

COMPTE RENDU DU CA du 20 novembre 2012

Préambule

Le Comité Technique est le lieu du dialogue social et les élus sont vos représentants. Cette première expérience dans l'UL sur des sujets forts concernant les personnels BIATSS n'a pas été concluante.

Une pétition a été lancée concernant l'ARTT, recueillant 1400 signatures ; 400 personnels étaient présents sur le site de Brabois le jour du CA pour dénoncer ce manque de dialogue social et obtenir qu'une délégation du CT s'exprime devant le CA, ce qui a été fait.

Au-delà des problèmes d'ARTT et de régimes indemnitaires, vos élus ont dénoncé le non respect des engagements pris par le G4 et le CA provisoire lors de la construction de l'Université de Lorraine, à savoir que cette construction ne devait pas avoir comme conséquence la remise en cause des conditions de travail des personnels.

La mobilisation des personnels a tout du moins permis d'obtenir une réunion d'un Comité Technique exceptionnel afin de tenter de reposer les bases du dialogue social au sein de l'UL.

Sur le sujet de l'ARTT, le Président, appuyé par un seul syndicat, a imposé son scénario au vote du conseil.

Concrètement et à compter du 1^{er} septembre 2013, chaque personnel BIATSS devra choisir à chaque rentrée universitaire son temps de présence, soit :

- 36 h 40 par jour sur son lieu de travail avec une pause de 20 minutes à prendre soit dans la matinée, soit dans l'après midi et aura 45 jours de congé par an
- 37 h 30 avec 50 jours de congé (idem pour le temps de pause)
- 38 h 10 avec 53 jours de congé (idem pour le temps de pause)

Malgré les voix qui se sont élevées dans son conseil, le Président n'a pas accepté de repousser le vote qui aurait permis de retravailler le dossier avec les partenaires sociaux et de le représenter dans quelques mois et dans sa globalité devant les administrateurs (temps partiel, gestion des astreintes, des horaires spécifiques bibliothèques et personnels sociaux et infirmiers, enregistrement du temps de travail, récupération des heures supplémentaires etc.).

De même, sur le régime indemnitaire 2013, seule la proposition du président a été soumise au vote :

- Taux 5 pour les catégories C et taux moyen pour les catégories A et B (voir tableau en annexe, scénario 2)

Les personnes qui sont en dessous de la valeur cible indiquée dans le tableau auront une augmentation de prime pour atteindre cette valeur, ceux qui sont au-dessus, garderont le bénéfice de leur prime en 2013.

Pour 2012, les personnels conservent les primes 2011 accompagnées du rappel de fin d'année, notamment pour la PFR de l'ex UPVM (avec le même montant de R qu'en décembre 2011).



Une prime exceptionnelle sera versée à tous les personnels, titulaires et contractuels, en décembre 2012 : 240 € pour les catégories C, 270 € pour les catégories B et 340 € pour les catégories A (montants bruts).

Une somme de 85 000 € est réservée aux personnels des directions de l'UL ayant été particulièrement investis dans le processus de fusion.

L'UNSA avait demandé à travailler sur l'ensemble du régime indemnitaire, statutaire et autre, dans un seul objectif : se donner les moyens de se rapprocher du taux 5 pour l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, sur le scénario Président, nous avons demandé l'établissement d'un échancier pour l'application du taux 5 à tous les personnels. En CT, le Président n'a pas accédé à nos demandes. En CA, le taux 5 pour d'autres catégories a été évoqué oralement, en fonction des finances de l'Etablissement dans le futur, mais rien n'a été acté dans la décision votée.

Pour le règlement de gestion des personnels contractuels, les documents présentés en CA ne représentaient pas les réflexions du groupe de travail. Le Président a accepté de reporter ce point au conseil de décembre.

Ce règlement de gestion concernera le recrutement des nouveaux contractuels BIATSS au 1^{er} janvier 2013 et les mesures pour les anciens contractuels. En attendant ce règlement, les contrats des contractuels en cours sont maintenus en l'état.

Accueil de la délégation du CT

Suite à la demande de l'intersyndicale, le président a accepté d'accueillir une délégation du Comité Technique. La délégation a porté le message de l'intersyndicale (courrier remis aux administrateurs en annexe) concernant la remise en cause des négociations ARTT des ex Universités, mais aussi sur les difficultés du dialogue social dans l'UL et sur le non respect des engagements pris lors de la construction de l'UL : pas de perte des acquis des personnels.

Vos élus UNSA ont dénoncé les deux barrages de vigiles pour accéder à la salle du Conseil ainsi que devant l'amphi à Metz lors des deux réunions d'informations organisées par l'administration la veille du CA.

Le président entend bien cette remarque mais rappelle que la sécurité du campus et des personnes est de son ressort. Il précise qu'il y a eu des antécédents : envahissements du CA par le passé et des dégradations.

L' élu SGEN du CT prend la parole pour préciser que le SGEN n'est pas signataire de ce courrier, car pour eux, les choses ne fonctionnent pas trop mal et les groupes de travail vont continuer à travailler. A la question du pourquoi le SGEN-CFDT a voté contre son propre scénario, l' élu SGEN-CFDT au CA précise qu'ils ont envoyé un message explicitant leur position.

Pour répondre à un administrateur, un membre de la délégation explique que le schéma proposé par le CT est le maintien de ce qui se faisait dans les 2 ex établissements de Nancy 2 et Metz : 35 heures avec intégration de la pause dans la pause méridienne. Dans ces deux universités, il n'y a par exemple jamais eu de problèmes d'accueil des étudiants et ces deux universités avaient un fonctionnement tout à fait correct. D'autre part, la proposition qui est défendue par le Président impose vingt minutes de pause supplémentaire ce qui allonge la présence des personnels sur leur lieu de travail mais cela n'augmente en aucun cas le temps de travail.

