

## Compte rendu non exhaustif du Comité technique de l'Université de Lorraine du 5 juin 2012 – CGT – FO - FSU

### Etaient présents

- Tous les élus (5 UNSA, 2 FSU, 1 CGT, 1 FO, 1 SGEN) + tous leurs suppléants (ou quasi)
- P. Mutzenhardt, F. Noël (DGS interim), M. Delignon, B. Wurtz (DRH Adjoint), M. Riquart (DRH), G. Vautrin (ex-médiateur UHP), Lydie Mayeux (Médecin du travail), Lilian Eccli (DRH pour CR)

### Ordre du jour

L'ordre du jour initial comportait 12 points, un 13<sup>e</sup> a été ajouté le 31 mai.

Les élus CGT-FO-FSU avaient demandé l'ajout de 12 questions diverses – les élus UNSA l'ajout de 10 questions diverses.

P. Mutzenhardt a également ajouté un point d'information à l'ordre du jour sur :

- la constitution de l'équipe présidentielle
- les chantiers à venir et la constitution des groupes de travail, calendrier, composition ...

La réunion a débuté à 14h, et s'est achevée à 19h10

*A noter que, sur ces 13 points à l'ordre du jour, seuls 4 étaient soumis à l'avis du CT et que pour ces 4 points, les documents correspondants n'ont pas été transmis dans le délai obligatoire de 8 jours, et pour les 2 points les plus importants, ont été transmis en séance :*

- le PV du CT du 13/02 a été transmis le 4 juin – la veille du CT, en fin de journée
- la proposition de PV du CT du 29/02 a été transmise à l'élue secrétaire adjointe de séance le 30 mai pour relecture, corrections, navette ...
- le document de 4 pages concernant le point «avancement local des enseignants-chercheurs » soumis au vote a été **transmis en séance**
- la proposition de l'Administration pour le nombre de CRCT « établissement » pour le point 4 a été **transmise en séance**
- la proposition de modification du Règlement intérieur, point ajouté à l'ordre du jour le 31 mai, a été transmise aux élus le 1<sup>er</sup> juin.

Les élus ont unanimement (ou presque) fait part de leur difficulté à travailler dans ces conditions, de leur refus que leur soit encore imposée l'urgence de la situation, certains élus UNSA indiquant en particulier qu'il ne leur était pas possible de voter sur un texte distribué en séance (à noter que l'UNSA a tout de même voté POUR sur ce point problématique – N°3). Le président a indiqué qu'il avait pris ces fonctions seulement une semaine plus tôt, s'est excusé des délais et a indiqué que cela ne devrait pas se reproduire, en insistant sur l'utilisation du conditionnel.

### **POINT 1. Désignation d'un secrétaire adjoint de séance**

⇒ Benoît Klein – FSU-SNASUB

### **POINT 2. Approbation des PV du CT des 13 et 29 février 2012 (avis)**

⇒ PV du 13/02 approuvé à l'unanimité

### **POINT ajouté. Modification du RI de l'établissement (avis)**

Les modifications proposées par le Président sont :

- Dans le chapitre 5 du RI : « Le conseil scientifique », modifier l'article 5.1 :
  - ⇒ Remplacer « 5 personnalités extérieures » par « 3 personnalités qualifiées, françaises et étrangères et 2 représentants d'institutions partenaires »
  - ⇒ Ajouter « Les directeurs de pôle scientifique sont invités permanents aux séances du conseil scientifique. »
- Et dans le chapitre 6 : « Le conseil de la formation », modifier l'article 6.1:
  - ⇒ Ajouter « Les directeurs de collégium sont invités permanents aux séances du conseil de la formation. »

L'UNSA demande d'ajouter pour chacun des 2 invités permanents « ou leur représentant ».

