



COMPTE RENDU SYNDICAL SNPTES&UNSA DU COMITE TECHNIQUE DU 26/02/2015

Détermination des votants SNPTES&UNSA

UNSA : Xavier Roux, Danièle Fristot

SNPTES : Lionel Vernex-Loiset, Florence Bouchet Moneret

Suppléants présents : Alain Le Drezen, Sandra Querry

Présents pour l'Administration :

Pierre Mutzenhardt, Président

Christine Roizard, VPRH

François Noël, DRH

En préambule, le Président revient sur :

- la question du budget 2015 :

La subvention pour charge de service public (SCSP) de l'UL est toujours inconnue à ce jour. L'Etat envisage de prélever les 100 millions d'euros qui manquent pour équilibrer le budget de l'ESR sur les fonds de roulement des Universités, lorsque ceux-ci dépasseraient 65 jours.

Ces prélèvements à hauteur de 58% du FDR qui dépassent les 65 jours concerneraient environ 10 Universités et 25 écoles.

L'UL ayant environ 30 jours de fonds de roulement (contre 28 l'année dernière suite à un important travail effectué sur le compte d'attente) ne serait donc pas concernée par ces prélèvements.

- l'intégration de l'ENIM :

Le CA de l'ENIM vient de valider cette intégration au 01/01/2016 mais dans les faits cela ne devrait être effectif qu'à la rentrée universitaire 2016. Des groupes de travail techniques vont se mettre en place pour étudier les questions RH notamment.



Ordre du Jour :

Point N° 1 : Désignation d'un secrétaire de séance

M. Xavier Roux (SNPTES&UNSA) se propose.

Point N°2 : Approbation des PV des CT du 5/12/2014 et 19/01/2015

Ce point est reporté dans la mesure où les CR ont été transmis tardivement.

Point N°3 : Création d'une Commission Consultative de Doctorants Contractuels (CCDC)

Une présentation du projet de Règlement Intérieur de cette commission consultative des doctorants contractuels (rédigé avec le service des affaires juridiques afin que le texte intègre le RI de l'UL) est faite par M Julien Barthe :

Conformément aux dispositions de l'article 10 du décret n° 2009-464 du 23 avril 2009 relatif aux doctorants contractuels des établissements publics d'enseignement supérieur ou de recherche, il est créé une commission consultative compétente pour traiter des questions d'ordre individuel relatives à la situation professionnelle des doctorants contractuels.

Ce texte a déjà suscité bien des débats au CS du début de semaine (17 voix Pour, 6 voix Contre et 10 Abstentions).

Après échanges entre l'Administration et vos élus, tout le monde s'accorde pour introduire dans le texte un double quorum pour ouvrir la séance : moitié des élus et moitié des élus doctorants.

D'autre part, les doctorants étant salariés sur 3 ans en général (durée moyenne d'une thèse entre 36 et 48 mois), il est proposé de raccourcir le mandat de 4 à 2 ans pour leurs représentants.

Se pose alors la question du mode de scrutin à adopter : sur sigle ou sur liste ?

Vos élus SNPTES&UNSA font remarquer qu'il sera difficile de monter une liste sur sigle même si le décret assimile bien ce scrutin à une élection professionnelle. Après débats, cette question a fait l'objet d'un vote spécifique en séance :

Pour un scrutin sur liste : SNPTES&UNSA et SGEN

Pour un scrutin sur sigle : FSU, FO et CGT

Vos élus SNPTES&UNSA sont toutefois extrêmement vigilants sur le fait que pour les élections professionnelles, le scrutin de sigle reste absolument de mise. Toutefois, les doctorants qui se considèrent davantage étudiant que salarié, ont plus de facilité à monter une liste sans sigle.



Cette commission n'ayant pas à traiter des questions relevant de la pédagogie ou de la recherche mais bien des difficultés en lien avec le contrat de travail, vos élus SNPTES&UNSA ainsi que d'autres représentants du personnel s'interrogent sur le fait que la parité administrative ne soit assurée que par des PR et MC (voire même HDR) ? Pourquoi des BIATSS ou des Enseignants du second degré n'auraient-ils pas la possibilité de siéger ?

