

Compte rendu non exhaustif du Comité technique de l'Université de Lorraine du 23 octobre 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, Mmes Gurtner et Roizart. M. Noël (DGS), M. Molter (DGS Ad.) M. Delignon, B. Wurtz (DRH Adjoint), M. Riquart (DRH),

Les débats du CT sont souvent très longs, quelquefois soporifiques, sans grand enthousiasme, à sens unique la plupart du temps, le président prenant tout son temps pour exposer son point de vue sans laisser la place à de véritables discussions. Nous aimerions qu'il devienne un lieu d'échange, différent. Aussi afin de vous éviter une longue et fastidieuse lecture, avons-nous choisi de vous présenter ici un résumé des débats.

Depuis la création de l'UL, et l'élection de M. MUTZNEHART, un nouveau langage a fait son apparition et certains termes sont très souvent utilisés :

« COMMANDE », « SCENARIO », etc.....et nous retrouvons souvent ces termes dans les débats.

Informations sur le contexte national :

Application de la loi SAUVADET : l'UL est en attente de la circulaire qui lui en permettra l'application.

Pierre Mutzenhardt a rencontré la rectrice, nouvellement nommée, Mme Béatrice GILLE. Ils se sont entretenus des emplois à venir.

Un décret sur les Écoles supérieures du professorat et de l'éducation au sein des universités (anciennes IUFM) est en attente

Budget 2012 et complément de budget : aucune information n'est parvenue du ministère ce qui n'est pas forcément une bonne nouvelle.

Assise régionales : lors de ses assises il n'y a pas eu de positionnement sur le statut des personnels, Ce point serait essentiel selon Pierre Mutzenhardt. Il lui paraît nécessaire de simplifier des statuts et les contributions seraient insuffisantes dans ce domaine.

POINT 2 : Le CR du CT précédent ne peut pas être soumis au vote, les corrections des uns et des autres doivent encore être intégrées.

POINT 3 : ajout d'un régime indemnitaire pour 2012 :

L'UL est dans l'attente d'une rallonge budgétaire relative au GVT et au CAS pension (13,5 millions), mais le président a souhaité (*on nous parle de « risque »*) mettre en place un régime indemnitaire spécifique pour 2012, sur la base d'une enveloppe de **1 027 241 €** (primes exceptionnelles pour les titulaires et les contractuels présents depuis 6 mois au 1/11/2012 – paie de décembre). Il s'agira de répartir :

- **85 048€** pour certains agents des directions centrales qui ont beaucoup souffert de la fusion
- **942 373€** pour tous les BIATSS selon la grille suivante :
 - 400 euros pour les personnels de catégorie A,
 - 270 pour les B et
 - 200 pour les C.

Les **représentants syndicaux** au CT souhaitent, de façon unanime

- obtenir des informations précises sur le mode d'attribution de la première prime (quels critères, quel périmètre, quels montants ...)
- appliquer plutôt l'une ou l'autre des variantes suivantes pour la 2^e :
 - o Inverser la répartition proposée (=> 400 pour les cat. C, 270 pour les cat. B et 200 pour les cat. A)
 - o Ou attribuer une prime identique (environ 300 €) à tous les personnels, quelle que soit leur catégorie
- Pouvoir scinder le vote en deux : un vote sur la 1^e prime et un autre vote sur la 2^e.

Les réponses qui nous sont faites **sur la 1^e prime** ne sont guère satisfaisantes : elle viserait à « remercier » certains personnels des grosses directions centrales qui ont dû travailler certains week-end ou qui ont dû prendre des dossiers supplémentaires, elle pourrait aussi compenser les forts écarts indemnitaires existants entre des personnels d'un même service, et, enfin, deux ou trois montants différents pourront être définis...

