

Détermination des votants (10)

FSU : 2 votants : Benoît Klein – Thierry Oster

FO : 1 votant : Cyrille Borde

SGEN : 2 votants : Françoise Cornat – Etienne Rozé

FERC-SUP-CGT : 1 votant : Frédérique Bey

UNSA et SNPTES : 4 votants : Florence Bouchet – Alain Le Drezen - Xavier Roux – Danièle Fristot – Sandra Query

Suppléants présents :

FSU : Christine Ruiz - UNSA : Annick Thimont

Présents pour l'administration :

Pierre Mutzenhardt (jsq 15h15)- Président, Christine Roizard – VP RH, Jean-François Molter – DGS – Julien Barthe – SG, Sarah Weber – DAJ, Les personnels de la DRH, invités : Isabelle Arnould, Sébastien Courtois, Audrey Sayer, Joanna Dubost, Patrick Manganot, Maxime PITASI – secrétariat du CT

Ordre du jour :

Désignation d'un secrétaire adjoint de séance

Informations du Président

Point 1 : Approbation du PV du CT du 2 novembre 2015 (avis)

Point 2 : Examen des statuts de l'Ecole Nationale d'Ingénieurs de Metz (ENIM) (avis)

Point 3 : Examen des modifications des statuts de l'EA 7303 Institut de Recherches sur l'Évolution de la Nation Et de l'État (IRÉNÉE) (sous réserve) (avis)

Point 4 : Examen du calendrier de l'année universitaire 2016/2017 (avis)

Point 5 : Plan de formation continue des personnels 2016 (avis)

Point 6 : NBI phase II (sous réserve) (avis)

Point 7 : Bilan social 2014 (avis)

Point 8 : Suivi des propositions et avis du CT du 3 décembre 2015 (information)

Point 9 : Questions diverses

Informations diverses du Président :

- Le président présente ses **vœux**.

- Il indique revenir d'un colloque CPU peu rassurant quant à ce que nous réserve **Daesh**.

- Le projet **I-site** a été défendu le 19 janvier devant le jury : l'audition s'est bien passée mais le président n'est ni confiant ni inquiet, dans l'attente (le résultat, positif, est connu depuis).

- Le **budget 2016** est conforme aux attentes, sauf sur le GVT pour lequel manque encore une part de la compensation. Il précise que contrairement à ce que certains ont pu penser en voyant les tableaux du Ministère, il n'y a pas eu d'augmentation pour l'UL : la hausse ne correspond qu'à l'intégration de l'**ENIM**, en particulier de sa masse salariale, et d'ailleurs n'est pas satisfaisante puisqu'elle ne prend pas en compte une partie de l'indemnitaire ENIM (delta de 100 à 150 K€). M. Granjon a été nommé administrateur provisoire de l'ENIM. Il reste beaucoup de travail à faire quant à l'intégration de l'ENIM à l'UL.

- Le **DRH** François Noël a quitté l'Université en janvier. M. Molter indique que ce départ était prévu, que le poste ainsi devenu vacant a été publié (poste fonctionnel, hors catégorie, pour pouvoir recruter quelqu'un de qualité, ce qui n'est pas facile – dixit)

- Le président souhaite répondre à notre question sur la **Commission Qualité de vie au travail** avant de partir. Il précise que cette création est une volonté de l'UL, que cette commission examinera certains points précis avant le CA, de manière très large et très transverse sur les questions de qualité de vie au travail. Il indique que le secrétaire du CHSCT y sera de droit. La commission traitera par exemple de questions de développement durable ou de transports en commun (fréquence de bus).

Nous ne comprenons pas la création d'une telle commission qui risque d'empiéter sur les prérogatives des instances légales de représentants du personnel (CHSCT et CT). Le CT n'a d'ailleurs pas été officiellement informé de cette création ni consulté. Nous resterons particulièrement vigilants quant aux points qui seront traités dans ce cadre.

- Le président souhaite également répondre à une interpellation des élus UNSA et SNPTES sur le **dialogue social** en précisant que ce point sera mis à l'ordre du jour du prochain CT. Les élus en question décident de refuser de voter tous les points de ce CT.

Nous partageons bien évidemment la colère de nos collègues de l'UNSA et du SNPTES quant à la non prise en compte par le président des votes exprimés par le CT (le CT a voté deux fois à l'unanimité contre l'IPAGE en novembre 2015, projet que le président a malgré tout proposé au CA, qui l'a adopté).

