

Présents

CGT FERC SUP / SUD : (2 voix) Martine Salm - Frédérique Bey – Nicolas Dorkel
FSU : (1 voix) Benoit Klein – Victor Sandanassamy
SGEN-CFDT : (2 voix) Philippe Bonneau - Jean-Luc Metzger
SNPTES : (3 voix) Xavier Roux - Sandra Querry - Emmanuel Maujean – Florence Bouchet – Alain Le Drezen
UNSA (2 voix) : Samba Fall – Corinne Nassoy

Expert invité par le SNPTES : Lionel Vernex-Lozet

Présents pour l'administration :

Pierre Mutzenhardt (Pdt) - Christine Roizard (VP RHCT) – Sébastien Lajoux (DRH) - Frédérique Hinsberger (SG)
Pour la DRH : Véronique Pitasi, Isabelle Baptista, Isabelle Arnould, Sébastien Courtois, Gabriel Husson
Secrétaire : Maxime Pitasi

Ordre du jour :

Désignation d'un secrétaire adjoint de séance

Informations du Président

Point no 1 Approbation du PV du CT du 25 avril 2019 (avis)

Vie Institutionnelle

Point no 2 Examen des statuts de l'EA 7489 Laboratoire Lorrain de Psychologie et Neurosciences de la Dynamique des Comportements (2LPN) (avis) ; modification de l'annexe 5 du règlement intérieur de l'université de Lorraine (avis)

Point no 3 Modifications des statuts de l'UFR Langues pour Spécialistes des Autres Disciplines (LANSAD) (avis)

Point no 4 Modification du règlement intérieur du collégium LORRAINE INP (avis)

Point no 5 Evolution de l'UMR Inserm IGE-PCV vers un projet d'unité propre UL au 1er janvier 2020 (sous réserve) (avis)

Ressources Humaines

Point no 6 Dépassement du plafond des heures complémentaires ou des heures de vacation (avis)

Point no 7 Avis sur les modalités d'attribution de la PEDR 2020 (évaluation, taux, critères d'attribution) (avis)

Point no 8 Bilan social 2018 (avis)

Point no 9 Régime indemnitaire et NBI des personnels BIATSS

- RIFSEEP: cadrage et modalités de déploiement (avis)
- Régime indemnitaire des personnels BIATSS contractuels (avis)
- NBI : mise en cohérence (avis)

Point no 10 CONGÉ pour PROJET PÉDAGOGIQUE applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement (avis)

Divers

Point no 11 Suivi des propositions et avis du CT du 20 juin 2019 (information)

Point no 12 Questions diverses

Désignation d'un secrétaire adjoint : Martine Salm

Informations du Président

- au sujet du dialogue de gestion avec le ministère, décentralisé avec le rectorat. L'établissement a reçu une pré-notification très avancée par rapport à d'habitude avec certains éléments attendus (mais pas le GVT) et qui pose des choses positives : des extensions en année pleine des crédits d'accompagnement de la loi ORE (c'est donc soclé), les premiers crédits pour la mise en place de la réforme des études de santé, des actions spécifiques (pour l'immobilier par ex, déjà notifiées). La construction du budget va donc être plus sincère. Les ajustements seront plus faibles, une notification en début d'année confirmera la pré-notification, notamment par rapport aux arbitrages du PLF (Projet de loi de finances).

Une deuxième partie du dialogue sera dit « stratégique » et aura lieu dans le 1er semestre 2020, avec des projets annuels qui pourront être posés sur la table (possibilité de recevoir des crédits annuels sur une enveloppe de 50 Millions d'€ prévue pour les 80 établissements français, ça ne fait pas beaucoup mais on pourrait recevoir entre 200 et 300 Mille € en fonctionnement). Ce sera pour des projets très liés au projet d'établissement.

- discussions en cours sur le CPER

Les élu-es CGT-SUD demandent au président de bien vouloir reprogrammer le prochain CT prévu le 5 décembre, en raison de la mobilisation prévue ce jour-là. Le président se dit sensible à la question et indique qu'une nouvelle date sera proposée (la date du 6 décembre est confirmée)

A la demande du SNPTES qui a invité un expert, l'ordre du jour est modifié et on commence par le point sur le RIFSEEP. La discussion sur ce point va durer de 14h40 à 17h.

Point no 9 Régime indemnitaire et NBI des personnels BIATSS

- RIFSEEP: cadrage et modalités de déploiement (avis)
- Régime indemnitaire des personnels BIATSS contractuels (avis)
- NBI : mise en cohérence (avis)

Le Président nous indique que le RIFSEEP n'est pas un dispositif nouveau. Il s'agit d'un dispositif mis en place pour l'ensemble de la fonction publique d'état, mais qui n'est pas adapté au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. La majorité des ministères ont déjà adopté ce système. Un travail de longue haleine a été mené afin de cartographier les emplois et de les analyser. Des groupes de travail ont été constitués afin d'établir des fiches métiers. L'état n'a pas abondé la mise en place de cette réforme alors que le basculement nécessite de revaloriser les montants et les établissements auraient eu besoin d'une augmentation de la masse salariale.