Sur la 2^e enveloppe, le Président nous répond avoir passer une « commande » précise à la DRH : à savoir travailler sur une répartition pour les personnels BIATSS de l'UL qui doit être inscrite dans les régimes statutaires existants, tout en donnant un peu plus aux « C ». Il refuse catégoriquement d'aligner une prime unique, encore moins d'inverser la grille de répartition. Il refuse également que le vote soit scindé. Après de longues discussions et des calculs extrêmement flous et opaques, Pierre Mutzenhardt accepte que les écarts soient « écrasés ». Le vote (unique) portera donc sur :

- Une enveloppe de **85 048€** pour une prime pour contraintes particulièrement importantes dans le processus de création de l'UL pour certains agents des directions administratives centrales de l'établissement
- Une enveloppe de **942 373€** pour tous selon la répartition suivante :
 - o 340€ pour les catégories A
 - o 270€ pour les catégories B
 - o 240€ pour les catégories C

Refus de vote : 0 - Contre : 0 - Abstention : 4 (FO, FSU, FErC SUP-CGT) - Pour : 6 (UNSA et SGEN)

Nous nous sommes abstenus, car nous ne pouvions pas voter contre une prime pour les agents. Cependant, il nous a semblé important qu'elle soit d'un montant égal pour tous. Tous les personnels ont, peu ou prou, eu à subir la mise en place de l'UL et chacun à sa mesure y a contribué.

POINT 4 : Suivi des propositions votées par le CT et proposées au CA :

- Compétence pour la répartition des emplois et des crédits aux directeurs de Pôles scientifiques : vote défavorable du CT, vote favorable du CA
- Campagne des emplois des enseignants du second degré pour 2012-2013 : abstention du CT, vote favorable du CA
- Règles instituant une CPE pour les agents non titulaires : votes favorables du CT et du CA
- Élément du référentiel enseignants : vote favorable du CT, report du vote du CA.

Point 5 : avancées des groupes de travail

Référentiel Enseignant chercheur : Mme ROIZART indique que le travail avance doucement et qu'une nouvelle réunion aura lieu le vendredi le 26 octobre. Le référentiel doit établir les tâches complémentaires des enseignants et ainsi ouvrir des lignes nécessaires en matière des responsabilités pédagogiques qui nécessitent soit une prime soit une prise en compte dans le service de référence, à savoir 192 heures. A partir des lignes déjà discutées une proposition sera basée sur la responsabilité de mention à savoir pour les licences, les licences professionnelles, pour les masters, IUT, écoles

Pour ces responsabilités une base sera établie avec un coefficient multiplicateur tenant compte du nombre d'étudiants avec un ajout pour les formations BI-site : enveloppe pour responsabilité sur deux sites. Nous demandons un chiffrage par rapport à l'année 2011-2012.

Le temps de travail :

Mme GURTNER rappelle ce qui a été fait et ce qui reste à faire.

Quelques principes généraux ont été actés et un compte-rendu a été présenté lors du précédent CT ;

Un principe nouveau a été établi : les personnels auront le choix entre deux ou trois moyennes, chacune associée à un temps de congé, permettant à la fin de l'année un même temps de travail pour tous.

Deux scénarios sont sortis des réunions du groupe :

Scénario 1 (CGT FO FSU UNSA) : référence à une moyenne hebdomadaire

36 heures 50 dont 20 minutes de pause par jour soit 7h02 de travail effectif, donc 35h/semaine et 45 jours de congés. Une déclinaison pourrait être : 37h30/semaine et 58 jours de congés

Scénario 2 (SGEN) : référence à une moyenne journalière

Obligation journalière 7h30 (soit 37h30/semaine) et 47 jours de congés

Un certain nombre de points restent dans tous les cas à préciser (notion de « service », notion de « cycles », élément de cadrage pour les responsables de service, résolution des conflits, enregistrement du temps de travail, spécificités bibliothèques, astreinte, sujétions, etc.....)

Pierre MUZENHARDT apparaît à nouveau catégorique : aucun de ces deux scénarios ne le satisfait.

- Le 1^{er} s'appuie sur un protocole d'accord conclu en 2002 (Mme Gille, rectrice, en était à l'époque la négociatrice pour le Ministère) dont il souhaite la révision, considérant qu'il est utilisé ici en dehors de la réglementation
- Le 2^e supposerait que les personnels des ex- Nancy2 et UPVM perdraient des jours de congés

Un troisième scénario peut-il être construit avec l'administration ?

Nous ne le souhaitons pas et tenons à réaffirmer ici que nous défendrons le scénario du mieux-disant et les acquis sociaux (35h /semaine et 45 jours de congés).

Le groupe de travail se réunira à nouveau le 5 novembre à 14 heures.