Nous demandons que le vote soit scindé en deux :

- ⇒ Vote sur les « 5 personnalités extérieures » : Abstention 4 (CGT FO FSU) – POUR 6 (SGEN UNSA)
- ⇒ Vote sur les invités permanents : unanimité POUR 10

### **POINT 3. Avancement local des enseignants-chercheurs (avis)**

Un document décrivant la procédure à suivre, fixée par décret, a été transmis aux élus le 30 mai. Ce document n'indique en rien la procédure suivie à l'UL et ne dit pas sur quoi les élus vont être appelés à donner leur avis.

Un document de 4 pages est distribué en séance, que le président commente sans nous laisser le temps d'en prendre connaissance. Ce document ne nous a pas été transmis par voie électronique depuis.

Il décrit la procédure proposée par l'équipe présidentielle (Mme Roizard) pour la mise en œuvre de la phase locale de la procédure de promotion (donc après les retours du CNU prévus le 7 juin).

En gros : la procédure doit être finie pour le 10 juillet et on ne peut pas laisser le CA restreint faire un tel travail tout seul. Cela passera donc par un comité d'experts, après expertise de 2 experts sur chaque dossier, experts choisis dans le « vivier » que représente l'ensemble des élus de l'UL, qui seraient les seuls à avoir une légitimité pour ce faire, parce que élus. Il faudra garantir également qu'au moins un des 2 experts soit du même groupe CNU (et pas du même labo).

Deux annexes dans les 4 pages :

- Annexe 1 : canevas des rapporteurs – avis sur la candidature
- Annexe 2 : avis des comités de rapporteur

Ces documents seront transmis aux candidats mais de toute manière leurs dossiers ont été rédigés à l'automne, ils ne pourront pas les modifier.

*Les élus FO, CGT et FSU interrogent sur l'évaluation scientifique prévue dans cette procédure (« annexe 2, point 1. Propositions pour des critères de promotion de l'Université de Lorraine ») et précisent que c'est là le rôle du CNU et que cela ne doit pas se faire en local.*

Le président indique qu'à son sens, l'évaluation d'un dossier ne peut se faire que sur son entièreté, qu'il est très dommage voire anormal de dire « la recherche, c'est le CNU ; le local, c'est l'administratif et le pédagogique » et précise que pour certaines sections CNU il n'y a jamais de retour côté recherche.

Il confirme que cette procédure est transitoire et ne concernera que l'année 2012, un groupe de travail sera constitué pour élaborer la procédure 2013.

Les élus CGT-FO-FSU demandent une suspension de séance (nous hésitions entre refus de vote - non communication des documents - et vote contre)

⇒ Vote sur la procédure proposée : CONTRE 4 (CGT FO FSU) – POUR 6 (SGEN UNSA)
---

#### **POINT 4. Détermination du nombre de CRCT "établissement" (avis)**

Un document décrivant la procédure à suivre, fixée par décret, a été transmis aux élus le 30 mai. Ce document n'indique pas la proposition faite par l'Administration de l'UL et ne dit pas sur quoi les élus vont être appelés à donner leur avis.

Le DRH donne quelques éléments supplémentaires n'apparaissant pas dans ce document :

- chiffres au national = 19 semestres accordés pour 17 personnes pour 46 dossiers (66 semestres), financés par l'établissement
- local : en 2011, 33 semestres avaient été attribués par les 4 ex-établissements, 30 utilisés
- local : en 2012, 58 dossiers déposés, 30 semestres proposés : *c'est sur cette proposition qu'on nous demande de voter.*

*Nous demandons :*

- combien de dossiers avaient été déposés en 2011 (33 semestres attribués). M. Riquart nous indique que la DRH est en train de déménager, donc on ne peut pas savoir.
- comment le nombre de 30 a été choisi : le président nous indique que l'on reconduit la même offre que l'année dernière.
- Comment les critères de sélection seront définis : par le CS restreint, dès qu'il se sera réuni

⇒ Vote sur le nombre de trimestres proposés : unanimité POUR 10

#### **POINT 5. Suivi des propositions et avis du CT du 27 mars 2012 (information)**

Nous avons boycotté ce CT :

[http://fercsupcgt-lorraine.over-blog.com/pages/Comite\\_technique\\_du\\_16032012-6875394.html](http://fercsupcgt-lorraine.over-blog.com/pages/Comite_technique_du_16032012-6875394.html)

#### **POINT 6. Campagne 2012 des concours BIATOSS (information)**

Les concours concernent le corps des ITRF. 90 % des résultats sont connus.