Après avoir reçu la délégation du CT, le Président passe à l'ordre du jour et précise que ce point sera remis au débat lors du point 4.

1 - Informations du Président

Au niveau national, le budget des universités reste contraint, notamment au niveau de la masse salariale. 14 Présidents d'universités voudraient que le MESR récupère la gestion de la masse salariale, notamment à cause des soucis de transfert de GVT et du CAS pensions (ce dernier point = 10 M€ à l'UL, budgété en 2013). Pour le Ministère : qui décide paye, c'est-à-dire l'augmentation du point d'indice est pour le Ministère, la transformation de poste, c'est pour l'université concernée.

Une première rencontre a eu lieu entre le président et les directeurs de laboratoires et de composantes : discussions qui ont porté sur les difficultés budgétaires et à la complexité liée à la juxtaposition de 4 systèmes. Il est nécessaire de mener un travail d'épuration de tout ce qui n'a pas été fait à cause de l'élection tardive du Président (ex. retard pour le paiement des bourses ERASMUS).

21 novembre 2012 : 1^{ère} rencontre avec le Ministère pour un premier balayage sur les laboratoires de recherche et sur l'offre de formation de l'UL. Délais courts pour le retour des documents Ministère (pas encore passé au CS).

Sur les habilitations, quelques difficultés, par exemple sur la licence culture et société. Travail refait, mais retour encore négatif du Ministère (rediscuté lors de la réunion du 21/11). Sur la recherche, quelques laboratoires sont en situation difficile.

Les Assises Nationales de l'ESR auront lieu à la fin du mois. Les remontées au niveau local : le manque de place laissée à l'étudiant et à l'enseignement, le non développement de l'impact socio-économique de l'Enseignement Supérieur.

Le 5/12, l'ensemble des opérateurs de l'Enseignement Supérieur en Lorraine se réunira pour discuter de l'évolution du PRES.

Mise en place de la SATT : le gouvernement pourrait modifier leur rôle.

Mise en place de l'IRT : modalités d'engagement pour l'UL assez complexes (détachement de personnels, etc.), à examiner en CS et au CA.

Création de 1000 postes pendant 5 ans pour l'ES : aucun poste n'a été attribué aux universités nouvellement fusionnées, alors qu'à titre individuel les ex universités, notamment Nancy 2 et Metz, auraient dû, au vu des critères, obtenir des emplois. Le rééquilibrage concerne fortement les Universités à fort profil Art, Lettres, Langues, et les jeunes Universités. Le président signale qu'il reste environ 200 postes qui pourraient être attribués dans le cadre des projets de la prochaine vague de contractualisation (C).

Les Présidents des universités de Strasbourg, Aix-Marseille et Lorraine vont envoyer une demande d'explication au Ministère.

L'élu de Metz Métropole demande au président d'associer les collectivités territoriales à ce courrier, car la Lorraine a besoin du soutien de l'Etat dans le domaine de l'ESR.

Il est fait état d'agressions sur le campus Lettres et Droit suite à la venue d'étudiants du GUD : agression d'un étudiant du GUD, menace de représailles, distribution de tracts violents. Depuis un mois, il n'y a pas eu d'autres actions.

Point 2 et 3 : Approbation des CR des 2 et 19/10

Vote : 2 abstentions



Politique d'Établissement

4 - Politique en matière de Ressources Humaines :

4a - Harmonisation des règles régissant le temps de travail pour les agents BIATSS

La gestion des BIATSS (temps de travail, régime indemnitaire,...) est différente selon les ex-établissements. Il est nécessaire d'harmoniser à partir du 1^{er} janvier 2013. Des groupes de travail (GT) ont travaillé à l'élaboration de scénarii. Les GT ont fait un gros travail. Très vite, le Président a indiqué que l'alignement vers le haut comme vers le bas n'était pas possible et qu'il fallait se positionner sur une application réglementaire de la pause de 20 minutes.

Dans le scénario « Président », 60% des personnels auront moins de temps de travail, le régime indemnitaire sera augmenté de 10%, soit 700 k€. Le Président a clairement indiqué quel scénario il privilégierait. Il a travaillé en toute transparence et, pour lui, n'a pas pris le CT à revers.

Les scénarii proposés devant le CA sont ceux sur lesquels l'établissement peut clairement se positionner en toute responsabilité. Les deux points ARTT et RI sont liés.

Éléments communs aux 3 scénarii : référence aux 1607 h annuelle + 45 jours de congés fixés par le Ministère de la Fonction Publique (base horaire). Individualisation du temps de travail (choix individuel offert au personnels : 9 ou 10 ½ journées, 3 temps hebdomadaires de référence possibles, plages fixes de présence mais flexibilité des horaires d'arrivée et de départ).

Les différences reposent sur la prise en compte des jours de fractionnement (soit en référence horaire -14h-, soit en référence journalière -2j-) et le statut de la pause (soit un droit des individus exercé pendant leur temps de travail, soit une comptabilisation de la pause après le temps de travail effectif).

Scénario 1 : 35h/semaine, 45 jours de congés. 7h/jour + 20 minutes de pause après travail.

Scénario 2 : 36h40/semaine, 47 jours de congés. 7h30/jour, pause incluse. Moins disant, non retenu ni par le Président, ni par le CT.

Scénario 3 : 36h40/semaine, 45 jours de congés. 7h20/jour, pause incluse. Scénario Président.

Problème sur le scénario 1 : divergence sur le temps de la pause, et inquiétude sur le coût d'alignement du scénario 1 : 1800 personnes x 45 heures/an = 50 emplois. En plus le scénario Président baisse leur temps de travail (18 000 heures).

