



CT du lundi 10 décembre 2012

Point 2 : PV du 23 novembre

Le PV du 23 novembre aurait dû être envoyé vendredi 7 décembre, de même que les documents sur les comités de sélection, mais ils n'ont pas été transmis. Le vote est reporté.

Point 3 : campagne d'emplois

Transmission de 4 tableaux prévisionnels. La transmission des modifications aurait dû être envoyée mais là encore les élus CT n'ont rien reçu.

Il y a 118 demandes de publications chez les enseignants et enseignants-chercheurs, 51PR, 64MCF, le reste sur ATER,...

Il y a 110 postes BIATSS dont 29 dans les directions, les autres dans les collègiums et pôles. Les directeurs de pôles et de collègiums se sont donc concertés pour opérer ces demandes.

L'UNSA demande comment le choix s'est fait concernant la répartition en interne, externe sachant qu'il y a un rapport concours internes / concours externes à respecter.

Ce sont les directeurs de pôles et de collègiums qui ont précisé la demande en l'occurrence que ce soit en interne ou en externe ; il semble que la répartition soit équilibrée.

L'UNSA demande si le nombre de concours internes a été optimisé afin de proposer un maximum de possibilité aux personnels de l'UL. Nous avons de nombreux candidats potentiels en interne en situation d'attente. Est-ce qu'ils ont été identifiés ?

On nous informe que la circulaire concernant le Loi Sauvadet est tombée vendredi et suscitera des remaniements sur les mises au concours.

Concernant les BOE, PACTE, l'administration a agi en fonction de ce qui avait été ouvert les années antérieures.

L'UNSA souhaite savoir où, quand et comment cela sera arbitré.

Cela aura lieu avec les composantes. On ne nous donne pas plus de détails.

Une organisation syndicale souligne que dans le cadre de la loi Sauvadet, on nous avait indiqué que 400 personnels pourraient être titularisés, alors que maintenant l'administration parle de 14 personnes éligibles.

On nous explique qu'en fait les 400 qui avaient été mentionnées n'étaient pas éligibles dès la première année, il s'agissait de la totalité des personnes éligibles sur plusieurs années.

Actuellement et au vu des textes qui méritent encore d'être travaillés, il y aurait une 15aine de personnes... le problème est le plafond d'emploi qu'il faut alors négocier directement avec le ministère car il faut pouvoir intégrer les contractuels qui ont 4 ans d'ancienneté dans le budget état



(alors qu'avant ils étaient financés sur budget propre).

L'UNSA demande quelle est la date limite pour faire remonter les tableaux.

On nous indique le 21 décembre mais un petit délai supplémentaire sera accordé pour ajuster ensuite.

Le Président précise que si l'Etat constate que le nombre d'emplois PACTE et BOE est insuffisant dans l'UL par rapport aux préconisations, il pourra alors retirer la masse salariale correspondante du budget de l'UL.

Concernant les enseignants-chercheurs, quelques explications sur les tableaux transmis ont été apportées : à partir du moment où les pôles et les collègiums se sont accordés, le CA se prononce uniquement sur la publication.

Pour certains postes, des précisions ont été demandées : 4 postes n'ont pas été publiés car on n'a pas l'engagement des personnels de partir en retraite.

Dans les transformations une contrainte a été considérée : la masse salariale devait être constante. Donc une réflexion a été menée à ce sujet, avec une comparaison du coût PR vers MCF, MCF vers PR, MCF vers BIATSS... il s'agissait de maintenir la stabilité financière.

Le poste de Saint-Dié est particulier : dans les composantes régies par le L213-9, c'est par concours que s'opère la direction de la composante. L'IUT en général prévoit un support pour l'accueil du directeur dans l'éventualité où il ne serait pas déjà dans la composante. A Saint-Dié le support n'avait pas été prévu, il a fallu pallier cet oubli en supprimant un poste de MCF ailleurs.

Au niveau recherche, des modifications ponctuelles de la masse salariale peuvent être opérées sur budget propre.

Pour information, le plafond des emplois sur fonds propres est compris entre 588 et 759 ETP. Le chiffre est variable au cours de l'année en fonction des contrats signés et des départs. Actuellement il est de 626.

L'UNSA demande ce qu'il adviendra des postes des personnes qui se déclareront en retraite en cours d'année.

Ils seront certainement gelés pour 2013. La DBM sera prise en compte dans la décision. Une réflexion sur les pôles ou collègiums pouvant supporter des gels sera conduite.

