Cardellini nous indique que ces éléments n'étaient pas définis au moment de la rédaction des documents : en 2015, on verra ce qu'il est possible de faire et cela sera rajouté.

M. Molter ajoute que cette inscription dans la politique de marchés n'est pas simple, mais que l'établissement y aurait un intérêt financier puisque ces prestations peuvent être intégrées dans le calcul des 6% obligatoires (la loi de février 2005 impose aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6% de l'effectif total de leurs salariés).

- Nous nous étonnons que rien ne soit prévu pour améliorer l'accessibilité des logiciels de gestion utilisés à l'Université.

M Molter indique que les ressources numériques de type site web ou ENT sont une priorité, il y aura une étude et un transfert de compétence, pilotés par la DN. Il précise qu'il est beaucoup plus facile d'agir sur les logiciels « maison » sur lesquels on a la main. Les applications de gestion sont pour la plupart des outils qui ne sont pas développés à l'UL.

- Des élus demandent où en est l'Université par rapport à l'obligation de 6% et quel est le montant de l'amende.

M. Molter indique que l'UL est à 1,8% (notre Ministère est celui qui a le taux le plus bas) et paie une amende de 500 000 € pour déficit d'embauche.

- Des élus indiquent que certaines phrases dans le document « actions secondaires » sont particulièrement absconnes : « Définir le public cible des futurs apprenants et des prescripteurs, la segmentation, le positionnement et les projections (retour sur investissement visé) ».

- M. Cardellini indique par ailleurs que, depuis deux ans, l'Université de Lorraine consacre des moyens propres pour l'accompagnement des étudiants car la dotation de l'Etat (*accompagnement et accès aux savoirs et aux examens*) est plafonnée à 450 000 €, ce qui ne couvre plus les besoins. Il précise que l'UL a été pionnière en construisant un dispositif original qui marche et qui est aujourd'hui largement reconnu par le Ministère.

- Un élu demande où en est le travail sur les fiches de postes quand il y a accueil d'un personnel handicapé et si des visites sont prévues sur ces postes.

F. Noel indique qu'une analyse de la fiche de poste est faite avec le référent et le médecin du travail, qui rencontre l'équipe accueillante. Des actions de formation des futurs collègues sont également prévues.

- Nous trouvons que la présentation de ce schéma directeur mélange les mesures s'adressant aux personnels et aux étudiants, ce qui rend peu claires les actions spécifiques qui devraient être (ou sont) menées pour les uns ou les autres.

JF. Molter indique que l'établissement souhaite justement qu'un travail soit effectué et réfléchi sur les deux publics en même temps et qu'il ne souhaite pas qu'ils soient traités à part.

- Nous nous interrogeons sur de possibles recrutements d'enseignants-chercheurs en BOE.

C. Roizard nous répond que, vu le parcours qu'il faut suivre pour être enseignant-chercheur, il y a peu de personnels handicapés à ce niveau. Nous sommes quelque peu surpris de cette affirmation, mais elle reconnaît qu'il y a du travail à faire pour encourager les collègues à se déclarer.

- Enfin, M. Noël précise qu'une campagne devra être menée pour rappeler aux personnels que se déclarer en situation de handicap peut être important. Il explique que les personnels sont souvent réticents à faire cette démarche, car un handicap reconnu semble souvent synonyme de fragilité professionnelle. Il indique cependant qu'un nouveau texte de loi (donnant des avantages sur la retraite) pourrait modifier les choses et encourager les personnels concernés à faire la démarche.

**VOTE :**  
**POUR : 10**

#### Point 5 : Procédure d'avancement des enseignants chercheurs 2015 (avis)

Christine Roizard présente la procédure sur la campagne d'avancement des enseignants-chercheurs déjà évoquée lors des CT précédents. Les promotions des EC font l'objet de trois étapes :

1. Évaluation par le CA restreint, à partir de rapports internes sur les activités pédagogiques et actions collectives, de tous les dossiers de l'UL, évaluation transmise ensuite au CNU
2. Analyse par le CNU de l'ensemble des dossiers des candidats de chaque section, afin d'attribuer l'avancement au titre du contingent national (50%)
3. Évaluation par le CA restreint, à partir de rapports internes sur les activités de recherche, des dossiers non promus pour attribuer l'avancement au titre du contingent local (50%).