Groupe de travail indemnitaire :

Lors du prochain CT trois scénarios seront proposés :

Pour les titulaires hors contractuels :

- **cible moyenne des primes par grade avec un surcote de 410 000 euros**
- **hybride : cat C sur le taux 5 et pour les cat. B et A moyenne : 715 000 euros**
- **alignement sur le taux 5 : 1 850 000 euros**

Le tableau sera envoyé au groupe de travail.

ATTENTION : nous savons que l'administration va nous opposer la soutenabilité (c'est-à-dire le budget).

Si nécessaire, nous soutiendrons en priorité les meilleures propositions pour la catégorie « C », puis « B » et enfin « A ».

Groupe contractuels :

Les représentants des personnels ayant participé à ces réunions du groupe de travail ont demandé unanimement l'alignement complet des contractuels sur le régime indemnitaire des titulaires avec une prime de précarité à la fin d'un contrat non renouvelé.

Une dernière réunion aura lieu le 24 octobre qui portera sur les principaux points (appelés « principes ») à porter dans le règlement type, à savoir: le recrutement, la prise en compte de l'expérience, l'avancement, la rémunération, etc.... Pour chaque principe, deux ou trois propositions seront retenues pour être soumises au vote du CT et du CA. Le règlement de gestion des personnels contractuels sera ensuite écrit.

Lors du CT du 13 novembre les travaux de chaque groupe de travail seront présentés avec 1 à 3 scénarios. Chacun de ces scénarios sera voté individuellement.

Au cas où, une réunion supplémentaire du CT est prévue le matin du CA soit le 20 novembre. En effet, si un scénario était refusé à l'unanimité par les membres du CT le 13 novembre, l'administration aurait l'obligation de le resoumettre au Comité dans un délai ne pouvant être inférieur à 8 jours. En raison des délais légaux le CT n'aura donc pas lieu le 13 novembre mais le 12.

POINT 6 : PES :

Les montants de la PES sont **de 7 000 € et 3 500 €**. Nous demandons à connaître le coût global de la PES : le montant de la PES ne doit pas être supérieur aux PEDR sortantes, **soit au total un moins de 2,680 millions d'euros**. Ce montant est contraint par rapport à l'ancienne PEDR.

POINT 7 : indemnités de jury et examen :

Fixés par Arrêté, les montants sont donc repris sur ce qui faisait auparavant.

POINT 8 : Projet de sommaire du bilan social 2012 :

Chaque organisation a demandé la prise en compte d'un certain nombre de points qui n'étaient pas prévus sur la proposition de l'administration. Pour notre part, nous avons demandé que soit repris le sommaire du bilan social de l'UPVM qui nous semblait particulièrement complet.

M. Riquart nous a répondu que les capacités informatiques actuelles ne permettront pas à la DRH de compléter la plupart des points ajoutés.

POINT 9 : bilan de la campagne des concours

Catégorie A : A 27 concours pour

Catégorie B : 15 ouverts pour 48 postes

Catégorie C : 100 concours pour 19 places

Recrutement sans concours :

PACTE 3 recrutements ouverts pour 3 postes

Travailleurs handicapés : 5 concours ouverts pour 8 postes à pourvoir

Postes directs en catégorie « C » : 11 postes à pourvoir : le recrutement est en cours

Questions proposées par l'UNSA – le SGEN : réponses de l'administration

Le projet pluriannuel de l'établissement a été présenté aux différents conseils mais pas au CT

Il sera présenté globalement pour information, les points qui concernent l'ensemble des RH seront présentés pour avis. Tel que le document est écrit pour l'instant, rien ne nécessite un passage au CT.

Fermeture de 6 semaines de la faculté de droit :

En principe, ce sont les services centraux qui décident des fermetures de l'UL qui sont ensuite déclinées dans les composantes et non l'inverse. Mais les composantes peuvent choisir de fermer plus longtemps en respectant les possibilités de congés des BIATSS.

Les syndicats demandent la mise en place d'un planning de travail autour :

- **du règlement Intérieur du CT,**
- **du statut de l'élu,**
- **de la commission de Secours**
- **de tout ce qui reste à traiter autour des GT RH**

Il sera établi lorsque les groupes de travail actuellement en place auront terminé leur travaux.

Nous signalons que ces **GT vont être amenés à continuer à travailler.**

Les quatre groupes ne travailleront peut-être plus de front et aussi régulièrement : une fois par mois devrait être suffisant.