Beaucoup de choses restent encore à préciser : temps partiel, astreintes, CET, heures supplémentaires, recours, etc. L'entrée en vigueur ne se fera donc qu'au 1^{er} septembre 2013.

Le Président indique qu'il faut une base commune de temps de travail pour pouvoir avancer. Il souligne l'engagement de l'établissement : le temps de travail effectif n'augmente pas ! Ceci a un coût (une douzaine d'emplois dans son scénario, contre 50 pour le scénario mieux disant). De plus, des souplesses nouvelles seront apportées aux personnels ce qui n'est pas le cas des autres universités fusionnées.

Un élu BIATSS signale que Nancy 2 était très en avance dans ces domaines. Deux Présidents, deux alternances politiques, personne n'a jamais remis en cause les 20 minutes. 20 minutes cela ne semble rien, mais le fait de laisser des enfants à la garderie 1h de plus de temps en temps, cela va coûter cher. Pourquoi remettre cela en cause ? La loi n'empêche pas les 20 minutes hors du temps de travail (ex : la pause peut être prise pendant la pause déjeuner).



Vos élus ont rappelé avec fermeté avant le vote que dans le cadre de la construction de l'UL, un document (ambitions et principes) précisait plusieurs points, dont le fait que les 4 établissements fondateurs s'engageaient dans cette construction à ne pas dégrader les conditions de travail et de vie des personnels. Puis, nous avons posé la question de l'individualisation du temps de travail : sera-t-elle réalisable et effective pour tous ? Il faudra être attentif. Le président nous dit que l'ARTT et le régime indemnitaire sont liés, mais le référentiel EC aussi. Enfin qu'en sera-t-il du badgeage et de la prise en compte des heures supplémentaires ?

Pour le SGEN, la pause de 20 minutes est une question de bien être et il faut la compter dans le temps de travail. 2 ex-établissements risquent de perdre des jours de congés, mais la Cour des Comptes a noté certaines dérives dans les universités du Sud. La souplesse est importante.

Un administrateur retient que le temps de présence des personnels augmente, mais pas le temps de travail. Il sera difficile de négocier avec le MESR si la proposition la mieux disante pour les personnels était appliquée.

A cela un élu BIATOSS répond que l'augmentation concerne bien le temps de présence. Pour les aspects financiers, les ex-établissements qui étaient le plus à l'équilibre financier étaient ceux qui avaient la situation la plus favorable.

Un administrateur après avoir rappelé les arguments en faveur du scénario le mieux disant et dénoncé les difficultés du dialogue social à l'UL, précise que dans le cadre de modifications des conditions de travail, le CHSCT n'a pas été consulté.

Un administrateur originaire de l'ex-N2 explique qu'il y a des perdants dans cette affaire, et cela pose problème. La méthode n'est pas optimale. Il faut considérer la question de façon globale : mécanismes de régulation, il faut harmoniser, mais si cela doit entrer en vigueur en septembre 2013, on aurait pu attendre 2 mois de plus et arriver au CA avec un paquet global. Quel que soit le vote du CA, il y aura conflit. Pourquoi ne pas attendre et ne pas se prononcer aujourd'hui ? Certes, il faut une référence temps, mais les choses pourraient être sûrement réfléchies globalement. Le personnel est prêt à des compromis, mais aimerait savoir à quelle sauce il sera mangé. Si on présentait les choses globalement, le personnel pourrait sûrement se faire une opinion. Ici les oppositions se cristallisent et ce sera très compliqué. A l'ex université Nancy, le sentiment est que la fusion n'a rien apporté de positif.

Les représentants des collectivités territoriales interviennent pour redire leur engagement total pour la création de l'UL. Les collectivités ont besoin d'une UL forte mais rappellent qu'elle ne peut se faire qu'avec l'adhésion de tous les personnels, ce qui est toujours d'actualité. Ils sont conscients que la création de l'UL nécessite du temps. Compte tenu des avis déjà émis par le CT, au CA, et des d'autres échanges, il leur semble important de poursuivre le dialogue avant de soumettre une proposition au CA.

Le SGEN insiste sur le fait qu'il faut mettre en regard l'ARTT et les augmentations du régime indemnitaire et demande à ne pas décaler les décisions importantes.

Un élu SUP'Recherche UNSA souscrit à ce qui a été dit par certains administrateurs et représentants des collectivités, c'est-à-dire donner plus de temps pour avoir un paquet global permettant quand même un respect des échéances. Il déplore toutefois la méthode qui donne l'illusion d'un travail concerté vu que c'est le scénario présidentiel qui est soumis. Le CA devient de fait une chambre d'enregistrement. Le CA devrait se prononcer sur l'ensemble des scénarii issus du CT. Il explique que les GT sont négligés dans leurs propositions, le CT est méprisé (envoi des documents au CA avant sa réunion) et que ce n'est pas une façon de faire fonctionner les instances. Il faut une concertation réelle pour préparer les débats.

Le Président n'accepte pas une telle présentation.



Une autre administratrice ne veut pas polémiquer, mais juge que la proposition sur la pétition était tendancieuse et limite malhonnête.

Le Président rappelle que faire la fusion n'est facile. En tant que Président, il prend ses responsabilités en proposant ce scénario. Le CT savait quel scénario serait proposé par le Président. Si le CT ne s'était pas prononcé uniquement sur les scénarii les mieux-disant, cela aurait été plus facile. Il entend bien ce qui est dit, mais il faut aller vers l'harmonisation, et pas vers le bas. Il est meurtri de voir qu'on ne parle jamais de ce qui est bien (suite de la mise en place à poursuivre). Mais il faut une base commune, et tant qu'on n'en aura pas, il ne serait pas possible de fonctionner.