Il aurait souhaité que l'établissement puisse augmenter le montant des primes mais à l'heure actuelle ce n'est pas possible. Il rappelle que, suite à la fusion des 4 établissements, et sur plusieurs années, l'ensemble des primes a été aligné. Le montant des primes de l'établissement est supérieur à la moyenne nationale, en particulier pour la catégorie A.

Le Président nous signale également qu'il a été fait deux choix politiques forts, à savoir :

- améliorer le régime indemnitaire de tous les agents, et
- conserver l'extension aux agents contractuels ce qui n'était pas une obligation.

Le Président invite le DRH à présenter le dispositif.

Il nous est rappelé les trois points présentés au vote, à savoir :

- le cadrage et les modalités de déploiement du RIFSEEP au sein de l'établissement
- l'extension de ce régime indemnitaire aux BIATSS Contractuels
- la mise en cohérence de la NBI.

Il s'est agi pour l'établissement de cartographier les fonctions de l'ensemble des BIATSS soit 3000 agents, afin de permettre une mise en œuvre pour l'ensemble de ceux-ci, et de veiller à la cohérence entre les métiers et les statuts des différentes filières (AENES, ITRF et personnels de bibliothèque).

Le postulat méthodologique choisi était la cartographie fonctionnelle de l'ensemble de postes occupés tant par les titulaires que par des contractuels, en distinguant la cotation du poste de celui du statut de l'occupant.

Il a été déterminé un classement des postes en groupes fonctionnels, en partant de la cartographie nationale, via les emplois-types et en associant la communauté de l'établissement à savoir en organisant des groupes de travail « métiers », et en instaurant une campagne de pré-positionnement réalisée par les directions opérationnelles et les composantes.

Un budget supplémentaire de 900 000 €, sur trois ans, est prévu pour cette mise en place.

Par ailleurs, trois contraintes s'imposaient à l'établissement, à savoir :

- une contrainte juridique : il est obligatoire de mixer logique fonctionnelle et statutaire
- une contrainte historique : le règlement de gestion des contractuels.
- une contrainte budgétaire l'établissement ne disposant d'aucune augmentation de crédit

Chaque agent se verra donc classé dans un groupe de fonctions à savoir pour les catégories C, groupe 1 ou 2, pour les catégories B, groupes 1, 2 ou 3, et idem pour les catégories A. Ce classement a été opéré par les responsables dont dépendent les agents.

Après cette présentation, un débat a eu lieu reprenant une partie des différentes questions que les représentants du personnel se posent.

Il est bien évident qu'il est impossible, même durant plus de deux heures, de reprendre pour chaque OS, l'ensemble des questionnements que nous avons, et de faire part de l'ensemble de nos remarques. En tout état de cause, il est apparu que la note de gestion était floue et complexe, et que le tableau remis présentait des erreurs, qui devraient être corrigées avant présentation au CA, mais également des points contestables.

Il nous est signalé que les agents seront informés par le biais d'une version simplifiée de ce document.

Il s'avère que la revalorisation des primes qui aura lieu au 1er janvier va permettre à certains agents de bénéficier d'augmentation de leurs primes, à savoir :

pour la catégorie C : rien, l'augmentation ayant eu lieu en septembre

pour la catégorie B :

- 10 € brut mensuel pour les classes normales
- 0 € brut mensuel pour les classes supérieures
- 3 € brut mensuel pour les classes exceptionnelles

Pour la catégorie A :

- 0 € pour les AS et infirmiers de classe normale
- 1 € pour les AS et infirmiers de classe supérieure
- 2 € pour les AS et infirmiers de classe exceptionnelle
- 0 € pour les ASI
- 0 € pour le conseiller technique de service social
- 81 € pour le conseiller technique de service sociale, classe supérieure
- 0 € pour les IGE de classe normale
- 0 € pour les bibliothécaires
- 165 € pour les bibliothécaires HC
- 0 € pour les attachés administration d'état
- 25 € pour les IGE hors classe
- 87 € pour les conservateurs de bibliothèque
- 62 € pour les attachés principaux
- 0 € pour les IGR 2^e classe
- 1 € pour les IGR 1^{ère} classe
- 0 € pour les conservateurs chef de bibliothèques
- 0 € pour les IGR hors classe
- 0 € pour les attachés hors classe

Par ailleurs, les agents de la catégorie C qui seront intégrés au groupe 1, à compter du 1er janvier 2020, verront le socle du montant de leur régime indemnitaire augmenter de 23,58 € brut par mois. Pour les agents classés dans le groupe 2, le montant plancher de 235,76 € s'appliquera et il n'y aura aucune revalorisation.