À la fin des étapes 1 et 3, le candidat peut décider de continuer ou arrêter la procédure d'avancement.

- Nous demandons s'il y a un nombre de page limité sur le dossier local après le retour de l'évaluation par le CNU.

C. Roizard indique que c'est le même dossier, c'est-à-dire celui du canevas national pour l'ensemble des sections. Le dossier du candidat n'est pas remis en question du début à la fin de la procédure.

- Il nous semblait qu'il y avait pour le dossier local après l'étape CNU, 2 pages pour les MCF et 4 pages pour les PU.

C. Roizard répond que c'est le rapporteur qui doit limiter son rapport d'évaluation et signale que certains rapporteurs sollicitent les candidats, ce qu'il ne devrait pas faire.

- Nous sommes entièrement d'accord avec C. Roizard sur le fait que les rapporteurs ne doivent en aucun cas se faire connaître des candidats.

- Nous rappelons que des recours ont été déposés par rapport à la procédure de l'an passé. Avant d'en connaître le résultat, nous demandons si l'UL a déjà pensé à d'éventuelles améliorations, ou procédé à l'autocritique de sa procédure, comme à propos des recours sur le CA restreint qui a décidé de ne pas attribuer la totalité du contingent pour la hors-classe des MCF ?

C. Roizard indique que, la procédure étant encore en cours, elle ne donnera pas de précision sur le recours et la position de l'établissement. Par contre, des modifications ont été apportées sur la nomination des rapporteurs qui seront ciblés dans la discipline du candidat, mais « dans la mesure du possible » car les rapporteurs sont désignés parmi les élus des conseils centraux et de pôles et collégiums et que certaines sections CNU peuvent donc ne pas être représentées. **Nous demandons s'il ne serait pas plus judicieux de passer par un conseil académique, notamment pour augmenter le nombre de personnes pouvant être rapporteur ?**

M. Delignon indique qu'ils vont regarder juridiquement si cela est possible avec ce type d'instance. Qu'un recours a été déposé auprès du ministère sur le sujet par la CPU.

- **Un élu demande pourquoi ne pas élargir le vivier, par exemple à tous les membres des EC qui ont été qualifiés, aux collègues ayant été membres du CNU. Il encourage à trouver une règle juridique qui permette d'élargir le vivier.**

C. Roizard explique que par rapport au nombre de dossiers que les rapporteurs ont à évaluer, il y a un juste équilibre à trouver entre trop et pas assez de dossiers qui ne permet pas une bonne évaluation/vision relative des dossiers. Elle répond « pourquoi pas » à l'idée d'élargir le vivier pour diminuer le nombre de dossiers par rapporteur, mais en disant aussi qu'il lui semblait que la fonction d'élu dans l'établissement était importante pour la légitimité de la tâche de rapporteur.

- **Un élu SGEN-CFDT propose que les élus au CT, CHSCT, collégiums et les pôles soient intégrés au vivier.**

**Notre commentaire : Les élus au CT et CHSCT sont avant tout des représentants syndicaux des personnels, et leur statut de MCF ou PU ne peut en aucun cas être un prétexte pour évaluer des dossiers et pallier le manque de rapporteurs. A notre sens, les fonctions syndicales n'intègrent pas de fonctions d'évaluation.**

C. Roizard signale que les collégiums et pôles sont déjà dans le vivier, mais qu'il y a bien actuellement un problème de répartition entre les rapporteurs qu'il faut améliorer.

- **Sur l'éventualité d'un conseil académique, nous indiquons que lors de précédents CT, le Président avait déjà évoqué une réflexion à mener dans ce sens.**

M. Delignon nous dit qu'ils sont en attente de publications de textes du ministère, que le statut de Grand Établissement ne contraint pas l'UL à créer ce conseil académique, qu'ils sont encore dans une logique de réflexion interne, et qu'ils verront ensuite s'ils élargissent cette réflexion aux instances de l'UL...