Cat A : 27 postes ouverts, 25 admissibles dont 9 contractuels

Cat B : 29 ouverts, 61 admissibles dont 20 contractuels

Cat C : 19 postes ouverts, 18 admissibles dont 17 contractuels

Les oraux devraient avoir lieu en juillet. L'UNSA demande qui compose les jurys et si des jurys peuvent connaître des candidats.

M. RIQUART indique que le jury est composé sur la base des BAP (branche d'activité professionnelle). Un vivier de jury existe. Les origines par établissements sont croisées ; si un jury connaît un candidat, la consigne est donnée de s'abstenir tant au niveau des questions que de la décision.

#### **POINT 7. Financement des dépenses de personnel (la masse salariale) (information)**

La méthodologie appliquée, présentée par B. Wurtz :

1. L'estimation du budget nécessaire se fait chaque année en tenant compte du budget consommé + évolution du point et des taux de cotisation + facteurs structurels (=politique d'établissement)
2. Le suivi des dépenses est fait de la manière la plus fine possible : prise en compte des mouvements individuels, des variations d'échelon, des entrées et des sorties, des variations de quotité
3. Suivi mensuel avec prospection régulière sur la fin d'année et éventuellement prises de mesures correctrices.

Outil utilisé est le logiciel POEME fourni par l'AMUE (agence de mutualisation des universités).

Le suivi s'opère à partir des fiches de salaires, des tableaux de bord, des comptes budgétaires mensuels. La masse est de 422 430 000 €.

A ce jour la soutenabilité est assurée. Cependant, il est à noter que les budgets propres des 4 états ne sont pas encore fusionnés. Cela devrait être fait le 2 juillet. C'est seulement à compter de ce moment (ou dans un mois ou deux) qu'une vision sur les marges de manœuvre sera possible.

Suite à une question de l'UNSA, M. Mutzenhardt indique que si le GVT (glissement vieillesse technicité) est intégré dans le chiffre qui vient d'être donné (pour 3.5 M d'€), la participation de l'Etat n'est pas encore connue.

**POINT 8. Perspectives de CDISATION et d'ouverture de concours « réservé » en application de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (information).**

Exposé de M. RIQUART :

Qui indique que deux points relèvent de cette loi : le CDI immédiat et les concours réservés.

45 personnes sont concernées par le CDI : 21 de moins de 55 ans et 24 personnes de + de 55 ans ayant plus de trois ans d'ancienneté. Les personnels ont été avertis par courrier.

- Pour 40 personnes aucun pb particulier ne se pose et les avenants sont en cours d'élaboration et devraient parvenir aux intéressés. Il rappelle que nos collègues ont toujours la possibilité de refuser la proposition de l'établissement.

- 5 personnels sont des enseignants contractuels avec des contrats actuels de 10 mois et deux mois de chômage. Leur contrat CDI (à l'étude actuellement) pourrait évoluer sur la base de ceux des enseignants de langues contractuels à 384h. La proposition (qu'ils peuvent refuser) leur sera faite pour le 30 juin.

Suite à une question sur les enseignants vacataires, M. Noël explique que globalement, parmi les enseignants trois types de contrats existent : les vacataires, les CDD, et les enseignants de français – langue étrangère. Les contrats des personnels qui enseignent le FLE (certains sont en CDI) de chaque ancien site (parfois très différents en terme de nombres d'heures) sont légaux jusqu'à leur terme. Historiquement, cet enseignement devait s'autofinancer par les inscriptions. Il est donc nécessaire de s'assurer d'un flux durable et d'un financement durable. En effet, si on passe tous ces enseignants à 384h, alors que certains d'entre eux font actuellement jusqu'à + de 500h, alors il faudra embaucher, et il faut réussir à financer cette embauche, il faut dégager des ressources et il faut qu'elles soient durables. Cela fera l'objet d'une réflexion dans le cadre du groupe de travail "contractuels".