Pour les agents de catégorie B, l'augmentation de la prime, selon le groupe dans lequel le poste est classé, est prévue en janvier 2021, à savoir pour :

Le groupe 3 : pas d'augmentation, on reste sur la base actuelle à savoir 317,17 €

Le groupe 2 : le montant socle sera fixé à 357 €

Le groupe 1 : le montant socle sera fixé à 368 €

Pour les agents de catégorie A, la revalorisation du socle pour les groupes 1 et 2 des IGE et des IGR et pour le groupe 1 des ASI est prévue en janvier 2022 (pas d'augmentation pour les autres groupes).

Comme d'habitude ce point sera présenté au CA pour adoption définitive.

Vote :

Mise en place de l'IFSE au 1er janvier 2020, pour les agents titulaires, selon les modalités indiquées :

REFUS de vote : 0

CONTRE : 7 : SNPTES – UNSA – CGT-SUD

ABSTENTION : 3 : FSU - SGEN

POUR : 0

Mise en place de l'IFSE au 1er janvier 2020, pour les agents contractuels, selon les modalités indiquées :

REFUS de vote : 0

CONTRE : 2 - CGT-SUD

ABSTENTION : 0

POUR : 8

Mise en cohérence de la NBI :

Refus de vote : 0

CONTRE : 2 : CGT SUD

ABSTENTION : 5 : SNPTES - UNSA

POUR : 3 FSU - SGEN

De façon générale, nos organisations syndicales, CGT-SUD, sont contre ce nouveau régime indemnitaire qui met à bas le statut de la fonction publique en introduisant une rémunération au mérite et non plus sur le grade et la qualification.

De trop nombreuses questions sont en suspens, et cette classification ne nous convient pas. De plus, le lien se fera inévitablement avec la promotion et il est quasiment certain qu'à terme les agents classés dans les groupes les plus bas, à savoir 2 ou 3 selon le corps, se verront pénaliser lors de leur demande de promotion.

A l'heure actuelle nous ne savons toujours pas combien d'agents ont été classés dans chaque groupe. Nous aurions, donc, souhaité que l'établissement désambiguïse sa position sur ce point.

Nous n'avons pas voté contre l'augmentation de vos primes, nous avons voté contre le modèle qui a été choisi par notre établissement et en cohérence nous avons voté contre l'instauration de ce régime pour les contractuels.

Quant à la NBI (Nouvelle bonification indiciaire), conformément à nos votes précédents, nous ne pouvons cautionner les choix de l'établissement qui portent encore une fois sur la responsabilité et l'encadrement, comme si cela ne faisait pas partie du corps auquel les agents appartiennent.

Rappel : Communiqué CGT-SUD du 25/10/2019 sur le RIFSEEP :

Hier se tenait une réunion du Comité technique de l'UL dont un des principaux points concernait le déploiement du RIFSEEP, au 1er janvier 2020, dans notre établissement.

Après de nombreux mois de travail de cartographie et de classements, opérés par la DRH, autour des postes que les BIATSS occupent, nous avons reçu :

- une note de gestion, qui reprend les textes de loi, à la sauce UL : très difficile à comprendre
- une présentation des groupes de fonction par corps, difficile à comprendre aussi : on ne sait même pas où classer nos propres postes, on ne sait pas combien de personnes ont été classées dans chaque groupe de fonction, on ne sait pas quels postes correspondent à quels groupes.

Ces groupes vont pourtant conditionner notre régime indemnitaire et nos promotions pour les années à venir !

On nous dit par ailleurs : "pas de moyens à l'UL, pas de possibilité de revalorisation de vos primes !"

Ah si, pardon, on a trouvé de l'argent pour revaloriser les primes des collègues classés dans les meilleurs groupes une enveloppe de 900 000 € sur trois ans, tout de même.

La "trajectoire" nous explique que, en gros :

- au 1er janvier 2020, l'établissement va augmenter nos collègues de catégorie C (C2 de 3 € et C1 de 4 € brut ainsi que les chanceux classés dans le groupe 1 qui passeront à 259,34 € mensuel)
- au 1er janvier 2020, l'établissement va augmenter de 10 € brut, nos collègues de catégorie B de classe normale, de 3 € ceux de la classe exceptionnelle
- au 1er janvier 2020, certains agents de catégorie A seront, eux aussi, augmentés ... mais pas tous (augmentation entre 0 et 62 € brut)
- en 2021, les groupes 1 et 2 de catégorie B et le groupe 1 des ASI seront revalorisés
- en 2022, on revalorisera les groupes 1 et 2 de la catégorie A

Une pensée pour tous ceux qui ont été classés dans les groupes 3 des B et A, ou dans les groupes 2 des C et des ASI ...