Le DGS reprécise que le désaccord majeur est lié à la pause de 20 minutes. Les propositions sont basées sur la lecture des textes (décret de 2000 dans l'EN, protocoles d'accord de 2001, etc.). En ce qui concerne la pause, elle est non fractionnable, s'effectue toujours dans la journée, est non détachable du temps de travail et peut être incluse dans la pause méridienne. Pour être dans les clous, il faut intégrer la pause de 20 minutes dans le temps de travail. Pour continuer le travail, il faut savoir absolument quel sera le temps de travail. Repousser le vote aujourd'hui, c'est revenir vers le CA avec les mêmes questions. Il est urgent d'harmoniser sinon on ne pourra pas progresser et note la grande originalité qui est de proposer 3 temps de travail différents.

A la question, est ce que les systèmes précédents de l'UPVM et N2 étaient légaux ?, le DGS répond que oui dans l'affichage, mais pas dans leur application.

A la question, est ce que les autres éléments de l'ARTT passeront au CA, le président répond que l'on pourrait s'en passer, mais qu'il peut prendre l'engagement de les présenter au CA.

Pour le représentant de la CUGN, ce débat est long, mais capital. Il le suit avec intérêt et souscrit à la remarque du Président : il faut bien un scénario unique. Personne ne peut contester cela, et personne ne peut imaginer que cela s'alignera systématiquement sur le plus favorable. Heureux d'être témoin, mais pas arbitre car il n'est pas très à l'aise pour cette prise de position d'un problème de gestion interne et se demande s'il l'on peut arriver à un consensus si on prend plus de temps ?

Le 1^{er} vice président conclut le débat en rappelant qu'il a participé avec le DGS à quatre réunions dans la journée d'hier pour dialoguer avec les personnels. Il est conscient des difficultés. Il s'adresse aux administrateurs : partir de situations diverses et s'aligner systématiquement sur le mieux disant serait suicidaire. On sera amené régulièrement dans les mois à venir à prendre des décisions difficiles et ne souhaite pas opposer EC et BIATSS. Sur le référentiel enseignant, il faudra aussi faire des choix difficiles. Il y a eu concertation dans les GT. On a travaillé ensemble, de façon constructive, le fait que tout le monde ne soit pas d'accord ne signifie pas qu'il n'y a pas eu de discussion. L'administration aurait pu proposer son scénario, le soumettre au CT puis au CA sans aval du premier. Si on reporte à plus tard la décision sur l'ARTT, on va laisser perdurer une situation de fragilité. Il faut avancer. Demain l'UL va discuter avec le MESR et diminuer le temps de travail ne nous rendra pas crédibles.

Le Président décide de passer au vote. Pourquoi maintenant ? Cette question là est à trancher de toute façon. Pour la discussion sur les contractuels, la prime de précarité posait problème, on a retiré le point de l'ordre du jour du CA pour retravailler. Pour le référentiel EC, on n'a pas suffisamment avancé, on ne l'abordera pas non plus.

Vote (à bulletin secret) : 28 votants, Oui 17, Non 7, Blanc 4.

4b - Harmonisation des régimes indemnitaires statutaires des personnels BIATSS 2013

Ce point ne concerne que les IAT, IFTS, PFR et PPRS.



Le Président signale sa volonté de faire progresser les personnels vers un objectif = taux 5 de référence. Tous les syndicats sont d'accord là-dessus. Dans la proposition qui sera soumise, l'administration a entendu que l'effort devait être fait sur les catégories C. Il est aussi nécessaire d'avoir des bases communes sur le régime indemnitaire. Le CT a voté le mieux disant, mais des convergences sont envisageables. La suite du travail devra porter sur les régimes « individuels » qui devront être remis à plat. La proposition faite au CA est équilibrée, elle n'est pas à minima. Actuellement, le Président estime ne pas pouvoir aller plus loin.

Le 1^{er} vice président présente le travail du GT. Le travail s'est fait en co-construction. On a évité le moins disant et le mieux disant.

Description des 3 scénarii. Le raisonnement se fait sur les personnels titulaires (2100 personnes, 6,8 M€ de régime indemnitaire de base).

Le Président défend le scénario hybride qui permet de privilégier les catégories C (*NDR : proposition initiale de l'UNSA*). Ceci n'exclut pas la montée au taux 5 pour catégories B et A les années suivantes, sans l'assurer non plus. Cette proposition représente une augmentation de 10% du régime statutaire (700 k€). En 2013, les primes périphériques (PFI, intéressement, etc.) et les NBI devront être remises à plat.

Le 1^{er} vice président donne le vote du CT : unanimité sur le taux 5, sur le scénario hybride (taux 5 pour les C et moyen A et B) : unanimité contre et 1 abstention.

La question de la responsabilité étant évoquée, vos élus rappellent que le taux maximum (qui représente un différentiel de 4 M€) n'a pas été demandé par les syndicats, mais bien le taux 5. On peut donc les considérer comme parfaitement responsables. Par ailleurs, une remise à plat de l'ensemble des primes avait été demandée, ce qui aurait permis de réfléchir autrement pour atteindre le taux 5 pour tous. L'administration n'a pas accepté cette proposition. De ce fait, nous demandons un échancier pour l'application du taux 5 afin que les personnels puissent avoir une vision de l'évolution de leurs primes et que les sommes soient effectivement inscrites au budget prévisionnel de l'UL.

Le SGEN signale qu'il votera pour le scénario Président en CA même si le SGEN s'est abstenu en CT et a voté comme tous les autres syndicats le taux 5 pour tous.

Le Président confirme l'inscription du scénario Président dans le budget. Sur la dynamique du taux 5, il faut d'abord poser le modèle économique de l'établissement. Ce n'est pas exclu mais pour le moment il faut être pragmatiques. Des choix sont nécessaires.