**VOTE :**

**POUR : 2 (CFDT-SGEN)**

**CONTRE : 8 (CGT, FO, FSU, UNSA)**

#### **Point 6 : Opération immobilière MIM-LEM (mesure d'organisation des services) (avis)**

La présentation du dossier est faite par Jean-Luc BLIN-LACROIX - VP patrimoine : enseignant.

Un nouveau bâtiment doit être construit afin d'abriter les locaux de l'UFR MIM, à côté de l'IPEFAM, de l'ENIM, de l'ENSAM au technopôle de Metz afin de constituer un pôle sciences « dures ».

Ce projet est prévu dans le cadre d'un PPP (partenariat public privé, lire [ici](#) présentation Wikipédia) décidé dans le cadre de l'opération plan CAMPUS et donc imposé par l'Etat ; c'est le premier projet immobilier en PPP de l'Université de Lorraine pour un coût total de 70 M€, dont 38 M€ donnés par des sociétés privés.

Le calendrier :

- Signature du contrat de partenariat : 27 février 2015
- Début du préparatoire : juillet 2015
- Mise à disposition des bâtiments : 31 mai 2017
- Mise en service des bâtiments : fin août 2017
- Fin du partenariat : 31 mai 2042

Le projet est bâti sur deux opérations : UFR MIM et LEM3.

Le bâtiment de la MIM, à côté de l'IPEFAM, accueillera les « L3 », « M », et quatre laboratoires associés : IECL, LGIMP, LCOMS, et le LITA, les enseignants, et les personnels BIATSS. Le bâtiment du LEM 3 sera construit à côté du CIRAM et

proche de l'ENSAM. Il est prévu de mettre en place un service technique commun aux bâtiments du site : IPEFAM, MIM, LEM3 et a priori l'ENIM.

Pour le problème des parkings, une zone de stationnement devrait être mise en place sur un terrain proche de l'ensemble du site ; en effet les parkings actuels et ceux inclus dans le projet ne seront pas suffisants.

Notre première interrogation porte sur la consultation du CHSCT qui n'a pas eu lieu ; elle est pourtant obligatoire et doit être préalable au vote du comité technique, afin de l'éclairer.

M. Molter nous répond que le CHSCT est interrogé sur l'hygiène et la sécurité et que sa sollicitation ne sera pas préalable à la consultation du comité technique. Le sujet du projet de déménagement est inscrit à l'ordre du jour du CHSCT du 26 janvier. L'avis ne portera donc pas sur les mêmes points

Nous demandons le nom du partenaire privé qui serait retenu :

La loi interdit de nous le donner car celui-ci n'est pas encore officiellement connu. Les 4 candidats qui ont remis une offre sont les sociétés : PERTUY, EIFFAGE, DEMATHIEU & BARD, ICADE DUTILLEUL.

Nous rappelons que les PPP sont une étape directe vers la privatisation du service public et que si la loi Pécresse les a mis en avant en 2008, la plupart des partenaires remettent en cause aujourd'hui ce genre de montages qui pèsent lourdement sur les contribuables d'aujourd'hui et demain (lire [ici](#) le rapport de la commission des lois du Sénat « Les contrats de partenariats : des bombes à retardement ? »).

Il nous est répondu que nous ne sommes pas consultés sur le montage financier de ce projet, acté depuis longtemps et imposé à l'Université, mais sur l'organisation et le fonctionnement des services qui découlent du transfert.

Nous précisons que c'est précisément le fait que ce soit un PPP qui est important ici, car il s'agit d'une procédure complexe, d'un contrat global (passé avec des entreprises privées) sur la conception, la réalisation, le financement, l'exploitation et la maintenance de bâtiments pendant 25 ans (voir les annonces de Factual). C'est pour cela que seront touchés sévèrement l'organisation et le fonctionnement des services concernés à l'Université de Lorraine.

Nous rappelons que c'est en partie à cause d'un PPP que l'Université Versailles Saint Quentin s'est récemment retrouvée en très grande difficulté financière (les engagements pris dans ses PPP immobiliers n'étant pas soutenables à long terme), nous citons le chantier Vinci de Paris 7 qui a tourné au cauchemar, ou encore les conditions de travail exécrables que connaissent les personnels du Muséum National d'Histoire Naturelle, affectés au nouveau zoo de Vincennes, ouvert dans le cadre d'un PPP et dont la gestion, la maintenance et l'exploitation sont totalement confiées au secteur privé.