Donc une plus grande rigueur est requise dans la gestion de la masse salariale : identification de tendances, identification de causes (offre de formation trop pléthorique, argent non utilisé insuffisamment placé...) il faut identifier ce qui relève de problèmes structurels vs conjoncturels.

Une Organisation Syndicale remarque qu'il faudrait plus de DBM en cours d'année.

Le Président est d'accord mais évoque d'autres possibilités que les DBM. L'an prochain déjà 2 DBM sont envisagées accompagnées d'une lettre d'orientation budgétaire où de nouvelles recettes pourront être inscrites.

Vote

Refus de vote : 9

Pour : 1



L'UNSA refuse de voter car les documents complémentaires suite au Directoire n'ont pas été transmis dans les temps.

Point n°4 : transformations d'emploi permettant les nominations de BIATSS promus par listes d'aptitude

L'UNSA s'étonne de devoir émettre un avis sur quelque chose qui a déjà été fait.

On nous explique que le choix ici était de présenter les transformations dans leur globalité.

L'UNSA répond qu'un point d'information aurait suffi, à moins que l'avis du CT soit nécessaire réglementairement ?

Effectivement ça l'est.

Encore un dysfonctionnement sanctionné... Toutefois le DSG s'engage à fonctionner autrement pour avoir l'avis du CT avant les transformations.

L'UNSA souligne que l'incidence est de 100 000 euros et demande si cette somme sera prise en charge par l'Etat.

En fait, non, car cela relève du GVT, il y aura donc seulement par ce biais une petite compensation de l'Etat.

L'UNSA demande si les collègues de l'AENES qui ont obtenu une promotion sur liste d'aptitude restent dans l'établissement.

Oui, un accord a été établi cette année sur ce point avec le rectorat, l'accord doit être renouvelé chaque année. Ici, la demande a bien été entendue cette année notamment en raison de la fusion ; à voir les années ultérieures.

L'UNSA remarque que si la mobilité n'est plus obligatoire, davantage de collègues seront intéressés. Elle se félicite donc de cette situation.

Vote :

9 abstentions dont l'UNSA

1 pour

L'UNSA s'abstient car à quoi bon voter sur une situation déjà en œuvre... juste pour que le Président se soit assuré d'appliquer la réglementation et ait obtenu l'avis du CT.

Point 5 : régime indemnitaire 2013 (NBI, PFI...)

Il est question des dispositions transitoires et des cas particuliers comme par exemple le cas de personnels qui ne sont plus à la formation continue ou au CRI.

L'UNSA estime la formule trop vague, il faudrait préciser les cas particuliers (formation continue,



PFI).

On nous explique que le problème est que tous les cas particuliers n'ont pas été identifiés, si on précise trop, les nouveaux cas risquent de ne pas être couverts.

Les élus entendent bien et demandent alors que les cas particuliers non envisagés soient présentés au CT.

Le Président s'engage à présenter au CT les cas particuliers qui émergeront.

Vote :

Pour : 10

Point 6 : Référentiel des enseignants-chercheurs

Finalement, les composantes percevront les mêmes montants que les années antérieures. Les simulations de la DFIOIP révèlent que l'enveloppe actuelle de 55 000 passerait à 75 000 heures avec le référentiel commun, bref, on perce le plafond.

Une Organisation Syndicale souligne que les deux points soulevés par le GT ne sont pas considérés :
-sur le cadrage, il n'y en a pas car on ne voit que du variable.
-sur la simulation, quelle est-elle exactement ? car celle présentée en GT était erronée sur de multiples aspects.

C'est une solution bancale, elle provoque un travail supplémentaire pour les composantes et les inégalités restent inchangées puisque les enveloppes seront les mêmes. Alors qu'on sait que les inégalités étaient bien des inégalités en matière de montant d'enveloppe, sans parler des composantes utilisant leur fonds propres à cette fin. Donc résultat : on demande du travail en plus aux composantes en essayant d'être au plus près du référentiel.

Dans les faits : les enveloppes sont déjà parties.

Les Organisations Syndicales demandent davantage de temps pour finaliser un référentiel efficace et équitable, en attendant, il faudrait rappeler les préambules et maintenir les anciens référentiels.

L'UNSA remarque qu'à l'heure où les composantes vont devoir débiter la réflexion sur la mise en place future de la prochaine offre de formation, cela va générer un travail supplémentaire, des conflits au sein des composantes, d'autant que les inégalités budgétaires sont maintenues puisque l'enveloppe reste inchangée.

Finalement le Président est d'accord pour que les référentiels utilisés les années précédentes soient appliqués, puisque les enveloppes restent inchangées.