(Nous notons, néanmoins, de façon positive, que l'établissement continuera à appliquer un dispositif indemnitaire équivalent pour les agents contractuels. Au moment de la fusion nous nous étions battus pour que le régime indemnitaire leur soit également appliqué).

Individualisation, rémunération au "mérite" et à l'évaluation professionnelle, culture de la mise en concurrence, opacité, nos organisations CGT et SUD (qui revendiquent l'intégration des primes au salaire) ne peuvent accepter un tel projet et nos élu.es ont voté CONTRE son déploiement à l'UL.

Nous n'avons pas voté contre l'augmentation de vos primes, nous avons voté contre le modèle qui a été choisi par notre établissement.

Nous demandons que l'université révise sa politique et répartisse de façon équitable, entre tous les BIATSS, quel que soit leur groupe de fonction, l'enveloppe dédiée à ce nouveau régime indemnitaire.

Les élu.es CGT-SUD au CT

Point no 1 : Approbation du PV du CT du 25 avril 2019 (avis)

Vote : unanimité POUR

Point no 2 : Examen des statuts de l'EA 7489 Laboratoire Lorrain de Psychologie et Neurosciences de la Dynamique des Comportements (2LPN) (avis) ; modification de l'annexe 5 du règlement intérieur de l'université de Lorraine (avis)

Le président rappelle que les dénominations des équipes de recherche vont changer : il n'y aura plus d'EA, toutes seront des UR (unités de recherche).

Ces statuts ont été rédigés sur la base du modèle préparé par l'administration, ils ne dérogent que très peu, essentiellement pour prévoir de façon obligatoire un directeur-adjoint et pour prévoir que les responsables d'axe peuvent être soumis à un vote de confiance.

Les élu-es CGT-SUD indiquent que l'on retrouve ici l'éternel problème des procurations : autoriser un membre de l'AG à porter deux procurations permettra d'ouvrir une séance avec seulement 8 présents (sur 45). Ce n'est pas l'exercice de la démocratie que l'on souhaite.

⇒ La secrétaire générale nous répond que ce n'est pas irrégulier

Ils demandent également que soit modifiée la formulation, dans l'article 10 : « Enfin, le conseil tient lieu d'instance de concertation pour l'amélioration des conditions de santé, d'hygiène et de sécurité et est force de proposition pour toutes questions relatives à la santé, à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail. » pour faire clairement allusion au fait que le conseil tient lieu de Commission Locale HSCT au sens du règlement intérieur de l'établissement et non pas qu'il se substitue au CHSCT pour ces prérogatives, comme on pourrait le penser à la lecture.

⇒ Le président est d'accord pour que la rédaction soit revue dans ce sens.

Vote : unanimité POUR

Point no 3 Modifications des statuts de l'UFR Langues pour Spécialistes des Autres Disciplines (LANSAD) (avis)

Un nouveau directeur et une nouvelle responsable administrative viennent d'arriver dans cette composante.

Les modifications proposées ici consistent à faire marche arrière quant à la suppression du CRL (Centre de Ressources en Langues) comme département. L'expérimentation a montré que ça ne fonctionnait pas bien.

On nous indique que, quand le conseil s'est tenu pour voter sur ces statuts, environ 1/3 des sièges étaient vacants. Le vote est malgré tout régulier, mais ce sont des conditions à connaître.

Les élu-es CGT-SUD font la même remarque qu'au point précédent concernant la CLHSCT (Commission locale HSCT) et s'interrogent sur le choix de l'entreprise FM Logistique dans les membres du Conseil d'UFR.

⇒ Personne n'en connaît la raison dans la salle

Vote : unanimité POUR

Point no 4 Modification du règlement intérieur du collégium LORRAINE INP (avis)

Qui porte sur les règles de constitution des listes candidates. Deux modalités sont possibles : soit par affectation de sièges par composante ou regroupement de composantes, soit par représentation de ces composantes dans l'élaboration des listes de candidature.

C'est la première fois que cette modalité est retenue dans un règlement intérieur. Elle s'explique car lors d'une dernière élection, dans le collège « étudiants », une seule liste a été présentée qui comprenait des étudiants venant d'une seule et même école.

Vote : unanimité POUR

Point no 5 Evolution de l'UMR Inserm IGE-PCV vers un projet d'unité propre UL au 1er janvier 2020 (sous réserve) (avis)

Le président indique qu'il était entendu avec l'INSERM que cette Unité serait en extinction de partenariat INSERM pour s'engager dans un nouveau partenariat intra UL.