Les cas de défaillance du privé qui ont contraint les pouvoirs publics à reprendre la main ne sont pas rares dans les PPP, les conventions collectives et les statuts des personnels sont souvent contournés et ignorés et globalement, l'éthique du service public se dissout dans ces PPP.

Les OS tiennent à signaler que ce projet va forcément déboucher sur d'autres problématiques que celles abordées dans ce comité technique et dont nous n'avons pas connaissance aujourd'hui. Il est d'ores et déjà fait état de la nécessité d'agrandir les locaux le plus rapidement possible. En effet, les étudiants en L1 et L2 ne pourront pas être accueillis dans le nouveau bâtiment, dont la surface prévue est trop juste... Le projet présenté ne nous permet donc pas de vision globale.

De plus, comme indiqué, une mutualisation de l'ensemble des personnels, notamment de maintenance, est fort possible lors de l'intégration de l'ENIM à l'UL notamment : étude des fiches de postes, réflexion avec les différents directeurs, ...

Au stade actuel du projet, il n'y aurait aucune prévision sur l'utilisation des locaux rendus disponibles sur le Saulcy. De plus, l'enveloppe financière dont l'UL va disposer dans le cadre du contrat état-région n'est pas connue.

Nous demandons si nous pouvons connaître l'avis du conseil de l'UFR MIM sur ce déménagement, car il nous semble que celle-ci s'était opposée au déménagement.

J.L. BLIN-LACROIX nous indique qu'après l'opposition du départ, l'UFR, en novembre, n'a plus contesté ce déménagement. Il n'y a plus de remise en cause de ce projet. Pour les étudiants, le problème de la dispersion sera étudiée plus tard, J.L. Blin précisant qu'il n'y a pas d'autorisation, à ce stade, pour prévoir des surfaces de développement.

Il est demandé si ce pôle de sciences dures bénéficiera d'un service de documentation sur place. J.L. Blin répond que cette extension pourrait être envisagée plus tard sur une surface de 500 m<sup>2</sup>, en réflexion avec les composantes sur place et intégrée dans une seconde réalisation hypothétique.

**VOTE :**  
**CONTRE : 10**

*Il nous paraît important de revenir à la genèse du projet qui remonte à de nombreuses années (avant les années 2000) : la MIM devait s'installer dans les locaux laissés disponibles par l'ENIIM, sur le site du Saulcy. Les études ont été réalisées et le projet quasiment ficelé. La présidence de l'UPVM a décidé de changer la donne et a souhaité la création d'un pôle scientifique sur le Technopôle à la sortie de Metz. La Mairie de Metz et le département de Moselle ont accompagné ce projet. Le plan campus et la mise en place d'un PPP ont permis de le concevoir.*

*Très longtemps, l'UFR MIM s'est opposée à cette « externalisation ». L'éloignement des étudiants est une mauvaise idée pour le développement de la vie étudiante dans la ville de Metz, le Mettis n'ayant rien changé depuis.*

*En dernier lieu comment expliquer que l'université construit de nouveaux bâtiments, alors qu'elle possède trop de surfaces et qu'il serait nécessaire qu'elle se sépare de certains bâtiments ?*

*Si ce sont les collectivités territoriales qui sont responsables de l'option PPP imposée, il paraît nécessaire que l'Université se fasse entendre, que notre direction remonte jusqu'au niveau ministériel si cela est nécessaire.*

*En dernier lieu, nous sommes totalement opposés au Partenariat Public Privé qui accélère les processus de privatisation, augmente les coûts, alourdit les procédures, accroît la bureaucratie, modifie les conditions de travail des agents de la fonction publique, et supprime des postes. De plus les entreprises privées, par définition, investissent afin de faire des profits, le service public concerné (ici, l'université) devenant leur locataire, ne l'oublions pas.*