Une Organisation Syndicale souligne que pour le référentiel enseignant, on prend le temps, alors



que pour les BIATSS tout est imposé et géré dans l'urgence : pourquoi deux poids, deux mesures ?
Le Président rétorque que la nature du problème n'est pas la même.

Vote : avec le préambule + maintien des référentiels antérieurs pour l'année en cours.

Pour : 6 dont l'UNSA

Abstention : 4

Point 7 : Harmonisation de la gestion des contractuels

L'UNSA et d'autres élus s'étonnent des propositions soumises : certaines informations émanant des groupes n'apparaissent pas (les saisonniers dans le groupe 2, le passage au CA des hors catégories ne figurent pas), d'autres points non évoqués en GT apparaissent...

L'UNSA souligne là encore un problème d'organisation, le GT n'a pas eu connaissance de la dernière version soumise ce jour au CT.

Un vote point par point va être opéré.

Une Organisation Syndicale indique qu'elle demandera pour chacun des points un régime similaire aux fonctionnaires.

A priori le président opterait pour les propositions 1, donc la question est de savoir si les propositions 2 qui sont plus avantageuses pour les personnels concernés seront soumises au CA en cas de vote unanime. En fait, le CA n'en sera qu'informé.

Une suspension de séance est alors demandée.

L'UNSA explique qu'elle refusera de voter sur chaque point, car ce système ne lui permet pas d'avoir une vision globale sur les intentions du Président. De plus la procédure est similaire au vote de la dernière fois sur l'ARTT et le régime indemnitaire (2 à 3 propositions soumises et une seule, celle portée par le président sera soumise à l'avis du CA) et le travail du GT n'a pas été respecté...

2 Organisations Syndicales se joignent à cette position.

Une Organisation Syndicale regrette ce mode de fonctionnement de la Présidence car des contractuels sont vraiment dans le besoin. On en est tous d'accord.

Le problème du Président est budgétaire, le choix des propositions 2 engendrerait un coût en charge supplémentaire de l'ordre de 1,5 millions d'euros. Ce n'est pas tenable. Les

propositions 1 sont soutenables par l'établissement et elles sont plus favorables que le fonctionnement actuel.

On demande pourquoi la réunion du dernier GT a été annulée.

On nous évoque un simple problème d'agenda.



Le fait que le GT contractuels ait été annulé pour ce type de problème nous laisse pantois.

Les propositions 1 sont soutenues par le Président et les propositions 2 (sauf une) par les représentants du personnel c'est donc la même situation que pour l'ARTT et le régime indemnitaire ; dans ces conditions, on perd de l'énergie pour rien. Il faudrait que le CT ait une vision globale de l'établissement pour générer un dialogue constructif.

Le Président propose de soumettre les propositions 1 au vote, celles qu'il juge les seules soutenables.

Il remarque qu'un gel de 20 emplois permet une économie de 1 million d'euros.

Le projet pour 2013 : travailler avec des chiffres ce qui permettra des prises de décision plus raisonnées. Il faudrait avoir une vision globale des répartitions budgétaires (PES, primes, etc., emplois, formation etc.) pour vraiment pouvoir réfléchir pour une plus grande équité entre personnels de l'établissement.

Le Président demande si l'on repart sur un groupe de travail pour moduler certaines des propositions 1.

L'UNSA est plutôt d'accord car effectivement, même en partant sur les propositions 1, il y a de nombreuses remarques à faire : certaines formules sont floues : que veut dire « peuvent » par exemple, certaines catégories bénéficient de certains avantages, d'autres pas, pourquoi ? Cela va demander du temps, cela ne semble pas raisonnable de le faire aujourd'hui d'autant que les membres du GT ne sont pas tous présents.

Le président propose donc que le GT se réunisse à nouveau pour travailler sur les propositions 1 pour améliorer, rectifier... puis passage en CT avant le CA du 12 février.

Point 8 : Comités de sélection

Les documents nous sont remis en séance.

Ils sont encadrés par la loi et la jurisprudence.

Des principes ont été discutés par des directions de pôles scientifiques, de collégiums, des membres du CF, du CS, comme la taille du comité, le nombre de membres extérieurs, de membres de la discipline. Il y aura 118 comités de sélection à créer en 2013.

Le CA du 18 décembre doit donner son avis car la campagne de recrutement va débuter.

Les propositions sont en fait des précisions et des bornages :

- taille : 8-16 (loi) laisser la latitude aux départements
- borner la représentation des extérieurs (car possibilité de 100% relativement à la

loi), ici on borne à 1/3 les personnels internes au département.