*Nous pensons que cette analyse n'est pas forcément la bonne et que d'autres solutions peuvent être trouvées.*

*Nous demandons quelle est la situation des personnels contractuels de l'UL qui approchent des 6 ans et qui ne peuvent bénéficier de l'application de la loi Sauvadet.*

Le président demande au DRH s'il a les chiffres correspondants et rappelle que c'est une question importante : quel effort l'établissement pourra faire (bien sûr conditionné par les marges de manœuvre). Il indique qu'il sera bien sûr inimaginable qu'un CDD ne soit pas renouvelé pour l'unique raison que le prochain contrat fera passer ce personnel au-delà des 6 ans mais qu'il est nécessaire de tenir compte de la marge de manœuvre de l'établissement tout en respectant la réglementation. Si lors du dernier contrat les personnels atteignent les 6 ans, le passage en CDI sera automatique.

Le DRH indique que 25 contractuels à l'UL approchent des 6 ans et que si « la manière de servir » du contractuel est satisfaisante et si le « financement est possible » alors il y aura reconduction. Si pas de moyens de financement, on cherchera ailleurs. Il rappelle également que sur 860 BIATOSS seuls 6

personnels n'ont pas été renouvelés du « fait de l'autorité », 10 vont démissionner – 29 sont en fin de mission=fin de CDD – 4 vont être titularisés – 4 vont partir en retraite. Les 29 en fin de CDD « seront mis dans un vivier », et sont donc susceptibles d'être rappelés sur des missions ponctuelles.

François NOEL prend à son tour la parole pour nous expliquer qu'il n'y a priori pas de réorientation des pratiques de gestion des contractuels à l'occasion de la fusion, mais que l'établissement ne pourra pas laisser croître le nombre de CDI. Si l'UL devient employeur l'ensemble des pbs inhérents à ceux-ci se poseront, c'est-à-dire les primes, les évolutions de carrières, etc ;.... Il nous indique également que des postes de CDI sont nécessaires mais également des postes de suppléance pour pallier les absences, les surcroits de travail, etc.... « Il est illusoire de penser qu'on peut fonctionner sans intérim, on a besoin de gens qui n'ont pas vocation à rester ». Il va donc être nécessaire d'établir des règles de gestion différentes pour deux sortes de contractuels.

Les concours réservés auront lieu en 2013, 2014, 2015 et 2016.

#### **POINT 9. Campagne des entretiens professionnels BIATOSS (information).**

Philosophie de l'UL : cela permet que chaque agent ait un entretien avec son supérieur direct, permet de mesurer l'effort de formation, de mesurer ce qu'il y aura à faire l'année suivante + besoins en formation + objectifs + pour les contractuels : permet de suivre et peut être utile (concours, recrutement). De plus, Il est nécessaire d'harmoniser les pratiques et prendre en compte l'ensemble des personnels (AENES, ITRF, Bib, Contractuels)

Pour le corps des AENES, la procédure est structurée par le rectorat c'est donc plus simple.

Une note de service est parvenue aux responsables de service (nous avons appris que celle-ci a été envoyée non pas aux responsables administratifs mais aux directeurs de composantes qui ont rarement transmis).

- Le calendrier est le suivant :
- ITRF rendu pour le 31/08
- Contractuels depuis plus d'un an : 31/10
- AENES : 25 juin
- Personnels de BIB le 15 juillet.

L'UNSA rappelle son opposition au niveau national à la notion d'évaluation. Si au niveau local elle ne présentera pas d'opposition elle demande que la notion d'évaluation soit supprimée sur le formulaire, ce qui sera fait.