*Nous serons convoqués pour un nouveau CT sur cet unique point, comme l'exige le décret en cas d'avis défavorable unanime. Mais quel que soit notre avis, le dossier sera soumis au CA du 3 février comme prévu*

#### Point 7 : Suivi des propositions du CT du 5 décembre 2015

*Il est intéressant de constater que, quel que soit l'avis du CT, celui du CA est toujours favorable.*

#### Point 8 : Composition du groupe de travail RPS (risques psycho-sociaux) – 2015

Les organisations syndicales nomment leurs représentants :

- Pour la CGT : Antoine Vallin et Martine Salm
- Pour FO : Cyrille Borde et Olivier Coupois
- Pour la FSU : Jean-Baptiste Lanfranchi et Benoit Klein

#### Point 9 : questions diverses

#### QUESTIONS FO – FSU – CGT :

1. A quelle date sont prévues les élections pour les CPE ? Quelle en sera l'organisation ?
2. A quelle date et selon quelles modalités auront lieu les élections à la Commission consultative des doctorants contractuels ?

F.Noël indique qu'un groupe de travail autour des élections à la CPE et à la CCDC (Commission Consultative des Doctorants Contractuels) est convoqué le 30 janvier 2015. La date des élections CPE (Commission paritaire d'établissement) est le 12 mars 2015.

3. A quelle date est prévue l'installation de la CCPANT ?

F. Noël indique que la date initiale du 22 janvier est reportée au 25 février et que la CCPANT qui étudiera les dossiers d'avancement des contractuels sera celle du 24 mars. Les organisations syndicales vont être très rapidement consultées sur la nomination de leurs représentants dans cette instance. Il précise qu'une relance va être faite vers les personnels concernés par cette procédure d'avancement car à ce jour la DRH n'a reçu que 5 dossiers de candidatures. Il rappelle que le CT et le CA doivent être saisis sur le contingent de promotions que l'établissement veut faire valider (CT du 26/02 et CA du 17/03)

4. Pourrait-on avoir un calendrier des groupes de travail auxquels les membres du CT seront invités à participer ce semestre ?

En cours d'élaboration, ce calendrier sera transmis pour le CT du 26 février.

5. Les journées de délégation pour mandat d'élu (19 jours pour les élus CT, 19 jours pour les élus CHSCT et 20 heures pour les enseignants, prévus dans le statut de l'élu) sont-elles reconduites ?
6. La compensation financière aux syndicats sera-t-elle reconduite ? A quel niveau ? A partir de quand ? A qui faut-il faire parvenir les décomptes ?

L'ensemble reste applicable. Les jours vont être activés pour les élus. Les budgets également. Une circulaire de la DRH va être produite, détaillant la procédure.

7. La compensation financière octroyée aux structures qui comptent des élu(e)s dans les différentes instances sera-t-elle reconduite ? A-t-elle été distribuée à l'ensemble des composantes concernées ?

F. Noël répond que le central compense par un virement de crédit pour les composantes car le travail d'élu est considéré comme un service pour l'établissement. En direction centrale, il n'y a pas de budget propre et toutes les interventions financières sont chaque fois discutées au coup par coup. Il n'y a donc pas de versement automatique. C'est la discussion qui permet d'identifier là où il y a des besoins. Mais JF. Molter précise qu'à aucun moment, la Direction Générale des Services n'a envisagé de compensation dans les directions centrales.

Nous précisons que c'est la première fois que le sujet est abordé et que pour les services de rattachement de certains élus (en directions centrales), une compensation financière aurait été bienvenue.

8. Les agents qui partent en retraite peuvent-ils se faire payer le temps épargné sur leur CET ?

F. Noël indique que c'est possible mais que la DRH demande auparavant qu'un dialogue soit mené entre l'agent et le chef de service pour essayer de consommer un maximum de ces jours, dans l'objectif de ne pas avoir à tout payer systématiquement.

9. Lors du dernier CT nous avons évoqué la localisation des ESPE qui devraient déménager. Il semblerait que ces déménagements soient remis en question. Qu'en est-il ?

JF Molter rappelle que nous sommes là sur des projections à moyen terme, dans une discussion large qui explore de multiples scénarios et qu'il semble surtout sûr qu'il n'y aura que très peu de moyens financiers.