- concernant la discipline, rien n'est précisé, en tout cas en tant que section CNU.
Proposition : ½ relève de la discipline CNU.



- parité : c'est un objectif, 1/3 relève du genre le moins représenté, sauf si impossibilité

Pour les MCF : parité ext/int et parité MCF/PR. La question qui s'est posée : est-ce que l'on brasse les parités ? C'est trop complexe dans les faits. Donc il a été proposé qu'il y ait au moins 1PR et 1MCF ext/int.

Un directeur de labo ou de composante, peuvent être membres d'un comité de sélection mais ne peut être président du comité de sélection. Les membres du CA ne peuvent pas siéger dans des comités de sélection.

C'est le responsable du labo et de la composante qui proposent conjointement la taille, le nombre de membres ext /int, et ce sont eux également qui soumettent une liste au Président, avec la possibilité de désigner des personnes tierces.

Il sera demandé d'explicitier la méthode utilisée pour former le comité de sélection et de rendre compte de la procédure collégiale utilisée pour établir les éléments. Pour éviter que les décisions soient prises uniquement par les responsables de laboratoire ou de composante.

**Vote : 9 abstentions dont l'UNSA
1 refus de vote**

Nous nous sommes abstenus : les documents ayant été distribués en séance, il était difficile de se prononcer de manière éclairée.

Point 9 : Cartes professionnelles Information

Une Organisation Syndicale remarque que le système n'est pas abouti car il faut en faire la demande, cela devrait être automatique pour tous les personnels.
Pourquoi ne pas l'envoyer à tout le monde ? Est-ce que les ATER en bénéficieront aussi ?

A terme, en effet, tout le monde doit avoir une carte. Les ATER et les invités auront une carte provisoire.

La mise à jour annuelle de la carte se fera par un sticker. Elle servira de carte d'accès quand c'est déjà le cas.

Questions diverses :

On regrette que les questions diverses arrivent toujours à la fin.
Est-ce que l'on pourrait imaginer un autre mode de fonctionnement ?

Le Président propose que les questions diverses soient traitées en début de séance la prochaine fois.



Il quitte la séance.

Questions déposées par FERC SUP CGT – FO – FSU

1. Quel est le nombre de postes ouverts à l'AENES à l'UL pour le prochain mouvement des A et B ?
2. Afin d'éviter les problèmes qui ont eu lieu lors de la dernière campagne de mutation des collègues de catégorie C, serait-il possible d'envisager la création d'un groupe de travail CPE/CAPA avec le Rectorat ? Si une telle structure était envisagée quelles en seraient les modalités ?

Pour l'AENES une rencontre est prévue début janvier pour les postes mis au mouvement. Le dialogue est serein avec la rectrice mais compliqué car il y a des contractuels sur ces postes et il est difficile de leur réserver ces postes.
Pour les CPE et les CAPA : souhait d'un GT rectorat et université avec représentants des personnels pour discuter du mode de fonctionnement.
Les remontées des composantes ont fait état de nombreuses demandes de transformation de poste en ITRF ce qui est problématique car on ne peut pas tout transformer en ITRF.

3. Quelle est la politique de l'UL en matière de "PACTE" et quelles mesures sont prises pour harmoniser les pratiques dans les différentes composantes ?

Il y a 4 PACTE à recruter cette année.
Il faudra uniformiser les procédures, la formation, le suivi ...
On proposera des formations aux tuteurs.
Les organisations syndicales soulignent qu'il faut être vigilant car les situations sont parfois difficiles quand le PACTE est imposé à la composante.

4. Pourrait-on avoir un chiffrage du coût total 2011/2012 lié à la fusion des 4 universités (des frais de communication aux frais de déplacement, en passant par les déménagements, les factures du programmiste, les diverses prestations de service (rédaction index) ?

Le chiffrage complet n'est pas encore établi.

5. Où en sommes-nous de l'application de la loi Sauvadet ? Est-ce qu'un comité de suivi (composé de représentants du personnel, élus CT ou non) pourrait être mis en place ?

Il y aura effectivement un comité de suivi. La circulaire n'est arrivée que vendredi.
Un Point Sauvadet sera mis à l'OJ du prochain CT pour la suite.