Ce nouveau partenariat n'a pourtant pas été mis en place par la directrice sur le début du contrat. Pour ne pas laisser l'unité sans cadre, on lui en donne un jusqu'à la fin du contrat. Le CS, qui a examiné ce point la veille du CT, a proposé des mesures d'accompagnement pour les personnels. Il n'y aura plus de reconnaissance de l'équipe après 2022. Le CS a émis un avis favorable sur le projet scientifique mais pas sur le regroupement avec l'unité lilloise. C'est un serpent de mer depuis 12 ans.

Les élu-es CGT-SUD pointent, avec d'autres syndicats, la taille très petite de l'unité dont les travaux tournent autour d'une seule personne qui a refusé de s'intégrer dans un laboratoire de l'UL, les années qui courent sans que l'UL n'arrive à régler le problème et une équipe de BIATSS qui attend depuis plusieurs années la fermeture de leur composante. Ils interrogent également sur l'avenir des données stratégiques que porte le labo.

⇒ Le président indique que l'UL essaie d'anticiper, il ne s'agit pas de laisser les doctorants sur le carreau, il faut prendre le temps de bien faire les choses, d'autant que, effectivement, ces données comptent aussi.

Vote : 2 CONTRE (CGT-SUD) – 5 ABSTENTION (SNPTES, SGEN) – 3 POUR (FSU – UNSA)

Point no 6 Dépassement du plafond des heures complémentaires ou des heures de vacation (avis)

Il s'agit ici de préciser les plafonds d'heures comp. et les conditions de dépassement de ces plafonds pour les personnels contractuels (Enseignants contractuels, Enseignants-chercheurs associés, Enseignants associés, Vacataires).

Si pour les titulaires, la dérogation peut être accordée par le directeur de la composante, pour les contractuels, ce sera par le Président de l'Université, sur lettre motivée de la composante de formation.

Les élu-es CGT-SUD indiquent qu'ils voteront contre cette délibération : les volumes des heures comp. étant excessivement hauts, autoriser encore en plus du dépassement revient à se tirer une balle dans le pied. C'est de postes dont l'université a besoin, pas d'autorisation de dépassement.

Le Président se dit d'accord avec eux mais précise que l'UL est une des rares universités à avoir fixé des plafonds, qu'elle étend aussi aux contractuels. S'il n'y avait pas de plafond, ce serait « open-bar ».

Vote : 2 CONTRE (CGT-SUD) – 5 ABSTENTION (SNPTES, SGEN) – 3 POUR (FSU – UNSA)

Point no 7 Avis sur les modalités d'attribution de la PEDR 2020 (évaluation, taux, critères d'attribution) (avis)

Pas de modification proposée par l'administration sur la procédure appliquée à l'UL. Un groupe de travail se réunit pour revoir la procédure pour 2021.

Vote : 0 CONTRE – 2 ABSTENTION (CGT-SUD) – 8 POUR (SNPTES – CFDT - FSU – UNSA)

Point no 8 Bilan social 2018 (avis)

Quelques précisions sont demandées et les réponses sont apportées par la direction des ressources humaines.

Le bilan social sera encore affiné dans sa prochaine version.

Dans l'ensemble c'est un document qui apporte de nombreux chiffres sur l'ensemble de l'établissement tant au niveau des effectifs, qu'au niveau des rémunérations.

Le président demande que ce document soit connu et transmis aux instances notamment ministérielles. Il s'agit pour chacun de le consulter afin de mesurer au mieux le fonctionnement de notre établissement.

Vous pouvez trouver ce document dans les annexes du CA au cours duquel il a été voté. Ainsi celui-ci sera présenté au prochain CA du 5 novembre. (ENT => vie institutionnelle => CA => 2019 => 5-11-2019)

Vote : 10 POUR

Point no 10 CONGÉ pour PROJET PÉDAGOGIQUE applicable aux enseignants-chercheurs et aux autres personnels chargés de fonctions d'enseignement (avis)

Le président indique qu'on est dans l'urgence, pour répondre au Ministère. En même temps, le texte était attendu. On ne sait pourtant pas combien de CPP seront fléchés pour l'UL, on sait juste qu'il y en aura 1 100 en France, dont 200 fléchés pour retours de congés maternité ou de congés parentaux longs, et retours à l'emploi.

Mme Roizard, VP RH, précise que ces CPP sont construits comme les CRCT pour la recherche : pour les enseignants-chercheurs et les enseignants, 6 mois tous les 3 ans ou 1 an tous les 6 ans. Il y a urgence car la campagne est couplée avec celle des CRCT. La période de candidature a été étendue jusqu'en janvier. L'urgence est de définir les critères d'examen des dossiers de candidatures pour l'UL (Critères de qualité du dossier, valeur ajoutée pour la personne mais aussi pour le collegium, critères de mobilité internationale ou nationale, critères liés aux innovations pédagogiques ...). Le congé se matérialise par une décharge d'enseignement.