Mais nous souhaitons rappeler ici que cette situation perdure non pas depuis que le président a refusé de prendre en compte les propositions de l'UNSA et du SNPTES sur l'IPAGE mais depuis la LRU et la fusion de 2012, au moment où les Comités techniques paritaires sont devenus Comités Techniques tout court et consultatifs. Il faut se battre aujourd'hui encore contre cette gouvernance antidémocratique que les lois Pécresse et Fioraso ont imposée aux universités. Et pour imposer une vraie démocratie sociale.

Secrétaire de séance : Danièle Fristot

Point 1 - Approbation du PV du CT du 2 novembre 2015 (avis)

VOTE : Refus de vote : 4 (UNSA et SNPTES) - Pour : 6 (CGT FO FSU SGEN)

Point 2 - Examen des statuts de l'École Nationale d'Ingénieurs de Metz (ENIM) (avis)

S. Weber précise que ces statuts ont été largement inspirés par ceux d'autres écoles du collégium L-INP.

Nous nous interrogeons sur la composition du conseil de l'école (4 sièges pour les 8 professeurs présents dans l'école et 4 pour les 70 Biatss).

- ⇒ M. Delignon indique qu'aucun changement n'est possible, la composition étant réglementaire.
- ⇒ **Nous répliquons que nous supposons que la qualité intrinsèque des PU compense certainement le nombre des MC et des BIATSS...**

Nous nous interrogeons sur les prérogatives de la « commission de concertation du personnel » citée dans les statuts et sur les liens qu'elle aura avec les instances du l'UL (CT et CHSCT ou encore CA).

- ⇒ M. Delignon précise qu'il n'est pas question qu'elle se substitue aux instances délibératives de l'université, elle ne sera pas décisionnaire. Il s'agit ici de participer au dialogue social à l'interne. C. Roizard précise qu'elle a sans doute été maintenue dans le cadre de la « conduite du changement » - **sans doute pour que nos collègues de l'ENIM pensent avoir encore un petit peu la main sur leurs conditions de travail. On apprécie ici le peu de cas fait au dialogue social – il n'est en aucun cas décisionnaire.**

Nous précisons également qu'il manque certaines des missions de l'Université dans le préambule de ces statuts et rappelons que depuis 2012, nous demandons que des statuts « modèles » soient proposés à chaque composante.

- ⇒ S. Weber et M. Delignon nous trouvent trop durs dans le dialogue social

VOTE

Refus de vote : 4 (UNSA et SNPTES)

Pour : 2 (SGEN)

Contre : 4 (CGT FO FSU)

Point 3 : Examen des modifications des statuts de l'EA 7303 Institut de Recherches sur l'Évolution de la Nation Et de l'État (IRÉNÉE) (avis)

Là encore nous regrettons qu'une trame commune ne soit pas mise en place pour tous les laboratoires.

Des élus font remarquer que, dans le point 3.2.2. *Attributions du Conseil*, l'ajout :

Les membres du Conseil peuvent également être consultés via une procédure de vote électronique, en dehors de la tenue des conseils de laboratoire, notamment pour l'approbation des projets dans lesquels l'IRÉNÉE est impliqué, dans le respect de la réglementation nationale et du cadre général défini par l'université.

ne devrait pas être accepté. Il n'y a en effet, pour le moment, aucun cadre défini à l'UL pour la consultation électronique, il n'y a donc pas de raison de préciser cela. Ce paragraphe va sans doute encourager la mise en place de la procédure en interne à l'IRENÉE alors qu'elle n'est pas réglementaire.

VOTE

Refus de vote : 4 (UNSA et SNPTES) - Pour : 2 (SGEN)

Contre : 4 (CGT FO FSU)

Point 4 - Examen du calendrier de l'année universitaire 2016/2017 (avis)

M. Delignon précise que ce calendrier est soumis pour la première fois au comité technique car une cour administrative d'appel a récemment jugé qu'un tel document avait des conséquences importantes sur les conditions de travail des personnels et devait en conséquence être soumis à l'avis des CT. Ce calendrier a été approuvé à l'unanimité par le conseil de la formation.