Au terme des débats et échanges entre vos élus et l'Administration, les modifications apportées au RI de la CCDC sont les suivantes :

- les représentants de la parité administrative sont élus parmi les membres du CS (tout collège sauf doctorants et extérieurs)
- le président de la commission est désigné par le CS ou présidée en cas d'absence par le membre le plus âgé de la parité administrative
- les mandats sont de 4 ans pour les membres du CS et de 2 ans pour les doctorants
- scrutin de liste
- invitation des suppléants qui siègent à cette Commission
- application du double quorum pour l'ouverture de la séance

VOTE : 6 POUR (UNSA&SNPTES et SGEN), 4 CONTRE (FSU, CGT et FO)

Vos élus UNSA&SNPTES ont voté Pour car cette nouvelle proposition de RI semble être la plus à même de faire vivre cette commission.

Point N°4 : Modèle de règlement intérieur des unités de recherche partagées avec le CNRS

Le CT doit se prononcer sur un modèle de règlement intérieur pour les UMRs CNRS, sachant qu'une version allégée pourrait être proposée ultérieurement à l'attention de toutes les équipes de l'UL (équipes d'accueil et UMRs en lien avec d'autres EPST).

L'UL et le CNRS étant liés par une convention quinquennale, les problématiques liées aux zones protégées et aux zones à régime restrictif ont fait l'objet d'une attention particulière.

Ce modèle a fait l'objet d'un vote unanime du CS

Un élu du CT siégeant également au CHSCT fait remarquer que lors du CHSCT du 15/12/2014, la création de commissions d'hygiène et sécurité au niveau des différentes composantes de l'UL a été votée et donc ce nouveau RI aurait pu l'intégrer directement afin de l'officialiser. L'Administration répond que la mise en œuvre n'est pas encore totalement définie, mais que, néanmoins, les composantes sont informées du projet. Une recommandation sera faite pour que l'ensemble des personnels soient représentés dans les conseils de laboratoires et une référence sera faite à ces commissions H/S.



VOTE : 6 POUR (SNPTES&UNSA et SGEN), 4 REFUS DE VOTE (FSU, CGT et FO)

Vos élus SNPTES&UNSA ont voté pour ce règlement intérieur des unités de recherche partagées avec le CNRS car il reste suffisamment souple et respecte le traitement uniforme des personnels UL.

Point N°5 : Bilan social 2013

Ce document très volumineux (130 pages) constitue une cartographie à un moment donné (en l'occurrence 2013) de l'Établissement et nous donne de multiples informations notamment RH (effectifs titulaires et contractuels, masse salariale, parité, handicap, action sociale et culturelle, formation etc...). Vos élus SNPTES&UNSA considèrent ce document comme un outil important pour l'analyse des dossiers RH et d'information vers l'extérieur. C'est pourquoi ils l'ont étudié avec attention mais n'ont pu faire remonter directement leurs remarques aux services concernés en raison de la taille du document qui a pris du temps pour être analysé.

Compte tenu de certaines remarques de vos élus et de demandes de corrections à apporter dans le document, sans que cela soit une remise en cause de l'importance du travail fourni par le Pilotage, il est demandé la réunion d'un GT spécifique afin de travailler de manière dynamique et concertée entre les élus et l'administration. Sachant que ce bilan social 2013 doit être voté pour septembre 2015, **le Président propose de reporter le vote à un CT ultérieur courant Juin/Juillet.**

Point N°6 : Plan de formation continue des personnels 2015 (cf document sur l'ENT)

Une présentation nous est faite par la Vice-Présidente RH du plan détaillé des formations.

Concernant le personnel BIATSS l'accent est mis sur la mise en place de la GBCP (Gestion Budgétaire et Comptable Publique), sur l'hygiène et la sécurité, sur le Handicap (en référence au Schéma Directeur présenté et voté lors du précédent CT), ainsi que sur les actions de formation destinées aux directeurs et responsables en matière de management et de RH.

Vos élus SNPTES&UNSA se félicitent du maintien du budget consacré à cet item dans un contexte de restrictions budgétaires nationales et soulignent notamment l'ouverture vers les formations à l'attention des personnels enseignants.

VOTE : 10 POUR (SNPTES&UNSA, SGEN, FSU, CGT et FO).

Vos élus SNPTES&UNSA ont voté pour le plan de formation, car il acte un budget constant malgré un contexte difficile et apporte quelques améliorations par rapports au précédent, mais il reste des axes à développer.