#### **POINT 10. Retour du dispositif d'accompagnement et d'écoute (information)**

Dans un premier temps c'est M. VAUTRIN qui nous présente ce retour. 25 personnes se sont présentées pour un RV avec la psychologue, 20 autres pour des entretiens avec les 4 autres membres du groupe « dispositif ».

Des personnels se sont exprimés :

- sur un manque de précision sur leur mission ou leurs nouvelles missions,
- sur leur saturation.

- Sur le manque d'orientation,
- Les déménagements,
- Le manque de sens,
- Les difficultés de mise en place de nouvelle organisation
- Le manque de communication de la part des managers

Mme MAYEUX, le médecin de prévention intervient. Elle n'a pas connaissance de problèmes particuliers mais rappelle qu'elle ne parle que pour Nancy.

Il nous a semblé évident qu'il existait quelques tensions sur la mise en place de ce dispositif. Nous pensons que les médecins n'ont pas été associés.

Nous demandons à M. Mutzenhardt si le coût est estimé et si la durée de ce dispositif est prévue ? Y aura-t-il pérennisation ?

Pour l'instant il ne sait pas.

*Vous pourrez dans le CR du CA du 11 juin, que cette pérennisation est bel et bien prévue :*

<http://obstines.lorraine.over-blog.com/article-cr-conseil-d-administration-du-08-06-2012-106749636.html>

Concernant le coût : la MGEN s'est vu confier par le ministère cette mission dans le cadre de l'action sociale.

Mme MAYEUX indique que à l'université de Strasbourg les managers ont été formés afin d'éviter le saucissonnage des tâches.

#### **POINT 11. Modalités d'application du non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie pour les agents publics (jour de carence) (information).**

Article 105 de la loi de finances 2012, mis en place à compter du 01/01/2012.

Cette application étant rétroactive mais la mise à jour du logiciel de paie n'étant pas finie, les retenues seront effectuées en juillet pour le premier trimestre, en août pour le second trimestre, en septembre pour le troisième trimestre pour parvenir à une régularisation régulière.

A noter que les agents contractuels exerçant leur activité en Moselle ne sont pas concernés par cette application.

L'argent récupéré sera retourné au ministère des finances ainsi que prévu par les textes.

L'UNSA signale que l'action sociale va être sollicitée par les personnels pour qui ce manque peut se révéler très préjudiciable.

M. Mutzenhardt en est conscient. M. Riquart estime qu'il sera peut-être nécessaire de prévoir des délais.

#### **Informations du Président**

M. Mutzenhardt tient à nous exposer un certain nombre de points :

1. Son équipe politique et le calendrier de mise en place des Conseils :

Vendredi 8 juin seront nommés le VP du CA et les VP fonctionnels. Les conseils vont être installés la semaine prochaine sur les différents sites (CVU à Metz et les autres conseils à Nancy – CF à Brabois, CF à Lionnois), un second CA aura lieu à la fin du mois avec une présentation des comptes financiers et sur la rentrée universitaire.

2. Les chantiers RH avec la mise en place de groupes de travail qui devraient porter sur :

- Aménagement du temps de travail BIATOSS
- Référentiel enseignants
- Harmonisation de la politique contractuel
- Harmonisation du régime indemnitaire BIATOSS

Travail sur un ou plusieurs modèles.

Il lui paraît indispensable que la situation soit stable pour le 01-01/2013.

Concernant les enseignants le référentiel 2011-2012 ou 2010-2011 restera en place pour cette année.