Nous apprécions sincèrement que l'UL se soucie des décisions d'une cour administrative d'appel.

VOTE

Refus de vote : 4 (UNSA et SNPTES)

Pour : 6 (SGEN CGT FO FSU)

Point 5 - Plan de formation continue des personnels 2016 (avis)

Mme Roizard présente le plan de formation 2016 et le bilan des actions 2015. Environ 95% des crédits alloués à la formation continue ont été dépensés en 2015, le même budget est reconduit pour 2016. Le document « plan de formation » a été repensé pour mettre l'accent sur les objectifs et sur les formations destinés au public enseignants. Nous nous étonnons que ce plan ait déjà été mis en œuvre (avant son passage au CT), mais la contrainte calendaire fait que la DRH doit le diffuser en début d'année. Nous souhaiterions pouvoir anticiper la contrainte calendaire et travailler avec la DRH en amont sur ce dossier. Joanna Dubost, responsable FC à la DRH, demande aux élus du CT de bien vouloir faire de la publicité pour l'action de formation qu'elle organise sur la laïcité, qu'elle juge importante mais qui rencontre peu de succès.

Nous nous étonnons également de ne pas trouver dans le document de formation liée au « dialogue social ». Le président nous informe que la CPU en organise de son côté et suppose que les élus peuvent bénéficier de formations sur le dialogue social au sein de leurs organisations syndicales. Nous tenons à rappeler ici que ce n'est pas tout à fait comme ça qu'est formulée la circulaire, et qu'il ne suffit pas de supposer.

D'une manière générale, le plan de formation fait référence à une circulaire du mois de novembre précisant les priorités ministérielles de formation pour les agents de l'état (http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2015/11/cir_40210.pdf). Cette circulaire présente 10 priorités qui « doivent être prises en compte par les ministères dans l'établissement de leur plan de formation ».

Il s'avère, à la lecture du plan de formation UL, que certaines priorités ont été curieusement interprétées ou carrément mises sous le tapis... Citons au titre de ces fantaisies la priorité ministérielle 3 « former à la démarche d'évaluation, de prévention et de gestion des risques psychosociaux (RPS) qui, dans notre plan de formation maison (axe 6 « Poursuivre l'accompagnement à la prévention des risques »), a perdu sa dimension RPS. Il nous est alors expliqué que la prévention des risques psychosociaux était prise en compte dans d'autres axes, par le biais des formations dites de « développement personnel » (apprendre à gérer son stress par exemple ou à prioriser... notons au passage qu'il n'est pas question de réfléchir à « comment réduire le stress » alors autant demander aux agents volontaires d'apprendre à le gérer), et dans les formations « management » (et là, saluons la reconnaissance qui est faite de la part de responsabilité des « responsables » dans l'affaire), mais le tour d'horizon reste tout de même limité (consulter par exemple le référentiel de formation portant sur la prévention des RPS dans la fonction publique pour mesurer l'écart :

http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/RPS-Referentiels-2014.pdf)

Il y aurait beaucoup à dire par ailleurs sur les autres priorités, cela pourra faire l'objet d'un débat intersyndical ultérieur et d'une communication plus spécifique de la part de nos organisations.

VOTE

Refus de vote : 4 (UNSA et SNPTES)

Pour : 2 (SGEN)

Abstention : 4 (CGT FO FSU)

Point 5 bis - Procédure d'avancement des enseignants-chercheurs à compter de 2016

Discussions habituelles sur le sujet. Nous demandons où en sont les recours déposés l'année dernière par des enseignants-chercheurs contre cette procédure. On nous répond que l'un a été débouté et que l'autre est encore en cours. On nous précise que, cette année, la procédure a été vérifiée par le service juridique de l'université, gage de sa légalité.

VOTE

Refus de vote : 4 (UNSA et SNPTES)

Pour : 2 (SGEN)

Contre : 4 (CGT FO FSU)

Point 6 - NBI phase II (avis)

L'enveloppe de points NBI à l'UL s'élève à 6870 points. Des groupes de travail ont eu lieu, le débat est aujourd'hui clos. L'administration remercie l'UNSA et le SNPTES qui ont beaucoup travaillé sur le dossier.