Point N°7 : Règlement de gestion des personnels contractuels BIATSS – avancement au choix (volumes de promotions 2014 – cf annexe 1)

Le règlement de gestion approuvé en février 2013 prévoit que les personnels contractuels de l'UL peuvent bénéficier d'un avancement de grade et/ou de corps à l'instar de ce qui se pratique pour les personnels titulaires (volume de promotion fixé annuellement par le CA, évaluation et classement des dossiers par la CCPANT). L'année 2013 ayant servi de transition (année du droit d'option pour les agents contractuels), cette procédure de promotions est lancée pour la première fois au titre de 2014 (calcul sur les promotions de titulaires 2013) : 14 promotions de grade et 1 promotion de corps.

Vos élus SNPTES&UNSA contestent les modalités de calcul présentées par l'administration car elles s'avèrent parfois plus favorables que pour les titulaires (par exemple la promotion en TECH proposée à cause des arrondis ($0,57 = 1$) reviendrait à avoir eu plus de 8 promus chez les titulaires alors qu'ils n'ont été que 5) et ne permet pas dans certains grades et/ou corps d'entrevoir des possibilités d'avancement à court, moyen voire même long terme (par exemple pour les ATRF P2 ou les ASI).

Ils proposent d'appliquer le principe de la partie entière du résultat. Ainsi, on prend le nombre de promouvables titulaires que l'on divise par le nombre de promotions puis on applique ce ratio au nombre de promouvables contractuels. Si le ratio du nombre de promouvables contractuels est supérieur à une unité, on offre autant de possibilités que la partie entière du résultat au titre de l'année et on retient la partie décimale comme reliquat pour les années futures. Si par contre, le ratio est inférieur à une unité, il n'y a pas de promotion offerte pour cette année et la partie décimale est retenue pour la ou les années suivantes jusqu'à obtenir l'équivalent d'une unité.

Par exemple en 2013, il y a eu 75 promouvables titulaires et 14 promus en ATRF P1, cela donne $75/14 = 5,36$ promouvables pour une promotion de titulaire. Il y a 18 promouvables contractuels ATRF P1 en 2014 soit $18 / 5,36 = 3,36$ possibilités de promotion. Il y aura donc 3 (partie entière) promotions cette année en ATRF P1 et la partie décimale de 0,36 restante sera conservée (au lieu d'être perdue) et additionnée au résultat de l'année suivante 2015.

Un consensus est trouvé au terme des échanges avec le Président et les représentants des autres organisations syndicales : pour 2014 et pour tenir compte de l'année blanche 2013, on garde le même volume de promotions que celui calculé initialement en arrondissant à l'unité supérieure (soit par exemple 1,51 devient 2) et pour les autres on conserve un « reliquat d'initialisation » pour l'année suivante. Par contre, l'application du principe de la partie entière sera effective à compter de la campagne de promotions 2015.

VOTE : 10 POUR (SNPTES&UNSA, SGEN, FSU, CGT et FO).

Vos élus SNPTES&UNSA ont voté Pour cette proposition car elle est équitable pour tous, simple à appliquer et facile à suivre dans le temps.



Point N°8 : Groupes de travail RH 1^{er} semestre 2015 (pour information)

Un calendrier des prochains groupes de travail RH nous est présenté qui porte essentiellement sur les problématiques indemnitaires (NBI, indemnitaire statutaire, nouvelle prime IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), prime d'intéressement...).

Vos élus SNPTES&UNSA demande la mise en place d'un groupe de travail concernant la politique d'emplois des contractuels car le traitement des dossiers ne semblent pas toujours très clair ni homogène (CDIsation, embauche sur de nouveaux contrats....).

Point N°9 : Suivi des propositions et avis du CT du 19 Janvier 2015 (pour information)

Pas de remarque particulière sur ce point de la part de vos élus SNPTES&UNSA.

Point N°10 : Questions diverses

Le Président a répondu en début de séance aux interrogations relatives au budget 2015 et au fonds de roulement.

SNPTES&UNSA.

- A la demande de vos élus, l'Administration a remis en séance aux membres du CT une copie des modèles de lettres envoyées à chaque agent concerné par la NBI.

- La question de la prise en compte des astreintes est soulevée et l'Administration reconnaît que sujet devra être examiné de manière plus approfondi en 2015.