10. Sauf erreur de notre part, la réponse du Président concernant le centre aéré de Metz n'était pas définitive. Qu'en est-il pour l'année 2015 ?

M. Delignon reconnaît que c'est une question récurrente, actuellement en débat au CVU. La décision du président ne semble pas encore prise, la réflexion encore en débat.

*Nous indiquons que cela fait maintenant 3 ans que la décision est en suspens et que c'est bien en février que les parents choisissent les activités (centre aéré, colonies ...) de leurs enfants pour l'été. Il devient donc particulièrement urgent qu'une réponse soit adressée aux personnels.*

11. Il a été indiqué dans la presse que les recteurs ont vu une augmentation conséquente de leur prime de fonction. Dans un souci de transparence, pourrions-nous savoir s'il en a été de même pour les Présidents d'université ?

M. Delignon précise que la prime des présidents d'université est fixe et qu'elle n'a pas connu d'augmentation. Il profite de l'occasion pour indiquer que des informations fausses ont circulé sur Expression-libre au sujet des primes des VP qui ne sont pas à 12 000 € mais à 9 000 € ce qui ne fait que 8 000 € en net. Il reproche par la même occasion aux responsables syndicaux de ne pas rétablir la vérité (alors même que c'est un de leurs adhérents qui communique).

*Nous remercions M. Delignon de nous indiquer ce que nous devons communiquer sur Expression-libre et comment doit s'organiser la parole dans nos syndicats.*

*Mais nous confirmons que les primes des VP (qu'elles soient à 12 000 ou à 9 000 €) sont tout bonnement scandaleuses au regard du SMIC, de la prime à zéro € et des conditions de travail dégradées que connaissent certains collègues dans notre établissement.*

12. Quelles seront les modalités de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation - CPF au sein de l'UL ?

Il n'y a pour le moment ni consigne ni information. L'Université fonctionne toujours sur le DIF, mais de nouvelles données devraient être connues au printemps.

## QUESTIONS UNSA :

1 - Des informations circulent sur le dialogue budgétaire avec le Recteur. Pourquoi lors du dernier CT, le VP CA ne nous a pas parlé des arbitrages faits pour la construction du budget 2015 version 2 proposé au Recteur ? Il a fallu réduire le budget 2015 version 1 rejeté par le Recteur de 1.2 Millions et 3 choix auraient été opérés : - annulation de la cible taux 5 pour les catégories A- annulation de la prime d'intéressement en 2015- réduction des coûts de fonctionnement (fluides) de 300.000 € Ce sont quand même des mesures très symboliques dont le CT du 5 décembre aurait dû être informé voire aurait dû débattre.

Arrivée du Président à 17h25 qui accueille le nouveau CT et les représentants qui vont siéger. Il rappelle qu'il reste encore beaucoup de travail même si de nombreux dossiers ont déjà été traités. Pour répondre à la question : la présentation, au rectorat, d'un budget en déséquilibre, au mois de décembre 2014, a fait l'objet de discussions avec le recteur qui a opposé certains arguments qui ont conduit à une rediscussion notamment sur le régime indemnitaire. Le recteur reproche essentiellement à l'université son déficit structurel.

Donc le Président tient à préciser que la prime d'intéressement est un dispositif expérimental. Concernant la cible du taux « 5 » pour les catégories « A », aucun accord n'a été signé. Cependant c'est la volonté de l'établissement d'y parvenir tout en étant conscient que cela nécessitera des arbitrages budgétaires.

Il nous explique la nécessité de la vigilance sur la masse salariale des agents de l'état, et des efforts à fournir sur celle-ci afin de permettre le versement de primes, l'attention particulière à porter aux postes Sauvadet en matière de budget....

L'UNSA s'interroge sur le manque d'informations budgétaires données lors du comité technique du 5 décembre.

MM. Molter et Mutzenhardt nous informent que la discussion était en cours et qu'il était donc inutile d'apporter des éléments qui n'auraient pas été définitifs.

Le Président regrette que les arbitrages ne soient pas réalisés plus tôt dans l'année afin de permettre une meilleure lisibilité.