Pour cette phase 2, des ajustements ont été faits, essentiellement sur les fonctions scientifiques. La NBI, comme l'IPAGE, est liée à la fonction et ne sera pas abolie par le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP. Pour les nouveaux bénéficiaires, les versements seront faits à partir de mars 2016 (rétroactifs à février 2016)

L'UNSA s'interroge sur la définition d'un RA de laboratoire (responsable administratif, bien sûr) et s'étonne d'en voir si peu dans la liste des bénéficiaires de NBI. M. Molter confirme que c'est compliqué de définir et d'identifier exactement les missions et les fonctions pour ce type de poste, le même problème se retrouvant quant à la mise en place de l'IPAGE. Le DGS a des interrogations sur la réalité de certaines fiches de poste, il semble y avoir beaucoup d'hétérogénéités.

I. Arnould précise que ce sont les directeurs de laboratoires qui font les demandes de NBI.

VOTE

Refus de vote : 4 (UNSA et SNPTES)

Pour : 2 (SGEN)

Contre : 2 (CGT et 1 FSU)

Abstention : 2 (FO et 1 FSU)

Point 7 - Bilan social 2014 (avis)

Sébastien Courtois indique que la DRH a essayé d'intégrer les évolutions demandées par les élus du CT. En particulier, plusieurs focus ont été réalisés spécifiquement (contractuels, féminisation, absences et congés) et d'autres sont d'ores et déjà prévus pour les prochaines éditions.

Un élu demande que soit mis en place un groupe de travail « contractuels », déjà maintes fois demandé par diverses organisations syndicales, ce que nous confirmons et appuyons. M. Delignon nous indique avoir *entendu* la demande.

VOTE

Refus de vote : 4 (UNSA et SNPTES)

Pour : 2 (SGEN)

Abstention : 4 (CGT FO FSU)

Nous constatons les progrès faits depuis la première édition du bilan social UL mais nous nous inquiétons du devenir d'un tel document. A quoi sert-il ? Va-t-il finir dans un tiroir ? Comment la direction de notre établissement compte-t-elle utiliser les informations qu'il contient, comment et avec qui utiliser ces données (y compris sur la durée) pour travailler à l'amélioration des conditions de travail des personnels, pour élaborer du progrès ?

Point 8 - Suivi des propositions et avis des CT du 2 novembre et du 3 décembre 2015 (information)

Rien à dire, sinon rappeler que par deux fois (les 2 et 10 novembre 2015) le CT s'est prononcé à l'unanimité contre l'IPAGE, le « Régime indemnitaire spécifique attaché à certaines fonctions d'administration et de gestion de l'établissement » mais que ce projet a malgré tout été présenté par le président au CA et adopté.

Point 9 - Questions diverses CGT FO FSU

Une nouvelle fois, on nous signale que nos questions diverses posent souci à la direction de l'établissement : il faut du temps pour y répondre et cela mobilise des personnels de la DRH.

Nous rappelons ici que poser des questions diverses dans le cadre du CT est un droit réglementaire et qu'y répondre est une obligation pour la direction. Nos questions révèlent toujours des soucis collectifs, des inquiétudes, des difficultés à faire respecter et appliquer des règlements ou des décisions visant à protéger les personnels. Il est pour nous important qu'elles soient posées ici, dans le cadre d'une instance officielle, avec une réponse officielle et transparente, car accessible à tous, via nos comptes rendus ou via ceux de l'administration. Il est du ressort de l'administration que cela ne devienne pas une charge de travail trop lourde pour les personnels de la DRH, il suffit d'y mettre les moyens. Car c'est bien à l'établissement de se donner les moyens d'appliquer la loi et pas aux organisations syndicales de limiter leurs questions et leur action dans le cadre de la défense des personnels.

1 - prime de formation continue : montant, périodicité, mise en place, bénéficiaires, etc....

Le montant total représente 22 878€ - sur 33 composantes. Les bénéficiaires peuvent être des Biatss ou des enseignants dont le service va au-delà des obligations statutaires. Il n'est pas possible aujourd'hui de savoir exactement combien de

personnes sont concernées, mais l'on sait que les enveloppes par personne vont de 2,56 € à plus de 1 000 € pour certaines composantes. L'information sera complétée dans un prochain CT.

2 - l'université a-t-elle embauché des apprentis ?