Vos élu-es CGT-SUD indiquent qu'il s'agit ici, à première vue, d'une possibilité de formation pour les personnels enseignants-chercheurs et les enseignants dans le supérieur. On pourrait donc se réjouir d'une ouverture à la formation tout au long de la Vie MAIS de nombreux écueils nous feront voter contre :

- elle est encadrée de façon drastique (6 mois par période de 3 ans d'activités et douze mois maxi)
- elle ne concerne qu'un trop petit volume de personnels
- les demandes doivent répondre à un appel à candidatures avec description du parcours, pour "permettre d'apprécier son engagement dans les missions de recherche et d'enseignement"
- à l'issue du congé, il est demandé un mémoire montrant "la dimension novatrice du projet", en lien avec la "politique pédagogique de l'établissement" et les résultats attendus
- ces congés sortent du périmètre du CNU

Pour nous, c'est une nouvelle attaque du droit constitutionnel, de l'indépendance et de la liberté académique du statut des EC d'une part et d'autre part, ça relève d'une conception de la formation professionnelle, avec une vision utilitariste, pour une employabilité immédiate, que nos organisations ne partagent pas.

Nous voyons dans ce texte une mise au pas de la carrière des enseignants-chercheurs et des enseignants, une formation des personnels utile au seul déploiement des contre-réformes de l'établissement. C'est un processus d'évaluation individuelle des enseignements et des enseignants avec la récompense au "mérite", un congé projet pédagogique pour les porte-fusils des mooc et autres pédagogies innovantes. Un pas de plus vers la gestion locale de tous les personnels et la disparition de la liberté pédagogique ?

Vote : 5 CONTRE (CGT-SUD, SNPTES) – 0 ABSTENTION – 5 POUR (CFDT - FSU – UNSA)

[Point no 11 Suivi des propositions et avis du CT du 20 juin 2019 \(information\)](#)

[Point no 12 Questions diverses](#)

Questions FSU (n'ont pas été transmises aux membres du CT).

- Droits d'inscription pour les étudiants extra-communautaires - Conseil constitutionnel - QPC - Quelles conséquences pour l'UL ?

Le président indique que les droits différenciés n'ont pas été mis en place à l'UL pour le moment. Une réflexion a été mise en route, dont les conclusions seront présentées sans vote au CA. Le conseil d'Etat présentera ces conclusions début 2020. Si on peut à l'UL, on restera sur une exonération : il ne faut pas dépasser les 10%, il faut faire le calcul.

Il dit entendre tout et son contraire sur cette décision : les droits dans les écoles d'ingénieurs, on ne sait pas si c'est cher ou pas, modiques par rapport à quoi ? Aux revenus des familles ou au coût des études ? On est dans une période d'incertitude juridique tant que le conseil d'Etat ne se sera pas prononcé. On attend.

Loi de la transformation de la FPE :

DGS : La loi a été publiée le 7 août 2019. Cinquante décrets d'application sont attendus et en discussion en ce moment au ministère. Sur la fusion des CT et des CHSCT, pour créer le CSA, (comité social d'administration) c'est bien le CT qui assurera la fonction de CSA jusqu'à la mise en œuvre fin 2022 début 2023.

Il y aura une incidence sur les commissions paritaires, qui seront transformées au fur et à mesure. Au 1er janvier 2020, les CPE et les CAPN n'auront plus de compétences sur les avis de mobilité. En regard, il y aura passage au CT de l'établissement des lignes directrices de gestion du futur CSA. Idem pour la compétence autour des promotions, perdue par les CAPN et les CPE en janvier 2021 : on travaillera là-dessus en CT en 2020.

Président : les instances travaillaient bien. Il serait sain de garder des instances qui regardent les dossiers.

Questions CGT-SUD :

1. Lors du CT du 25 avril (CR qui est à l'OJ de ce CT), au moment de la discussion sur le point concernant la charte informatique, les élus CGT-SUD avaient informé le CT que la DAJ avait utilisé des données personnelles sorties du logiciel AGATTE dans un mémoire en défense, au cours d'une procédure sur le temps de travail. "Ces tableaux ont été produits sans se soucier des obligations de service imposés, ni des arrêts maladie que les personnes avaient pu subir, ni de l'annualisation du temps de travail. Le raisonnement avancé par la DAJ dans ces mémoires en défense est totalement biaisé, de plus les chiffres sont souvent faux, présentés sans rien laisser apparaître de la réalité du travail des collègues ; cela a provoqué un véritable « écoeurement », voire une réelle souffrance pour certains."