6. Dans le cadre des questions concernant les contractuels, les personnels en CDD, qui sont en attente de renouvellement, ne connaissent toujours pas les conditions de ces renouvellements et ne peuvent donc pas les négocier. Si nous savons que les conditions des CDD en place doivent faire l'objet d'un groupe de travail, il apparaît que celui-ci doit être prioritaire et mis en place dans les meilleurs délais. Il nous apparaît important que les services RH prennent contact, en amont, avec les agents en attente de renouvellement et, enfin, que les agents de l'ex-UPVM puissent négocier une mise en conformité avec les contrats de Metz comme cela leur a été promis.

S'il y a un nouveau règlement de gestion, l'effet sera rétroactif.

Pour les contractuels anciens et nouveaux, les choses restent en l'état : primes université de lorraine versées en décembre. Généralisation au premier jour de contrat de la prime proposée.

Choix de l'agent pour avoir un avenant à son contrat initial.

7. nombre de nos questions sont restées sans réponse :

a. nombre de contractuels non renouvelés après le 31 août 2012

b. liste exhaustive des contractuels de l'UL

c. bilan des services externalisés

d. liste (et adresses) des locaux syndicaux

Comme il n'y aura pas de locaux partout, l'UNSA a demandé une subvention.

Questions déposées par l'UNSA

1. Le personnel de l'UL n'a plus accès sur l'ENT à son dossier Arpège : quand cet accès sera-t-il restauré ?

Souci technique en passe d'être résolu.

2. Les personnes qui souhaitent faire des demandes de dossiers de remboursements de prestations sociales n'ont pas accès aux documents en ligne. Pourrait-on y remédier ?

Les dossiers sont en ligne aujourd'hui.

3. Pourquoi les personnels BIATSS des laboratoires de l'UL ne font-ils plus partie des listes électorales pour les élections dans leur UFR ? Où et quand cette décision a-t-elle été prise? (Cas d'une élection partielle pour le conseil de l'UFR Sciences et Technologies du 4/12/2012 où un personnel n'a pas pu se présenter).

La mise en place des listes électorales des pôles et des collégiums a eu comme conséquence d'affecter les personnels dans l'un ou dans l'autre.

A terme, il y aura une reprise de l'affectation des personnels avec notification aux personnels.



Les personnels des laboratoires sont gérés par les pôles. Donc ils ne sont plus gérés par les UFR s'ils sont dans un laboratoire.

Pour les personnels du CLSH qui ne relèvent pas d'une composante, ils devront à terme relever d'une UFR.

NB : La politique de l'UFR est donc bien séparée de la recherche si les personnels des conseils ne relèvent plus que d'un collégium.

4. Compte épargne temps : quelles sont les modalités pour y mettre des jours avant le 31 décembre 2012?

Il y aura un délai supplémentaire jusqu'au 31 janvier 2013.

Pour l'instant les modalités ne sont pas connues mais ne vont pas tarder à être diffusées.

5. Quel est le projet de l'Établissement en terme "d'action culturelle, sportive et de loisirs à l'attention des personnels" alors qu'une nouvelle amicale des personnels UL s'est créée et revendique une participation à ces missions ?

L'association CAPSUL s'est donnée un périmètre qui couvre l'ensemble de l'établissement.

Il n'y a pas de reconduction des services communs qui existaient.

2012 a été transitoire, 2013 aura une nouvelle association.

Début janvier, des discussions avec le VP CVU et le délégué aux conditions de travail auront lieu pour mettre à plat les périmètres de ce qui sera porté par l'employeur et ce qui sera porté par l'association. Il n'est pas évident qu'un service d'établissement offre des réductions ou des voyages. Cela relève plus d'une association.

On y verra plus clair au premier semestre.

Pour l'UNSA, l'action sociale rattachée aux RH est une hérésie. C'est une mission de l'établissement.

Par contre des conventions pour les loisirs à une association est possible

Une direction a été créée : que s'y passe-t-il exactement ?

Il faut mettre au clair le périmètre loisirs et il faut définir les autres aspects politiques de la culture.

Les Fêtes de fin d'année ont lieu pour tous les personnels et pas seulement pour les adhérents.

Une cotisation de 15 euros est demandée donc cela pose problème pour les agents les moins favorisés : le cinéma ou le théâtre sont des loisirs culturels, devraient être subventionnés.

Quid des centres aérés ? Loisirs ou actions sociales ?

Le fait que l'association existe est plutôt une bonne chose.

Mais que fera l'employeur pour ses agents ? Quel encouragement à la vie associative donne-t-on ?

Peut-on élargir certaines activités à tous les agents de l'établissement ?

Peut-on faire du bénévolat pour 6000 personnes ?

Il faut absolument clarifier les choses.

Fin du CT à 15h30.