Pour le 1^{er} Vice Président, l'échancier pourra être envisagé lorsqu'on aura clarifié la situation et que l'on verra mieux les perspectives.

Un élu BIATSS note que personne dans le CT n'a voté pour le scénario Président. Pourtant celui-ci est soumis au CA, ce qui signale un problème de fonctionnement dans les instances.

Le Président rappelle que le Comité Technique n'est pas un conseil. C'est une représentation syndicale. Les syndicats sont tous d'accord. On a entendu la demande sur le taux 5. Mais pour le moment l'Etablissement ne peut pas s'engager. Par ailleurs, il n'a pas forcément la même vue que les syndicats sur quelles primes seront ou pas incluses dans le taux 5. Ici nous sommes dans un Conseil, il faut faire des choix.

Suite à la demande d'inclure les primes dans les salaires, le président est pour et défend cette position en CPU, mais ce n'est pas du rôle du CA.

Le Président répond favorablement à notre demande de transparence sur l'attribution de toutes les autres primes. Il souhaite y arriver pour l'été 2013. Le règlement de gestion des contractuels prendra aussi en compte l'aspect régime indemnitaire.



Pour la poursuite du travail, le président répond que le travail continuera dans le même cadre car les membres des GT ont une expérience dans le domaine.

Vote scénario Président (bulletin secret) : 28 votants : oui 22, non 5, blanc 1

4 c et d - Groupe de travail Contractuels et Référentiel des enseignants chercheurs : des travaux complémentaires sont à mener dans les deux cas, donc pas de vote au CT ni au CA.

VP Moyens et RH : environ 1000 contractuels à l'UL. L'objectif est que le règlement de gestion soit totalement rédigé pour décembre 2012. Description brève des 3 scénarii de travail.

La prime de précarité tient du droit privé, donc est difficile à intégrer dans le cadre d'un CDD de la fonction publique. Concernant l'avancement de grade et de corps, les 3 ans de présence minimum ne signifient pas que les gens peuvent changer de corps/grade aussi vite, mais le temps réglementaire (cf. fonctionnaires) est également nécessaire.

4 e - Régime indemnitaire 2012 : le CT a voté 6 pour, 4 abstentions. Le CT a revalorisé les catégories C. Une enveloppe de 85 k€ est destinée à des personnels ayant subi des contraintes importantes lors de la fusion.

Nous demandons à ce que nous soit précisé quel sera le principe de répartition de ces 85 k€ ainsi que le nombre de personnes par catégorie qui émargeront.

DGS : répartition selon les directions. Trois axes : reconnaître le travail difficile des collaborateurs lors de la fusion, reconnaître le sur-travail et dans certains cas reconnaître des différences fortes de régimes indemnitaires. Un bilan de la répartition par catégorie et le nombre de personnes sera donné en compte-rendu au CT.

Suite à notre demande, il nous est confirmé que la répartition de ces 85 k€ a déjà été mise en œuvre, mais qu'en cas de vote négatif, le processus pourrait être arrêté.

Un vote séparé a été demandé (vote sur les primes exceptionnelles pour tous et vote sur les 85 k€) mais comme au CT le Président l'a refusé.

Vote : 3 abstentions - 2 contre

Vos élus UNSA se sont abstenus puisque les primes étaient déjà mises en paiement avant le vote du CA. Ils ne remettent pas en cause le fond, mais certains principes d'application.

5 - Avis sur le Projet d'Etablissement

Le Sénat s'est prononcé contre, mais ce vote n'a pas remis en cause le fond du document. Dans l'absolu, le Président n'avait pas besoin de lui présenter le Projet d'Etablissement, mais il ne regrette pas. Ce qu'on reproche au document c'est non pas le fond, mais les actions concrètes et leur mise en œuvre. Le Président dit avoir entendu le vote du Sénat. Une liste d'actions est fournie, mais il n'y aura pas de vote aujourd'hui. Le projet repassera devant tous les conseils avant le CA.

Hervé COILLAND décrit les différences entre la version 2 et la version 1. Les propositions d'actions fournies avec le document sont listées dans l'ordre où elles s'insèrent dans les différents points de celui-ci.

Pour le Président, peu de remarques de fond ont été émises par le Sénat. Notre priorité c'est l'étudiant. Sa place n'est pas assez affirmée dans ce texte. Les actions seront à

rediscuter dans les conseils. Le projet d'établissement sera présenté au CA de décembre ou janvier au maximum.

Un administrateur précise qu'il faudra être vigilant entre les actions concrètes proposées et ce qui sera indiqué dans le référentiel des EC. Ex : accompagnement personnalisé, c'est payé combien ?

SUP'Recherche UNSA remercie le rédacteur car cette épreuve n'est pas facile, mais revient sur les questions de méthode. Il faudrait travailler sous forme d'amendements, car il a essayé de voir les différences avec la version 1, et a vite abandonné. Il note quand même qu'un certain nombre de remarques faites lors du CA spécifique n'ont pas été prises en compte. Il a aussi été étonné lors du débat du 19 octobre d'apprendre que le texte sur lequel travaillait le CA n'était pas le même.

Un administrateur propose un texte au nom des Ecoles Doctorales. Il fait remarquer que le rapport AERES sur l'UL note explicitement qu'il faut que l'avis du Sénat soit pris en compte.

Le président indique que le projet d'établissement ne repassera pas par la case Sénat qui, en revanche, devra se prononcer sur le contrat d'établissement.

Vie institutionnelle

Point 6 : Désignation d'un élu étudiant appelé à siéger au BRVE :

1 candidat P.O. BRICE : pour - 1 contre, 1 abstention.