- Le président indique comment à son sens les groupes de travail devront être composés =
  - o des représentants des syndicats ayant des élus au CT mais aussi de ceux ayant déposé des listes de candidats mais n'ayant pas obtenu d'élus (CT, CPE ??)
  - o les élus au CT seraient exclus
  - o DGS + des personnels de la DRH pour appui technique
  - o VP en charge des dossiers en question
  - o + des élus du CA
  - o En tout moins de 20 personnes.
- L'UNSA n'est pas d'accord pour faire entrer dans les groupes de travail les organisations syndicales qui n'auraient pas d'élus et ne comprend pas pourquoi les élus au CT ne pourraient pas y participer.
- F. Noël indique que la procédure envisagée l'est sur un mode « conférence », « on veut que tout le monde participe », y compris les OS qui n'ont pas d'élus. Les élus au CT auront leur mot à dire puisque toutes les propositions qui sortiront des GT seront passées au CT

Rappelons que le CT est une instance **consultative**. Et autant nous n'avons pas d'opposition à ce que tous les syndicats y soient représentés, autant l'exclusion des élus CT de ces groupes de travail nous semble incompréhensible

- La discussion s'éternise, le Président indique que la constitution des groupes de travail sera à l'ordre du jour du CT du 26 juin

## Questions diverses

### UNSA

**1- Pourriez-vous expliquer pourquoi les agents non titulaires de Lionnois n'ont plus droit à la subrogation des IJ, ceci afin de clarifier ce changement auprès des principaux intéressés.**



*M. Riquart : Il s'agissait ici d'une habitude « historique » que l'établissement n'a pas le droit de pratiquer. Un message a été publié sur l'ENT de l'ex-UHP, mais les agents recevront d'autres informations par mail.*

**2- Concernant les fermetures des sites cet été et congés obligatoires, nous souhaitons être assurés qu'il n'y ait pas de changements par rapport à ce qui avait été décidé dans les ex-établissements afin que les personnels sachent à quoi s'en tenir.**

*M. Noël : il n'y aura aucun changement pour les personnels par rapport à ce qui était prévu. Il y a des sites qui connaîtront des travaux, d'autres qui resteront ouverts, ce qui peut effectivement poser des soucis d'organisation (courriers, navettes, accueil ...), tout ceci est en cours d'organisation mais personne ne sera contraint, contrairement aux rumeurs qui ont pu circuler .*

**3- Nous avons envoyé un courrier à M. Finance concernant l'ouverture au web, sur l'ENT INPL sans authentification, de l'annuaire professionnel des personnels relevant de l'ex-INPL (<http://ent.inpl-nancy.fr> canal "Annuaire Personnels") ce qui est contraire à la réglementation en vigueur. Où en est-on à ce sujet ?**

*M. Riquart : cela a été réglé, l'annuaire n'est plus accessible, la déclaration à la CNIL a été faite.*

**4- Le décret concernant le CHSCT est paru. Il est urgent à présent de le mettre en place. Peut-on fixer les échéances dès maintenant ?**

*Le CHSCT sera mis en place avant le 14 juillet. Une note de mise en route du dispositif est à la lecture.*

**5- De nombreux déménagements de service ont eu lieu ou sont à venir sur les différents sites : pourrions-nous avoir un bilan ?**

*159 personnes ont déménagé le mardi 5/06, 127 le feront prochainement. Le 15/09 il ne restera plus que 11 personnes à déménager.*

**6- Des mutations ont eu lieu dans différentes directions et plusieurs agents se sont plaints de ne pas avoir pu y participer ou de ne pas avoir été mis au courant des postes proposés, quels ont été les moyens d'information pour avoir connaissance de ces postes et quelles ont été les méthodes de choix des candidats retenus ?**

*Les postes créés ont fait l'objet d'une publicité et la création d'une fiche de poste. Les entretiens ont eu lieu à l'interne dans les Directions. Les mutations individuelles dans chaque Direction sont préparées dans le cadre du mouvement annuel.*

**7- Nous souhaiterions une information sur le budget de l'action sociale pour 2012.**

*Il est environ le même que la somme des budgets des 4 universités soit 400 000 €.*

**8- Pourrait-on mettre rapidement en place de groupes de travail notamment, ARTT, régime indemnitaire ....**

*C'est en cours*

**9- Pour les victimes d'inondation dans la nuit du 21 au 22 mai qui ont dû s'absenter pour cas de force majeure, nous souhaiterions une règle claire concernant ces absences qui ne sont pas gérées de la même manière sur tous les sites. Est-il possible d'envisager que, par solidarité face à cette**