M. Molter avait indiqué : "que l'administration fera des vérifications dans les mémoires en défense ; les éléments seront forcément retrouvés. Cela sera revu avec le délégué à la protection des données."

Qu'en est-il ? La DAJ a-t-elle le droit d'utiliser de tels éléments ? A-t-elle le droit de les présenter de cette manière ? Qu'a dit le délégué à la protection des données ?

Le DGS indique avoir sollicité la DAJ qui a bien confirmé avoir à traiter des données personnelles liées au traitement mais aussi au temps de travail. La DAJ défend l'établissement au contentieux et a le droit d'utiliser ces données à caractère personnel, dans un cadre juridique. Cela a été vérifié avec le délégué à la protection des données.

Les élu-es CGT-SUD demandent si les données ont été vérifiées, les personnels concernés ont constaté de fortes variations.

Le DGS répond que ces données ont été extraites du système d'information de l'UL et n'ont pas été manipulées.

Les élu-es CGT-SUD indiquent qu'ils n'évoquent pas de manipulation, mais qu'ils ont constaté que ce ne sont pas les bonnes données qui ont été utilisées. Par ailleurs, rappelons ici que c'est la façon dont les données ont été utilisées qui posent un souci de respect, de déontologie : sorties de leur contexte, elles ont été présentées de sorte à nuire à nos collègues.

2. Lors du CT du 20 juin 2019, le président a souhaité revenir sur la question de la dotation aux OS. Il a indiqué avoir entendu le rappel à la loi que lui faisaient les organisations syndicales et a promis de trouver des locaux syndicaux. Où en sommes-nous ?

Le Président indique que les dotations aux OS ont été mises en paiement et que ses services réfléchissent à des possibilités de locaux mais qui ne seront pas disponibles tout de suite. Sept locaux doivent être mis à disposition sur Metz et sur Nancy (ce serait plutôt à la FST).

Délai : début 2020.

3. A ce même CT du 20 juin, un vote sur la prime d'intéressement 2019 était demandé, sans que le bilan de la prime 2018 n'ait été présenté aux élus du CT. Le président avait indiqué qu'il réunirait les rapporteurs membres du CA en juillet. Qu'en est-il ?

Une réunion a bien eu lieu le 2 juillet. Le bilan a été envoyé aux membres par mail ce 24 octobre.

4. Nous souhaiterions avoir un bilan de la cellule "harcèlement sexuel" : nombre de saisines (étudiants et agents) - sans suite - suites apportées - évolution, etc.

C'est un point qui passera au CHSCT du 21 novembre. Les organisations syndicales auront donc connaissance de ce bilan.

Vos élu-es rappellent que le CT avait voté sur la création de la cellule et est en droit d'en connaître les réalités du fonctionnement.

Le Président indique que le CT vote sur des mesures organisationnelles et que s'il y a des évolutions d'organisation dans cette cellule (et il y en aura certainement), ça repassera au CT.

5. Nous souhaiterions avoir un bilan des dons de jours de congés : combien de jours ont été donnés - par quelle catégorie de personnels - pour quelle catégorie de bénéficiaires - les agents sont-ils informés de la suite apportée à leur don, que se passe-t-il si les jours donnés ne sont pas utilisés ?

Le DRH précise que 140 jours de congé sont stockés à ce jour, et qu'il n'y a pas eu de demande d'utilisation. Les agents donateurs sont prévenus de pris en compte de leur don.

Les jours sont gardés d'une année sur l'autre dans la cagnotte. Tout le monde convient qu'il faut recommuniquer sur ce dispositif auprès des personnels de l'UL et encourager les collègues à demander à en bénéficier.

6. Notilus : les personnels (en charge des missions ou usagers du système) se plaignent continuellement depuis la mise place de Notilus. Un certain nombre de problèmes apparaissent de façon récurrente (billets TER, par ex, ou autres dysfonctionnements). Comment les erreurs, les annulations, les modifications sont-elles traitées ? Quelle est la commission de l'agence de voyage ? Que compte faire notre établissement pour remédier à cette catastrophe pourtant annoncée ?

Le DGS concède que la situation est un peu difficile, qu'on savait que ce serait le cas et qu'on n'est pas déçu.

La mise en place, en juillet s'est plutôt bien passée mais le passage en septembre à un volume conséquent et à un flux important a été des plus pénalisant. Le prestataire a dû adapter ses ressources et donc ses tarifs, qui dérapent.

La DBF (Direction du Budget et des Finances) a dû se réorganiser, a changé de rôle. La question est évoquée régulièrement avec les responsables administratifs et avec les directeurs de composantes, tous les dysfonctionnements ont été posés, on a pu trouver des modalités transitoires (comme par exemple sur les billets de TER que l'agence facturait 2,4 € : les agents doivent finalement acheter leurs billets puis se faire rembourser le temps qu'une solution soit posée en début d'année 2020).