Point 7 : désignation d'un membre invité, représentant d'un laboratoire messin, à la commission patrimoine immobilier

1 candidat : Ihmed KACEM (LCOMS) : pour - 2 abstentions.

Affaires financières et achats publics

Point 8 : durées d'amortissement (présenté par Agent Comptable)

L'agent comptable explique la nécessité d'harmoniser nos pratiques (biens meubles, informatique). Les règles d'obsolescence constatée du matériel ont conduit à proposer les durées.

Vote : pour - 2 abstentions

Point 9 : Remboursement des frais de déplacement.

L'UPVM a été rattachée au marché des ex-établissements (Carlson). Nouveau marché en 2013. Nécessité d'harmoniser nos pratiques

Un administrateur constate un point positif, c'est que les messins pourront, grâce au marché, éviter l'avance de frais de déplacement mais demande pourquoi les frais de repas ne sont plus remboursés lors des déplacements en Lorraine ?

Le Président indique qu'ils sont partis du principe que l'on peut déjeuner dans un restaurant universitaire.

Un élu BIATSS signale que ce n'est pas systématique et que la Lorraine ne se limite pas aux sites universitaires dans le cas entre autres des visites de stagiaires en entreprises ? Les repas ne sont pas pris en charge par les entreprises.

Le Président propose de modifier le texte pour préciser que les repas seront remboursés hors des sites universitaires en Lorraine.



Nous signalons que la notion d'absence de restaurant universitaire sur un site doit aussi être prise en compte.

Vote : pour - 3 contre, 2 abstentions.

Recherche et valorisation

Point 10 : participation de l'UL au GIS Grid'5000.

Le CS s'est prononcé pour à l'unanimité.

Vote : pour - 2 abstentions.

Point 11 : recours à l'évaluation nationale pour les PES 2013.

La possibilité de recourir à l'instance nationale à été re-prolongé d'un an.

Vote : pour - 2 abstentions.

Etudes et insertion professionnelle

Point 12 : Création de la licence professionnelle d'optique

Le 1^{er} Vice Président souhaite que chaque demande de création de diplômes soit accompagnée d'une annexe financière indiquant des coûts globaux chargés et pas seulement un nombre d'heures TD multiplié par le taux horaire.

Le Président, pour répondre au vote lors d'un précédent conseil sur l'ouverture d'un DUT, signale qu'ici c'est de l'apprentissage ; l'UL est prestataire de service, et il n'y a pas de répercussions en termes de coûts pour l'établissement (sauf investissement en temps des collègues). Dans le cas du DUT, toute la charge financière était pour l'Université.

Vote : pour - 2 abstentions

Point 13 : Changement d'intitulé du DU éthique appliquée en DU d'éthique pratique

Vote : unanimité pour

Point 14 : harmonisation de la procédure VAE.

Proposition issue du travail du comité technique VAE.

A notre demande, il a été précisé qu'une prise en charge sera étudié pour les personnels de l'UL dans le volet budget FC.

Vote : pour - 2 abstentions

Point 15 : droit de formation du DU « Juriste Conseil d'Entreprise

Vote : pour - 2 abstentions

Vie universitaire

Point 16 : rémunération des emplois étudiants.

Suite à une remarque sur la rémunération des emplois étudiants, le Président précise que le taux ne doit être trop élevé par rapport aux BIATSS de l'établissement et propose de suivre l'avis du CVU. Le SMIC est appliqué à toutes les natures d'activités sauf aux activités de soutien informatique et d'aide à l'utilisation des nouvelles technologies, ainsi qu'au tutorat (SMIC x 1,4 avec effet rétroactif au 01/09/2012).

Vote : pour - 2 contre.

Ressources Humaines

Point 17 : harmonisation des prestations restauration dans le cadre de l'Action Sociale Universitaire

Les cartes professionnelles doivent être remises au personnel pour le 1^{er} décembre. C'est pourquoi le point restauration est différencié de l'action sociale que le CA verra plus tard.

Le CT s'est prononcé à l'unanimité pour le scénario 1, avec limitation INM haute à 619.

Le président propose au vote le scénario 1 avec la limite haute de l'INM 619. Les contractuels y ont droit dès le 1^{er} jour. En l'absence de carte professionnelle, une attestation papier est possible.

Vote : unanimité pour

Patrimoine Immobilier

Point 18 : Répartition des charges financières de maintenance immobilière pour 2013

Validée par la commission du patrimoine immobilier

Cette répartition est fixée pour 2013 et sera revue pour 2014 dans le cadre de la réflexion sur le modèle économique de l'UL.

Vote : pour - 2 contre, 3 abstentions

Point 19 à 23 : Conventions

Le 1^{er} Vice Président rappelle que les conventions doivent prendre en compte les coûts environnés. Un travail a déjà été fait pour la recherche et doit être étendu à la formation.