2. Quid des jours absence statut de l'élu pour le nouveau mandat 2015 suite aux élections de décembre : repart-on de zéro avec proposition de la répartition par les OS ? Quid de la subvention UL 2015 ?

Déjà répondu

3. Nous sommes tombés par hasard sur le site de l'APEC

<http://cadres.apec.fr/MesOffres/RechercheOffres/ApecRechercheOffre.jsp?keywords=universit%E9+lorraine>  
Il n'y a plus que 4 postes offerts à l'UL mais il y a quelques jours il y en avait davantage. On gèle des postes d'un côté pour recruter de l'autre ? Quelle est la logique ? Et pensez-vous que la publicité faite en interne au sujet des postes vacants (ou l'appel à la mobilité vers l'UL d'autres universités ou d'autres Fonctions Publiques) est suffisante ?

François Noël répond que l'UL propose régulièrement des emplois sur l'APEC.

Dans la majorité des cas, ce sont des postes de contractuels sur ressources propres, en CDD, avec parfois des profils très précis. Cette procédure permet d'éviter des créations de postes et donc des coûts trop importants.

Il peut également arriver qu'un poste soit publié en interne et qu'aucune candidature n'ait été retenue ou n'ait été proposée. Dans ce cas, l'UL se tourne vers l'extérieur.

4. Suite aux élections et au logiciel mise en place par la DHSE pour le Document Unique, il s'avère que la composante d'affectation des personnels de laboratoire n'est toujours pas claire. Qu'en est-il du courrier du président indiquant aux personnels de laboratoire leur composante d'affectation?

Ce travail est encore en cours. Des discussions ont lieu. Il demeure encore des différends entre des laboratoires et des collègum. L'espoir est de terminer pour le mois de mai.

5. La CCPANT doit bientôt se réunir (25 février) pour traiter notamment des dossiers d'avancements au choix. Dans le règlement de gestion des personnels contractuel il est indiqué : " Leur nombre est fixé annuellement par le CA, en corrélation étroite avec les volumes de promotion offertes aux personnels titulaires." Pourrions-nous connaître les possibilités de promotion qui seront proposées au vote du CA et le mode de calcul?

En effet, il ne servirait à rien de faire travailler les élus CCPANT sur des dossiers qui n'ont aucune chance de promotion cette année.

Déjà répondu

6.      Pouvons-nous avoir un planning des prochains groupes de travail?

Déjà répondu

7.      Est-ce que le point 5 concernant la réorganisation des services dans le cadre de l'opération immobilière MIM-LEM3 a été vu par le CHSCT?

Déjà répondu

8.      Pourrions-nous avoir le bilan des primes d'intéressement?

Le travail est en cours

9.      Nous sommes sollicités par des personnels souhaitant une mutation, pourrions-nous avoir les tableaux de la campagne d'emploi BIATSS 2015 avec l'information de la BAP ? Nous rappelons notre attachement au droit à la mutation et au détachement des fonctionnaires.

Ces tableaux seront communiqués. Un poste est gelé jusqu'au moment de la publication du résultat du concours et aucune mutation n'est donc possible sur ces postes. Il est demandé qu'un travail soit entrepris sur ce point.

#### **QUESTIONS SGEN :**

1.      Nous nous associons aux autres organisations pour demander des nouvelles de la CCPANT et le calendrier de ses réunions et des campagnes d'avancement des contractuels.

Déjà répondu

2.      Quelle est la procédure pour une éventuelle modulation individuelle de la PPRS : qui en fait la demande, conditions à remplir, ...etc ? Actuellement il n'y pas de procédure de la modulation individuelle de la PPRS. La modulation n'est pas active.

Cette question devra être posée lors de la discussion sur le régime indemnitaire. Mais pour l'instant aucune modulation n'est prévue. Le CA a voté pour la prime cible qui demeure l'objectif.

3.      Quelle sera le calendrier pour la réflexion sur les primes (retour sur la prime d'intéressement, prime statutaire, application des modifications du régime indemnitaire, NBI) ?

Il faut que cette discussion ait lieu avant juillet.