Le DGS rappelle les avantages qui restent, selon lui, nombreux : on est en capacité de traiter très vite, il n'y a plus de parapheurs.

On en reparlera encore, la période n'est pas stabilisée mais il faut tenir le coup.

Les OS rapportent que les collègues en pleurent, que les gestionnaires sont en souffrance, que les « emmerdements » sont passés de la DBF vers les composantes, c'est-à-dire vers des gens qui ne font pas que ça en principe et qui ont beaucoup d'autres choses à faire.

7. Sur quels textes se base l'établissement pour demander aux enseignants et enseignants-chercheurs élus ou mandatés dans des instances de récupérer les heures d'enseignement non faites justement au moment des réunions de ces instances ?

Les représentants de la DRH indiquent qu'il s'agit bien du décret de 1982 qui précise ouvrir droit à des autorisations d'absence mais que cela ne signifie pas « service fait ».

L'agent est autorisé à s'absenter mais il n'a pas de décharge de service, rien n'oblige l'employeur à le payer.

8. Nous avons demandé à de multiples reprises ces dernières années que soit ouverte, pour tous les agents BIATSS, la possibilité de poser des "Autorisations spéciales d'absence syndicale" dans Agatte. Elles sont de toute manière validées par le gestionnaire Agatte sur présentation d'une convocation. C'est un droit que nos collègues doivent pouvoir exercer, et ce n'est pas aux syndicats de vous transmettre la liste de leurs adhérents.

Les représentants de la DRH indiquent que ce sera fait lors de la prochaine rentrée AGATTE.

Questions SNPTES

Bilan Social – voir plus haut

Passages CDD-CDI,

Quelle est la date à laquelle les agents doivent être prévenus s'ils sont cdésés ou pas ? 1 an avant les 6 ans ? Moins ? La procédure a-t-elle changé ?

Les agents doivent être prévenus dans le courant de la dernière année. Un agent qui est en poste depuis plus de quatre ans est susceptible de passer en CDI.

Nombre de promotions des contractuels

Est-il communiqué clairement aux responsables et directeurs/trices ?

Les contractuels doivent les connaître afin de savoir si cela vaut la peine de faire un dossier.

Représentants de la DRH : Non, le volume n'est pas communiqué aux agents mais il est connu car passe au CA. On est en train de s'organiser et on a averti toutes les composantes.

Modération de la liste de diffusion CT

Il nous semble qu'elle n'existait pas auparavant : pourquoi l'avoir mise en place ?

Pour écrire sur cette liste il est obligatoire d'utiliser son adresse professionnelle.

Crédits de suppléance : Quelles sont les modalités d'utilisation de ces crédits ?

Ces crédits concernent le remplacement des congés de maladie.

QUESTIONS UNSA :

1) Est-ce normal que les responsables administratifs n'informent pas un collègue contractuel que son poste est mis au concours ?

Le DRH confirme que ce n'est effectivement pas normal, même s'il semble s'agir ici d'un cas particulier.

2) Serait-il possible de savoir comment sont choisis les membres d'un jury de concours en dehors de la BAP et du grade ? Quels sont les critères supplémentaires ?

En cat B et C : il y a 5 membres. 2 membres extérieurs si possible, ayant des compétences techniques et administratives. Niveau égal à emploi type. 40 % minimum de chaque sexe.

Renouvellement de 25 % au moins de chaque année.

En cat A : pareil sauf que c'est un représentant du président.

QUESTIONS SGEN CFDT

*** Avancement des travaux d'évolution de la DN-SU**

Au dernier CT de juin nous a été présenté l'évolution de la sous-direction du numérique. Un certain nombre d'annonces nous a été fait : notamment un catalogue de service devait être préparé pour Août et une publication des emplois de responsables d'équipe était prévu à partir en septembre. Nous sommes fin octobre : qu'en est-il de l'avancement des travaux de la réorganisation de la DN-SU ? Les emplois seront-ils tous présentés en même temps ou bien au fil de l'eau selon l'avancement de la réorganisation ?

C'est plus lent que l'on ne le pensait. Les composantes ont été rencontrées depuis juin. Accueil plutôt favorable sur le schéma d'organisation présenté avec une difficulté avec le collegium technologie. Rencontre le 20 novembre.

Un plan de formation se déroule, le recensement des besoins continue, un recrutement de directeur adjoint est en cours. Le catalogue des prestations n'a pas encore publié.

Les OS rappellent que les équipes vivent un stress permanent depuis de longs mois, que les collègues sont en souffrance.