Vote sur l'ensemble des conventions : 2 abstentions

Fin du conseil à 18h

Vos élus BIATSS au CA

Béatrice VAILLANT

Bernard DUSSOUBS

Cat.	Grade	Prime UL 2013
A	IGR HC	801.33 €
	CONSERVAT.CHEF BIBLI	751.05 €
	IGR 1C	653.67 €
	IGR 2C	516.98 €
	CONSERVATEUR BIBLIO.	495.56 €
	ATTACHE PAL ADM.ETAT	516.42 €
	IGE HC	430.67 €
	ATTACHE ADM.ETAT	384.01 €
	IGE 1C	359.16 €
	IGE 2C	354.36 €
	BIBLIOTHECAIRE	350.14 €
	ASSISTANT INGENIEUR	307.43 €
	CONSEIL.TECH.SCE.SOC	314.17 €
	INFIRMIER CN EDUC.N	243.75 €
	INFIRMIER CN ETAT	251.63 €
	INFIRMIER CS ETAT	251.63 €
	INSTITUTEUR	184.25 €
PROF.ENS.GAL COLL.CE	184.25 €	
B	ASSIST. SCE SOC. PAL	238.99 €
	SAENES CE	328.27 €
	TCH CE	287.48 €
	BIBLIO ASSIS SPEC CE	301.87 €
	SAENES CS	320.15 €
	TCH CS	277.08 €
	BIBLIO ASSIS SPEC CS	278.88 €
	ASSISTANT SERV.SOC.	243.65 €
	SAENES CN	292.74 €
	TCH CN	240.30 €
	BIBLIO ASSIS SPEC CN	260.03 €
C	ADJENESP1	198.33 €
	ATRF1	198.33 €
	MAG.BIBLIO.PAL.1C	198.33 €
	ADJENESP2	195.70 €
	ATRF2	195.70 €
	MAG.BIBLIO.PAL.2C	195.70 €
	ADJENES1C	193.46 €
	ATRF1C	193.46 €
	MAGASINIER.BIBLIO.1C	193.46 €
	ADJENES2C	187.20 €
	ATEC1 et 2C	187.20 €
	ATRF2C	187.20 €
	MAGASINIER.BIBLIO.2C	187.20 €



Lettre aux administrateurs de l'Université de Lorraine

par les organisations syndicales représentées au Comité Technique :

UNSA (A&I, SNPTES, SUP'RECHERCHE), FERCSUP CGT, SNASUB/FSU, SNPRES/FO avec le soutien du SNEP/FSU, du SNESUP, de SUD Education Lorraine Solidaires, et des Obstinés

La création de l'Université de Lorraine nous a été présentée comme une opportunité pour les personnels et pour les étudiants lorrains. Les 4 ex-Présidents s'étaient engagés à ce que les personnels ne perdent rien de leurs acquis.

Or que constatons-nous : surcharge de travail, désorganisation et manque de visibilité sont le lot quotidien d'un grand nombre de personnels, et sont sources de tension et de stress au travail.

Alors que les Services Centraux sont en pleine restructuration dans leur localisation comme dans leur fonctionnement, que les enseignants-chercheurs, les personnels techniques, les étudiants cherchent leurs marques dans cette nouvelle structure, le Président décide de traiter dans l'urgence et la précipitation des dossiers aussi fondamentaux que l'ARTT, le régime indemnitaire des personnels BIATSS, la politique des contractuels, le rôle des Pôles Scientifiques et Collégiums. Pourtant ces thèmes sont des éléments fondateurs de la nouvelle Université de Lorraine et du travailler ensemble prôné par ailleurs dans le Projet d'Etablissement.

Lundi 12, le Comité Technique de l'Université de Lorraine a donné un avis défavorable aux choix, par le Président, de certains « scénarios » concernant notamment l'ARTT et le régime indemnitaire des personnels BIATSS. Parallèlement, une pétition pour le maintien des 35h à l'UL a mobilisé plus de 1300 signataires.

Nous tenons dans ce document à expliquer NOTRE position à tous les Administrateurs de l'Université de Lorraine.

Qu'en est-il des problèmes soulevés ?

En apparence, et en se focalisant sur le contenu des scénarios, le désaccord porte, d'une part, sur la prise en compte d'une vingtaine de minutes de pause dans l'horaire quotidien, d'autre part sur l'atteinte d'un objectif défini dans le groupe de travail (et de manière absconse pour les profanes) comme le « taux 5 ». Ceci semble réduire les personnels à des gens qui veulent seulement « travailler moins pour gagner plus », ce qui est une vision clairement réductrice qu'une visite sur le terrain suffit amplement à démentir.

En fait, le désaccord porte sur des points autrement plus globaux et plus fondamentaux aux yeux des personnels.

En ce qui concerne le régime indemnitaire, NOUS voulons souligner que le scénario proposé n'est pas une fin en soi mais la première étape d'un chantier plus vaste. La demande est bien que l'ensemble de la démarche soit annoncé.

- extension de l'objectif « taux 5 » à l'ensemble des personnels en ce qui concerne les rémunérations accessoires statutaires qui, sous le nom officiel de primes, correspondent en fait à des rémunérations complémentaires sur lesquelles le Ministère joue pour ne pas augmenter le point d'indice.
- étude attentive des autres modes de rémunération indemnitaire plus spécifiques (dans le jargon administratif : NBI, PFR, PFI, etc.)



Ces demandes sont-elles irréalistes ?

Le fameux « taux 5 » est un engagement ministériel pris par le Gouvernement précédent, aujourd'hui en vigueur au ministère de l'Éducation Nationale (Ministère, rectorat, collèges, lycées).

Des dispositions de même ampleur ont été prises par différentes Universités comme l'Université de Strasbourg, dans le contexte de la fusion, ou l'Université Clermont 2. Si, aujourd'hui, l'Université de Strasbourg connaît des difficultés financières, elle n'est cependant pas revenue sur cette mesure. Cette différence de rémunération sera un facteur pénalisant pour l'attractivité de l'Université de Lorraine alors que c'est un objectif clairement affiché dans son Projet d'Établissement !

Lorsque le président déclare que « Cette politique est guidée par une volonté de transparence, d'équité et de respect des droits réglementaires des personnels », NOUS ne demandons qu'à l'approuver. Malheureusement, cela ressemble plus à une phrase d'affichage qui ne renvoie en rien à la réalité des décisions prises. Cette belle déclaration politique perd de sa valeur dès lors que l'on apprend que les Directeurs de certaines composantes disposant de ressources propres ont demandé, et obtenu, malgré l'opposition affichée du Président, de pouvoir verser des primes supplémentaires à leurs personnels au nom des pratiques antérieures et de leur « richesse » : est-il équitable que les régimes indemnitaires soient attribués sur la base des moyens disponibles localement, dans la plus grande opacité, à l'heure où il s'agit de construire une seule grande université ? Est-ce là la politique que doit mener le deuxième employeur de Lorraine ? L'Université n'a-t-elle pas au contraire un devoir d'exemplarité ?