- Le DRH répond à la question des recrutements directs pour les personnels de l'AENES qui semblent ne plus être possibles dans la campagne d'emplois 2015. Ces recrutements sont de la responsabilité du Recteur qui a dû gérer l'an passé 1800 candidatures adressées via Pôle Emploi pour seulement 3 postes à l'UL. En raison de ce mode d'organisation beaucoup trop lourd et contraignant, il n'y aurait donc pas de recrutement sans concours pour les catégories C de l'AENES cette année, même si une réunion avec le Recteur est encore prévue. Ces 3 emplois ne seraient donc pas publiés et ne permettraient pas d'éventuellement titulariser les personnels en poste. Pour les ITRF, le Ministère délègue directement au Président de l'UL mais cette procédure risque d'être remise en cause pour 2016.

- Vos élus demandent qu'une réponse claire soit enfin apportée à la question des remboursements des frais de missions au sein d'une même agglomération car des disparités persistent dans le traitement de ces remboursements, selon la personne qui liquide le dossier à l'AC ou la DBF. Le Président répond que le DGS a clairement indiqué que ces frais de trajet sont bien pris en charge dans la mesure où l'agent se trouve bien en mission. Des précisions doivent néanmoins encore être apportées sur la question des ordres de mission à établir ou non pour des déplacements au sein



d'une même agglomération, ainsi que sur le remboursement des frais de repas (obligation d'utiliser un des RU ouverts dans une même agglomération).

- Les fiches de paie sont transmises tardivement aux agents : il s'avère que celles-ci sont imprimées à Strasbourg par la DGFiP puis retournées ensuite en masse aux gestionnaires RH de l'UL, à charge pour eux de toutes les répartir, les trier.....d'où un travail colossal. Le délai minimal est de un mois et demi et des études sont en cours pour externaliser la distribution.

- Concernant l'évaluation des demandes de formations des personnels (DIF, Congés de formation....), le DRH d'expliquer qu'il existe une commission paritaire pour étudier les demandes de congés individuels de formation. Pour le DIF (*droit individuel à la formation remplacé par le Compte Personnel de Formation*) par exemple, les demandes sont traitées par le service d'accompagnement et de formation professionnelle et les dossiers qui posent problème sont visés par la DRH. Nous demandons que les personnels soient clairement informés des raisons en cas de refus. Pour connaître ces droits au DIF, il faut faire une demande au service de formation (il n'est pas encore possible d'y accéder dans l'ENT). **Le DRH reconnaît que les motifs de refus ne sont pas nécessairement explicites. Il s'engage à les rendre plus compréhensibles par les demandeurs.**

FO/ FSU/ FERC SUP-CGT

- Dans le cadre de leurs fonctions, certains agents transportent de l'argent liquide qu'en est-il de leur sécurité ? Cette question est à l'étude dans le cadre du CHSCT.

- Le DRH indique que dans la Fonction Publique d'Etat, 0,2% de la masse salariale doit être consacré au congé individuel de formation. Jusqu'à présent, à l'UL on compte cela en mois : soit un contingent de 51 mois. Même si cela ne représente pas le seuil de 0,2%, cela a néanmoins permis de répondre favorablement à toutes les demandes.

- Le CVU reprend le dossier des distributeurs de boisson et encas.....sur les différents sites de l'UL afin de faire un point complet de l'existant, des pratiques et des modalités de redistribution des bénéfiques. Un projet est à l'étude avec le CROUS dans le cadre des marchés publics.

- Les provisions prévues sur la masse salariale en 2015 pour les CET sont de 400 000€ et de 250 000€ pour les capitaux décès.

- Dans le cadre de la campagne de promotion des contractuels, il appartenait à chaque gestionnaire d'informer les agents concernés, ce qui, selon le DRH, a pu entraîner de mauvaises interprétations notamment concernant des disparités éventuelles entre personnels des directions centrales et ceux des composantes. Il précise donc qu'il n'y a eu aucune différence de traitement entre les agents, quelle que soit leur structure de travail.



- Un point devrait être fait sur les cotisations payées par l'UL à différentes associations, notamment afin de s'assurer que certaines ne sont pas parfois réglées en doubles (par l'UL et par la composante)
- L'application de la réforme sur les NAS (Logement pour Nécessité Absolue de Service) a été repoussée au 1/09/2015 et un passage en CA est prévu cet été. D'ici là, chaque agent concerné sera informé pour le printemps.