**catastrophe, l'Université accorde des jours à ceux qui en ont été victimes ? - évacuation de l'eau, nettoyage, visite des experts, travaux, tout cela prend du temps, en plus de miner le moral -**

*M. NOËL précise que cette situation sera prise en compte par les chefs de service qui examineront les situations au cas par cas et pourront accorder 1 ou 2 jours exceptionnels.*

#### **CGT-FO-FSU**

**Question n°1: Certains enseignants contractuels ont reçu une lettre les informant de leur CDIisation alors qu'ils étaient en CDD 10 mois/12 (avec 2 mois d'indemnités payés par les Assedic chaque été.). Or actuellement, ils ne connaissent ni leur temps de service à la rentrée ni même le montant de leur salaire. Ayant posé ces questions à l'Administration, ils n'ont reçu à ce jour aucune réponse ! Serait-il possible d'obtenir des éclaircissements à ce sujet ?**

*Réponse donnée + haut : Leur contrat CDI (à l'étude actuellement) pourrait évoluer sur la base de ceux des enseignants de langues contractuels à 384h. La proposition (qu'ils peuvent refuser) leur sera faite pour le 30 juin.*

**Question n°2 : Nous avons la preuve qu'il existe actuellement de faux vacataires à l'UL (enseignants vacataires présents depuis plusieurs années dans les établissements lorrains, certains depuis les années 80 et qui n'ont pas d'emploi en dehors des cours qu'ils donnent en tant que vacataire). Ces personnes ont vocation à être immédiatement contractualisées puisque l'UL les emploie en toute illégalité. De plus, elles doivent bénéficier sans délai des mesures de CDIisation telles qu'elles sont définies par la loi Sauvadet.**

*M. NOEL et M. RIQUART ont été étonné et ont trouvé également cette situation anormale. M. RIQUART nous a demandé de prendre contact le plus rapidement possible avec son secrétariat pour fixer un rendez-vous. Il souhaiterait que nous lui fassions remonter l'information afin d'examiner la situation des personnes concernées pour de voir ce qu'il y a à faire.*

**Question n°3: Quelle est la situation des non titulaires dont les contrats ne seraient pas renouvelés**

*la question a été traitée dans l'ordre du jour*

**Question n°4: Quelle est la situation des contractuels approchant les 6 ans, quelles informations comptez-vous leur transmettre ?**

*la question a été traitée dans l'ordre du jour*

**Question n°5: Quelle est la situation concernant la mise en place des concours réservés (volet titularisation loi Sauvadet) ?**

*la question a été traitée dans l'ordre du jour*

**Question n°6: Quelle est la politique actuelle de l'UL concernant la réorganisation des services - déménagements - recrutement internes ?**

*voir réponses aux questions 5 et 6 de l'UNSA*

**Question n°7: Quelle est la situation actuelle des congés de formation professionnelle (enveloppe - commission hadhoc ...) ?**

*Cela a fait l'objet d'une campagne modeste équivalente à 3 postes ½ pour couvrir l'ensemble des besoins. 7 personnes ont candidatées pour un ensemble de 47 mois. Une commission ad-hoc sera mise en place pour statuer sur les demandes.*

**Question n°8: Nous demandons la mise en place d'un véritable statut de l' élu pour les personnels de l'UL élus dans les différents conseils.**

*la question a été traitée dans l'ordre du jour*

**Question n°9: La politique de gestion de l'Université de Lorraine visant à n'ouvrir qu'en nombre limité des possibilités d'accueil par mutation a obligé le Rectorat de Nancy-Metz (CAPA) à bloquer toutes possibilités de mutation vers l'académie des personnels de l'AENES de catégorie C du fait des nombreuses mesures de cartes scolaires dans l'académie. Cette politique met à mal le droit à mutation de ces personnels et établit de fait une inégalité de traitement vis à vis du barème. Le SNASUB-FSU a porté la question en audience auprès du Recteur le 31 mai. Nous vous demandons M. le Président de prendre toute la mesure de cette situation et d'expliquer aux élus du CT et de la CPE concernée les objectifs de cette politique.**

