

## Compte rendu non exhaustif du Comité technique de l'Université de Lorraine du 12 novembre 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. MM. Noël (DGS) et Molter (DGS adjoint), M. Delignon, B. Wurtz (DRH Adjoint), M. Riquart (DRH),

**PV du 25 septembre : PV OK**

**Secrétaire adjoint : Benoît KLEIN**

**Liminaire du président qui bien entendu nous félicite et prépare la suite des débats par une série de rappels de auto satisfécit.**

Il précise que les scénarios ont été discutés en groupes de travail et ne le seront plus lors de ce CT. Les représentants des personnels pourront y apporter leurs commentaires.

Nous lisons le texte suivant qui est une synthèse des commentaires de l'ensemble des représentants des personnels au CT.

*«M. Le Président,*

*Le CT se réunit ce jour 12 novembre afin d'émettre un avis sur l'harmonisation des pratiques RH au sein de l'UL.*

*A cette fin, des groupes de travail ont été constitués. Suite à votre demande, leurs travaux ont abouti à des scénarios.*

*Nous constatons que seuls les scénarios concernant les BIATSS sont présentés au CA du 20, dans la précipitation pour une application au 1er janvier 2013.*

*Nous constatons que seuls les scénarios "présidentiels" (RI, TT, Contractuels) seront soumis au vote du CA, les documents et propositions de délibération s'y rapportant ayant été transmis aux membres du CA vendredi 9 novembre, donc avant les débats et les délibérations du CT.*

*Cela démontre le peu de considération que vous semblez montrer vis à vis des personnels et de leur investissement.*

*Nous ajoutons que les agents des services RH et financiers ont donc travaillé en pur perte.*

*Nous rappelons que le CT est une instance réglemентаire, lieu du dialogue social par excellence, dont les avis doivent nourrir la réflexion des administrateurs. Il serait temps que vous en preniez conscience.*

*Enfin, il serait souhaitable que vous soyez plus attentif à la législation pour ne pas exposer l'établissement à différents recours. »*

Nous engageons la discussion sur le fait que le Président mettra au vote les seuls scénarios qu'il préconise. Mais il aura « l'amabilité » de présenter les autres au CA. Les administrateurs auront la possibilité de lui faire connaître leur avis et de refuser de voter pour le scénario qu'il soumettra au vote.

Nous lui indiquons que nous trouvons cette méthode bizarre et que nous la considérons comme un déni de notre travail et de nos préconisations. Bien entendu il n'en démord pas. Il assume **cette décision comme un acte politique.**

Nous avons un Président qui, apparemment ne se fâche pas, ne montre pas ses émotions, mais ne nous écoute pas, qui ne souhaite pas s'appesantir sur ce qui est, après tout qu'une instance consultative.

Après une très longue discussion durant laquelle nous avançons tous nos arguments ; volonté des personnels, pétition, rôle du CT, etc..... Nous nous rendons compte qu'aucun développement ne sera pris en compte.

François Noël et Martial Delignon insistent et appuient les arguments de Pierre Mutzenhardt.

Nous indiquons qu'il y a un côté important dans ces travaux, car ce sont des actes fondateurs : Il y a le côté symbolique. Ce n'est pas neutre. Faire un travail en commun pour arriver à trouver et l'adhésion des personnels

avait un côté symbolique lorsque l'on porte l'UL sur les fonds baptismaux, mais s'asseoir sur la concertation en ne proposant pas les scénarios syndicaux au vote du CA relève d'un dysfonctionnement. Tout ceci nous paraît vain devant le peu de considération montré aux instances.

**Le temps de travail :**

La mise en place se fera au 1<sup>er</sup>/9/2013, et non au 01/01/2013, en raison de la difficulté à installer des mesures transitoires relatives à la gestion du temps de travail (modification possible des jours de congés) .

Le travail sera poursuivi sur l'enregistrement du temps de travail, les obligations de services spécifiques, sur la mise en œuvre de régulations, et sur la mise en œuvre des cycles de travail.....

Point sur les votes :

Scénario 1 : 35 heures (pause non présente) et 45 jours de CP :

**9 POUR - 1 contre CFDT.**

scénario 2 : 36h40 et 45 CP - Ou 37h30 avec 50 CP - Ou 7h40 ou 38h10 avec 53 CP

**Contre : 10 dont la CFDT ce que nous ne comprenons pas car il s'agit du scénario qui a émané de ce syndicat lors des travaux du groupe de travail.**

scénario 3 du Président : 36h40 et 45 jours de CP (pause : personnels présents)

**Contre 9 - Pour 1 CFDT dans cette logique où se trouve la défense des BIATSS ??**

**Question n° 2 : régime indemnitaire.**

**La discussion se révèle exactement la même.**

4 réunions pour parvenir à un régime indemnitaire qui ne tient compte ni des régimes spécifiques ni de celui des contractuels. Il fallait essayer de définir une cible par grade et des modalités pour atteindre celle-ci.

Le travail a permis d'arrêter trois scénarios enrichis par le travail de groupe.