En septembre 2015, il y avait 7 apprentis en poste - de niveau 5 à 1. Il s'agit de contrats spécifiques, de droit privé (ne sont pas inclus dans règlement de gestion du temps de travail par ex), qu'on trouve en directions centrales ou en composantes (DFOIP, DN, Pharmacie, IUT ...). Le maître d'apprentissage est obligatoire, les conditions très strictes.

3 - concernant les modifications du marché des missions : l'université aurait fait appel à des sociétés basées à l'étranger et les procédures ne seraient pas aussi simples qu'il y paraît. De plus les agents ont des craintes sur leur organisation de travail, les conséquences de ce changement et l'évolution de leur métier. Pourrions-nous avoir des éclaircissements sur ce point.

M. Barthe nous fait un long exposé historico-pédago-economico-pratique sur le marché du voyage à l'université de Lorraine que l'on peut résumer : aujourd'hui, deux prestataires se partagent les lots 1 et 2, I-ALbatros (groupe international avec centre d'appel en Pologne) et Travel planet, société française lilloise. Le passage vers ce nouveau marché a nécessité un gros travail de conception et de mise en œuvre et a entraîné nécessairement des changements et des adaptations – les process sont en effet aujourd'hui très différents. M. Barthe indique que les avantages sont certains : les tarifs sont négociés (pas d'accès à tous les hôtels mais prix très intéressants), les agents ont une visibilité en temps réel, dans une logique de check out. Il n'y a donc pas d'avoir. L'université est très largement gagnante. Un N° vert a été mis en place pour les composantes (aide) mais peu de questions sont remontées (uniquement sur l'organisation de colloques (car on n'a pas le choix des hôtels). La solution proposée est la suivante : si la chambre proposée par l'organisateur est moins chère que le marché, on pourra faire un bon de commande UL ou proposer un achat par le missionnaire – remboursé a posteriori)

M. Molter reconnaît que des questions de sécurisation pourraient apparaître avec le prestataire étranger, bien que des accords sur la protection des données aient été passés.

4 - A l'ordre du jour du CF nous trouvons la désignation par ce conseil de membres à la commission Qualité de vie au travail. Nous trouvons l'installation d'une telle commission, complètement redondante avec les attributions du CHSCT et du CT. A notre connaissance, et sauf erreur, cette mise en place n'aurait pas été présentée au CT, ni au CHSCT. De plus il y a très peu de représentants des personnels prévus au sein de celle-ci.

Voir plus haut.

5 - Dans le cadre des concours Sauvadet, nous avons, à maintes reprises, demandé la mise en place d'une commission, notamment sur le choix des postes. Nous souhaiterions demander la constitution de celle-ci.

On nous rappelle que le fléchage en « Sauvadet » des postes Biatss se fait à l'intérieur de la campagne d'emplois, et que l'on touche par conséquent aux prérogatives des pôles scientifiques et des collegiums (voir décret de création de l'UL).

L'établissement est donc dans une procédure globale qui consiste à affecter des contraintes BOE PACTE et Sauvadet aux PS et collegium, plutôt que de réfléchir à une logique d'éligibilité. C'est à notre sens totalement contraire à l'esprit de la loi et, on le constate dans les chiffres, totalement inefficace, voire délétère – puisque sont mis en Sauvadet des postes occupés par des personnels non éligibles qui non seulement ne peuvent pas passer le concours mais en plus vivent pendant un an avec l'idée qu'un éligible peut passer le concours, l'avoir et venir mettre fin à leur CDD.

6- Lors d'accident de travail, des personnels se plaignent d'avoir du mal à avoir leur formulaire de prise en charge. Qu'en est-il de la procédure sur la prise en charge des accidents de travail ?

M. Molter rappelle que les formulaires doivent être disponibles dans les composantes, qui doivent (en principe) savoir vers qui (à la DRH) renvoyer leurs personnels victimes d'un AT. Il précise qu'un groupe de travail (dont la composition ne nous est pas précisée) est en cours, visant à la création d'une application permettant déclaration en ligne. M. Molter confirme que certaines situations sont parfois totalement incroyables.

7- Des 'rumeurs' prétendent que nous pourrions transformer du temps de formation continue en aide pour faire une VAE. Qu'en est-il exactement ?

On nous rappelle le décret sur la formation tout au long de la vie : congé pour VAE, 24h du temps de travail puis DIF (en réflexion la possibilité d'aides pour faire une VAE).