*M. NOËL informe qu'il y en a peu mais qu'il y a des sorties suite demande de mutation de personnels de l'AENES, notamment en catégorie A. Le Rectorat de Nancy-Metz est bien au fait de la situation. L'Université l'a informé de sa situation particulière, de sa volonté de mettre en place une « année blanche » en matière de mutations afin de permettre la mise en place d'un grand mouvement interne à partir de septembre et donc de la nécessité de bloquer les entrées. En ce qui concerne les transformations d'emplois aucune consigne n'a été donnée en ce sens.*

**Question n°10: Suite à la création des nouveaux services de l'UL se retrouvent ensemble des personnels des 4 anciennes universités. Le fait qu'ils continuent à être gérés selon les règles de leur université d'origine pose de plus en plus de problèmes car cela crée des disparités entre eux et rend la gestion problématique également pour les responsables de service. En conséquence nous demandons la mise en place, le plus rapidement possible, d'un groupe de travail afin de préparer les nouvelles règles de gestion des personnels de l'UL.**

*la question a été traitée dans l'ordre du jour*

**Question n°11: Nous avons appris que le programmiste chargé par l'UL d'organiser le déménagement des services a établi des règles "surannées" pour évaluer les surfaces nécessaires à chaque service en posant un nombre de m2 fixe par grade. Sachant qu'un agent de catégorie C a droit à une surface de bureau inférieure à celle d'un B ou d'un A. Pourquoi le service chargé de superviser cette société a-t-il toléré l'utilisation d'un principe aussi archaïque qui ne correspond pas à la réalité des besoins des agents et des services ?**

*M. NOËL informe que le « programmiste » pour sa recherche de locaux et l'évaluation des besoins utilise un logiciel qui intègre ce type de données (m2 en fonction du grade). L'objectif étant de trouver des locaux adéquats en surfaces avec le moins possible de modification de cloison pour permettre le déménagement des services. Dans un deuxième temps sera organisé une visite des personnels dans leurs locaux afin d'affiner les besoins.*

**Question n°12: Quand sera créé le nouveau CHSCT?**

*Même réponse qu'à l'UNSA*

**Questions complémentaires :**

**- Question n°1: les 40 personnes recensées comme pouvant bénéficier d'un CDI (sans problème) sont-elles toutes sur un support à 100%?**

*M. Riquart : Sur les 40 agents, 32 sont à temps plein 8 n'y sont pas. Pour ces derniers, deux cas possibles :*

*Cas n°1 : ils ont recrutés sur un contrta à emps incomplet (par ex, 70%) pour les besoins du service. La loi Sauvadet ne demande pas le changement de poste. Il n'y a donc pas de changement pour l'agent qui voit son contrat changer uniquement de nature : CDD en CDI.*

*Cas n° 2 : L'agent a été recruté sur un poste à 100% . Il a demandé à bénéficier d'une réduction de sa quotité de travail approuvée par le supérieur. Il reste donc à la même quotité de travail sauf demande d'évolution de sa part. Quoi qu'il en soit, s'il souhaite à un moment ou à un autre repasser à 100%, il en fait la demande et la DRH prendra en compte.*

**- Question n°2: Ces personnes peuvent-elles rester sur leur poste actuel ou doivent elles participer au mouvement interne de septembre?**

*M. Riquart : Les agents qui passent en CDI restent normalement sur leur poste. Ils n'ont aucune obligation au mouvement interne. Ils pourront toutefois, s'ils le souhaitent, poser leur candidature sur un des postes ouverts mais sans garantie d'affectation car il faudra départager les candidats.*