En ce qui concerne l'ARTT, le détail apparent de divergence est plus concret (prise en compte des 20 minutes de pause quotidienne) mais le problème est de même nature.

ARTT signifie Aménagement et Réduction du Temps de Travail et la « Réduction » n'est qu'un aspect des choses.

Pour les personnels, le sort fait à ces 20 minutes n'est qu'un symbole de la façon dont la problématique a été envisagée. Les vraies questions sont plus complexes : souplesse de l'organisation du travail ? Déclinaison du nombre d'heures sur l'horaire de la journée, sur la répartition dans la semaine, le mois, l'année ? Quelle prise en compte du volume de travail réel dans une période où, notamment en raison des suites de la fusion, de nombreux personnels font largement plus que 36h40 et même 39h par semaine ? Quels impacts sur le Compte Epargne Temps, par exemple ? Doit-on mettre en place un badgeage ?

NOTRE position est-elle, là aussi, déraisonnable ?

Les accords antérieurs sur l'UPVM et Nancy 2 correspondaient au scénario le mieux disant, ils n'étaient pas pour autant illégaux, ni facteurs d'inefficacité, ni même source de dépenses irraisonnées comme l'attestent les comptes des ex-établissements. D'autres universités ont des régimes très favorables sur ce point.

Devons nous obtempérer sur le « détail » des 20 minutes pour répondre au souci de faire vite ? On nous apprend en Sénat que cette organisation du temps de travail ne sera mise en vigueur qu'à partir de la rentrée 2013.

Alors, pourquoi ne pas construire en même temps, au cours du premier trimestre 2013 une réponse structurée aux questions connexes touchant l'ARTT ?

D'où la réaction de nombreux personnels : si aujourd'hui la première mesure consiste à revenir sur certains accords passés, la suite du processus ne sera-t-elle pas menée contre d'autres éléments de bien-être au travail des personnels ? L'objectif n'est pas de travailler moins, mais de travailler mieux, ce qui est également un point mis en exergue dans le Projet d'Établissement.



Nous ne voulons pas d'un travail bâclé. Un exemple criant de cette précipitation est le retrait du point concernant la politique des emplois de contractuels qui, par méconnaissance du dossier, donnait aux contractuels un régime pouvant s'avérer plus favorable que celui des fonctionnaires en termes de progression de carrière, tout en réussissant paradoxalement à ne pas leur assurer un minimum de garanties (pas de prime de précarité en fin de contrat ; reprise de l'ancienneté au bon vouloir du service recruteur, etc.).

Ainsi, on peut le constater, ce qui guide notre démarche n'est pas l'obtention d'avantages strictement matériels et immédiats sur des points de détail mais l'organisation d'une véritable politique des ressources humaines, avec une vision complète et un objectif défini.

S'il y a bien eu un travail en commun avec l'administration de l'Etablissement, NOUS avons toujours eu l'impression de ne pas avoir toutes les informations nous permettant de conforter nos analyses et de faire des propositions cohérentes avec le contexte global.

NOUS ne pouvons pas, par exemple, nous entendre dire que nous pouvons et devons librement imaginer des solutions et nous entendre répondre simultanément que « bien sûr, le mieux-disant n'est pas possible ». L'administration, dont il semble clair maintenant qu'elle avait son scénario privilégié prêt depuis longtemps, ne nous a que très difficilement et tardivement divulgué ses choix, nous laissant ainsi réfléchir à des solutions, partagées par la grande majorité des personnels, qu'elle avait de toute façon écartées par principe. Sans notre insistance lors des réunions des groupes de travail, le « scénario Président » ne nous aurait été dévoilé que lors du CT !

NOUS ne pouvons pas traiter certains problèmes comme des isolats dès lors qu'ils sont liés à d'autres dispositifs qui peuvent jouer des rôles compensateurs : la politique RH s'inscrit dans un système complexe composé de dispositifs en interaction.

NOTRE réaction répond aussi à d'autres attitudes : pourquoi le Président a-t-il diffusé aux administrateurs un projet de délibération « prêt à voter » sur son scénario alors même que la concertation avec le CT n'était pas achevée ? Aux yeux des membres du CT, cela signifie que leurs réunions sont considérées comme négligeables dans la prise de décision finale du Président. Vous, membres du CA, quelle serait votre réaction, si on vous demandait votre avis tout en affichant clairement qu'on ne le suivra pas ? Comment jugez-vous cette volonté de vous priver de votre liberté de choix en vous disant a priori quel scénario vous devez accepter ?

NOTRE position est convergente avec celle du Sénat qui vient de répondre à la demande d'approbation du Projet d'Etablissement par un NON majoritaire, les avis favorables ne représentant qu'un petit quart des votes. Une partie des interventions lors de cette réunion a porté sur l'incohérence entre le projet d'établissement et les prémisses d'application d'une politique RH (dialogue social entre autre).

Mesdames et Messieurs les administrateurs, derrière NOTRE position et celle du Sénat, vous comprendrez que nous souhaitons une négociation à la hauteur des enjeux et de la politique ambitieuse affichée par l'Université de Lorraine. Ce à quoi nous nous opposons, c'est à une méthode et à une appréhension des problèmes qui ne répondent pas aux inquiétudes des acteurs de l'Université et ne sont pas dignes de la grande Université que les personnels, vous, NOUS voulons tous construire.