**Le régime indemnitaire** sera mis en place en janvier 2013.

Scénario 1 : cible moyenne versée pour chacun des grades coût 410 000 euros soit une augmentation pour 60 % des personnels.

Scénario 2 (celui de l'administration – hybride) : deux critères :

cat. C : alignement sur le taux 5 et

pour les A et B moyenne versée pour chacun des grades : 712 000 euros pour 75 % des personnels touchés ;

Scénario 3 : cible taux 5 coût 1 850 000 euros : 90 % des personnels touchés

Revalorisation pour chaque grade

Le maintien du régime indemnitaire pour ceux qui sont au-dessus de la cible est admis.

Le Travail à partir de janvier portera sur les primes spécifiques, astreintes, FC, NBI.....

Commentaire : Pour l'UNSA on doit, certes, tenir compte du budget.

Deux sommes ont été avancées pour le budget : 5 300 000 euros puis 6 800 000 euros. Actuellement il y a 200 000 euros versés en moins à ce jour.

Mais comment cela sera-t-il expliquer aux personnels de Metz sachant qu'ils perdront sur la PFR et sur le temps de travail ;

Par ailleurs les personnels viennent d'apprendre prime qu'il y aurait une prime possible, sur ressources propres, pour certaines composantes. Donc il est possible d'avoir une prime en fin d'année mais pas une PFR.

François Noël précise que pour les personnels de Metz, il sera regardé sur le « R » mais il faudra repréciser individu par individu. Si le temps nécessaire pour réaliser ce travail est trouvé cela sera fait en temps et en heures. Sinon cela le sera plus tard.

Le Président a décidé que la prime sur ressources propres de la composante sera maintenue cette année. Les contraintes techniques et les contraintes de temps ne permettent pas d'apurer totalement le régime indemnitaire de 2012. C'était un vote des CA des anciennes universités. L'UNSA indique qu'une abrogation par le CA aurait été préférable

**Scénario 1 : prime moyenne : contre 10**

**Scénario 2 : hybride : contre 9 - Abstention : 1 - Pour : 0** toujours la CFDT

**Scénario 3 : contre : 0 - Pour 10**

**Question n° 3 harmonisation du règlement de gestion des personnels contractuels :**

Il nous paraît important de rappeler que ce *règlement est celui qui sera appliqué aux nouveaux contractuels. Les anciens contrats feront l'objet* de discussions qui débuteront en janvier puis de mesures transitoires.

Concernant donc ce nouveau règlement, nous regrettons le manque de temps, la disparition complète de nos propositions, dans des documents qui nous été transmis, notamment le bénéfice d'une prime de précarité pour les contractuels mais pour le Président il n'y a pas d'obligations pour une prime de précarité même si il reconnaît que rien ne l'empêche légalement.

Nous indiquons que ces documents n'ont pas été transmis aux membres du groupe de travail « contractuels » qui n'étaient pas tous membres de ce CT.

Mme Roizart précise que différents point ont été définis afin d'étudier le règlement des contractuels et en décembre la discussion portera sur un règlement rédigé.

A partir de janvier la discussion continuera notamment sur les enseignants, et la discussion sur les mesures transitoires reprendront.

La discussion portait donc sur les principes avec pour chaque point un maximum, un intermédiaire et un régime minimal.

Devant les documents incomplets et l'impossibilité de les corriger en séance, le Président accepte que ce point soit remis à l'ordre du jour du comité technique de décembre. Seront alors proposés dans leur version rédigée deux scénarios, celui des syndicats et celui de l'administration.

Nous demandons à quel moment les EC contractuels auront un règlement ?

Cela sera pour la rentrée de septembre 2013 et le travail sur les EC contractuels reprendre avec des enseignants.

**Question 4 : harmonisation du référentiel EC**

Il apparaît une difficulté à harmoniser les pratiques. Aucun chiffre ne serait disponible pour 2010-2011.

La prise en compte des diverses responsabilités est très difficile. Le travail doit être poursuivi.

Le travail a été fait avec pour base un coefficient multiplicateur par nombre d'étudiants. Mais à quoi cela correspond-il ? Le nombre d'étudiants n'est pas neutre.

Dans un premier temps, le travail va donc continuer pour un résultat à minima pour 2012-2011 puis le travail sera poursuivi sachant que les services sont déjà attribués, sachant que des décisions avaient déjà été prises, notamment sur le plan licence en juin 2012.

Pour le Président : le modèle économique de l'établissement, via les pôles et les collegiums, fait que ceux-ci devraient être consultés.

Il souligne un exemple pour illustrer son propos : un ex. directeur d'études n'est pas identique partout. Il est donc nécessaire de traduire cela par une certaine flexibilité notamment de manière disciplinaire. Ceci étant une piste de travail.

A ce stade il semble impossible de parvenir en décembre à des propositions. Il faudrait reprendre entièrement l'offre de formation et tout recalculer.

Il faudra donc adjoindre des compétences nouvelles pour prendre en compte la diversité de l'université qui permettent d'étudier toutes les spécificités présentes dans l'établissement.