Note sur le décompte TD + TP :

Les dispositions réglementaires seront rappelées. Le travail sera fait et présenté en CT.

Offre de formaton UL : NUFC

C'est en chantier et le GT se mettra en place début novembre. Il sera composé de membres de la FC, des collegium,

Chargés d'enseignements vacataires et nombre d'heures

Pas de limitation pour l'instant. L'harmonisation des pratiques n'est pas faite.

Fiche prévisionnelle des services des enseignants :

Il est demandé pourquoi il n'y a pas eu de fiche prévisionnelle de service cette année, alors que ce document est extrêmement important pour planifier l'ensemble du service de chaque enseignant.

Le Président répond que c'est au responsable d'UFR de le faire.

Assistante sociale :

Une des deux assistantes sociales est en congé de maternité. L'AS qui reste est en train d'étudier s'il est nécessaire d'envisager un remplacement ou si elle peut assumer seule cette tâche.

Site WEB :

Une commission du numérique est en train de se mettre en place. Une réflexion est menée pour les usages pour les personnels et les étudiants. Cette décision a été prise au CA. Une commission est en cours de constitution. Elle réfléchira sur les pratiques.

Concernant l'organigramme

M. RIQUART indique que les directeurs de composantes l'ont et que c'est à eux de le transmettre.

Question FSU – FO – FERC SUP CGT :

François Noël répond sur l'enquête « propreté » du CLSH Nancy.

Il concède que cette démarche a été rapide et irréfléchie et que, effectivement les personnels de l'UL pouvaient se sentir gênés par la teneur de cette enquête. La discussion est nécessaire car il y a un problème avec l'UGAP qui s'occupe du marché « ménage » et qui exige une enquête de qualité. Il faut se poser la question de savoir si un intermédiaire est une bonne chose. Le Président précise qu'un travail devra être fait sur la passation des marchés.

Communication des dossiers des personnels :

Les dossiers sont consultables à la DRH. La demande se fait uniquement par écrit. Et à la DRH uniquement. La personne peut avoir une copie de l'ensemble des pièces qui constituent le dossier.

Bilan des contractuels : toujours pas de liste à nous communiquer

PM voudrait une liste mensuelle. M. Riquart explique que le travail n'a pas encore abouti.

Concernant les concessions de logements et le nouveau texte de loi s'y rapportant :

Au mois de mai est parue une batterie de textes sur les concessions de logement :

Pour l'UL, le recteur a notifié 37 (sur 49) possibilités de nécessité absolue et 1 (sur 3) avec astreinte.

François Noël a remontée au recteur les difficultés propres à l'université de Lorraine : multiplicité des sites, contraintes liées aux machines, etc. Un Inventaire a été fait et effectivement il y a des logements devenus vacants notamment à Metz dans les locaux Paixhans. François Noël négocie auprès du recteur la perte possible de ces logements. Si le Recteur n'accepte pas une augmentation de la prise en compte il sera nécessaire de demander aux agents de quitter leur domicile attribué ou le paiement du loyer et des frais afférents à cette nouvelle réglementation.

Le parc logement est de 49 logements certains sont loués et d'autres ne sont pas occupables.

Le rectorat accepte de retravailler les fiches de postes.
Le ministère prendra un arrêté.

Tous les postes disponibles sont-ils publiés dans l'ENT ?

Il n'y aura plus de publication de postes et les postes actuellement vacants ou disponibles vont permettre de résoudre des difficultés de personnes.

Le seul moyen de s'en sortir c'est de figer les postes car, sinon, on déstabilise l'activité optimale des services. 10 postes à la DRH n'auraient pas été remplacés.

Pierre MUTZENHARDT estime qu'il est nécessaire d'avoir un maximum de lisibilité sur les postes et qu'il faut conserver celle-ci.

Concernant les problèmes liés au GUD :

C'est un groupe, en principe dissous. Oui il y a eu des altercations et le Président a donné la possibilité à la police d'intervenir. Effectivement il y a agressivité et du coup agressivité en retour.

L'identification des personnes n'est pas possible et ne pourra être possible que s'il y a interpellation.

Un certain nombre de nos demandes sont restées sans réponse

- liste des nouveaux personnels pour les syndicats
- Liste des contractuels
- Locaux syndicaux
- liste des services externalisés