Par ex. liste des autres fonctions : le CF devrait établir une liste des fonctions puisque celui-ci a compétence dans ce domaine.

Mme Roizart précise que le but de « plages » était de faire perdurer le système pour les personnes qui avaient déjà pris des responsabilités.

La difficulté repose sur le fait que le régime indemnitaire des EC n'est pas statutaire à l'instar de celui des BIATSS Il faut avoir un juste équilibre pour tout le monde.

**RAPPEL : pas de vote mais un report**

**Point 13 : Les prestations restauration** ont été sorties des prestations universitaires sociales en général.

Dans le doc. il est rappelé la situation actuelle avant harmonisation.

La prise en charge généralisée

Scénario 1 : inclure la salle administrative avec un alignement de l'ex UPVM qui a pour effet de rester sur les max.

Scénario 2 : accès salle administrative avec un montant qui reste identique. Qui diminue la part ASU ;

Scénario 3 : pas de prise en charge pour les personnels au-dessus de l'indice 470.

La prestation allouée devra l'être pour tout personnel contractuel ou titulaire à compter du premier jour.

**Scénario 1 : pour 10 avec blocage à l'indice 679**

Scénario 2 : 10 abstentions

Scénario 3 : 10 abstentions

**Tous les personnels en sont bénéficiaires.**

**POUR : 10**

**Point 14 : Modalités : examen PES :**

Le dispositif est remis en place par le ministère pour 2013 avec le recours à une instance nationale.

Le CS souhaite recourir à cette expertise nationale. Elle a pour avantage de ne pas avoir à traiter tous les dossiers.

Pour 2013 rien n'est décidé.

Nicolas Grégory : c'est bien ou en tout cas c'est le mieux, ou la moins mauvaise.

**Pour : 10**

**Point 15 : Fermeture de l'établissement :**

Certains avaient des principes de fermeture par composantes et d'autres sur l'ensemble de l'établissement.

La proposition de fermeture à Noël est la suivante : 21/12 au 02/01/2013.

Cela nous semble un peu juste comme délai pour permettre au personnel de s'organiser.

Été : 31 juillet jusqu'au 18 août.

Pour l'an prochain cela pourrait-il être discuté plus avant dans l'année ?

Pour l'été il faudra regarder les situations.

**ABSTENTION : 10**

**Point n° 16 : modalités de composition des groupes de travail pour la partie de la représentation des personnels** (Ri, Statut de l' élu et droit syndical, action sociale, prestations sociales).

La représentation sur le CT et sur le résultat des élections. Cela doit-il être sur la proportionnalité ?

**Le CEVU est déjà en train de travailler sur le statut de l' élu.**

L'UNSA indique que nous participons déjà à un grand nombre de groupes de travail.

Sur le RI nous pourrions travailler et faire des propositions via des échanges de mails ;

**Action sociale** : l'actuel comité de secours est provisoire et doit être rendu définitif.

Par contre pour le reste de l'action sociale le Président précise qu'il faut construire un comité de gestion ferait à la un suivi budgétaire et traiterait des interrogations, des possibilités d'évolution des prestations.

Il propose de partir sur un texte de base qui serait fourni et enrichi par des échanges nourris par les différentes propositions et les attentes de chacun sans que la mise en place d'un groupe de travail soit nécessaire.

La définition du statut de l'élu nécessite quant à elle la mise en place d'un groupe de travail.  
Une personne par organisation syndicale devrait être nommée. Proportionnelle ou pas ?

**Décision : Une personne par syndicat avec un suppléant qui doit être élu quelque part.**

**Pour : 10**

**Point 17 : suivi des propositions du CT**

Mise en place du RI exceptionnel (primes exceptionnelles de fin d'année 2012) : avis favorable du CT et en attente du CA

**Point 18 : projet stratégique : initiation d'un texte.**

Le Président présente le document du « projet d'établissement ».

Responsabilité en proximité sans oublier l'excellence.

Projets pertinents sur les attentes nationales et régionales.

Nous sommes dans une université pluridisciplinaire : il est donc nécessaire de créer des interfaces.

Dans les deux ans qui viennent il faudra définir les process qui manquent, d'une politique commune, dans le cadre de la nouvelle université.

Ce document servira à bâtir le projet de site sur lequel seront adossées des actions.

Si cela touche aux RH cela sera soumis aux instances obligatoires.

Le lendemain 13/11 examen au sénat et les remarques données en CT seront notées et retransmises au sénat.

**Point 19 : élection mise en place sur la CCPANT**

Distribution en séance du calendrier.

Pour être électeur il faudra 6 mois de présence et être en activité, congés parental ou rémunéré.

Les représentants se feront sur 3 catégories A, 3 B et 2 C.

C'est un scrutin sur sigle syndical avec le problème posé par les doctorants contractuels.

Le CT se termine à 19 heures sur une immense frustration notamment sur le peu d'écoute de nos propositions par le Président et les représentants de l'administration avec lesquels il a choisi de travailler.