



Contre Rendu SNPTES du CT du 13 octobre 2016

Les élus de FO sont excusés, le nombre de votant est donc exceptionnellement de 9 au lieu de 10.

Informations du président

Le dossier pour la visite de l'HCERES a été déposé. La visite aura lieu du 20 au 24 mars 2017. Le budget 2017 augmentera en raison l'augmentation du point d'indice de janvier 2017 (+ 0,6%) et du PPCR. Les universités devraient avoir 100 M€ en plus, leur répartition se fera en fonction du nombre d'étudiants, il espère donc que l'UL en bénéficiera. Le GVT devrait être de - 3 à - 4 M€ en 2017. La réserve de précaution ne sera pas modifiée. La réforme des Master si elle est votée dans les temps pourrait aussi impacter le budget.

En réponse à la demandes des OS, l'ordre du jour a été modifié et l'examen des règlements intérieurs placé en fin de séance.

Point N°1 : Approbation des PV du CT du 21 avril, du 19 mai et du 16 juin 2016 (sous réserve) (avis)

Seul le PV du 21 avril 2016 est présenté.

Vote : Unanimité Pour

Point N°2 : Examen du règlement intérieur du collégium Lorraine Management Innovation (avis)

Pas d'observations.

Vote : 8 Pour (dont le SNPTES) et 1 Contre (CGT)

Point N°3 : Examen du règlement intérieur modifié du collégium Droit Economie Gestion (avis)

Le SNPTES demande pourquoi dans l'article 8, il n'est pas indiqué que le président peut proposer une modification des statuts au conseil de collégium, comme c'est le cas dans la majorité des autres statuts ?



L'administration nous indique que ce règlement intérieur devra prochainement repasser devant le CT. Il s'agit dans un premier temps de modifier le nombre de composantes et de membres du conseil suite à la création du collégium Lorraine Management.

Vote : 8 Pour (dont le SNPTES) et 1 Contre (CGT)

Point N°4 : Intégration de l'équipe d'accueil 4632 Laboratoire de mécanique Biomécanique Polymère Structures LaBPS à l'UMR 7239 Laboratoire d'étude des microstructures et de mécanique des matériaux – LEM 3 au 1^{er} janvier 2017 et modification du règlement intérieur du pôle scientifique Matière, Matériaux, Métallurgie, Mécanique (M4) (avis)

Nous intervenons pour nous inquiéter de la règle du quorum proposée « 40% des membres en exercice présents ou représentés ». C'est aussi ce qui est proposé pour le pôle BMS. Cela nous semble symboliquement peu acceptable qu'un quorum soit réglementairement inférieur à la moitié des membres. D'autant que le directeur peut prévoir dans la convocation un autre conseil à la suite si le quorum n'est pas atteint.

Le président acquiesce est propose que le pourcentage du quorum soit de 50%.

Vote : 8 Pour (dont le SNPTES) et 1 Contre (CGT)

Point N°5 : Création du centre de coordination Explor et examen de ses Statuts (avis)

G.Monard professeur au SRSMC présente le projet EXPLOR (porteurs du projet B.Dussoubs et G.Monard). Le projet EXPLOR vise à renforcer l'offre de simulation et de calcul en Lorraine par une mise en réseau des centres de calcul existant, leur renforcement et l'accompagnement des chercheurs et entreprises à leur utilisation. Le projet EXPLOR fait partie des projets soutenus financièrement par l'Etat et la Région Lorraine dans le cadre du Pacte Lorraine 2014-2016 puis dans le Contrat de Plan Etat-Région Grand Est 2015-2020. EXPLOR est un ensemble comprenant un mésocentre de calcul (Bâtiment Institut Jean Lamour, Nancy) et une maison de la simulation (Faculté des sciences, Nancy). La salle sera disponible en novembre et le matériel en décembre, les premiers tests sont prévus en janvier 2017 pour une inauguration prévue en mars 2018. Le Centre de coordination a pour objectifs :

- d'allouer du temps de calcul aux utilisateurs (chercheurs, entreprises) en partenariat ou en prestation ;
- de gérer l'infrastructure de calcul intensif mise à disposition des laboratoires et des partenaires
- d'assurer un soutien technique et scientifique aux utilisateurs (dont la formation).

Nous demandons si les moyens de calcul existants ont vocation à être intégrés dans EXPLOR ? Mr Monard indique que cela se fera au cas par cas en fonction du matériel et de la



volonté des laboratoires. Les laboratoires peuvent investir dans EXPLOR ce qui leur donnera un accès prioritaire et limitera leur coût d'entretien (Salle climatisée...). Le président indique que les demandes de subvention pour du matériel de calcul ne passeront plus, la région ayant largement investi dans EXPLOR.

Un élu demande si les postes de contractuels (2 IGE et 1 GR) ont vocation à être pérennisés ? Le président explique que pour le moment, il ne s'agit que de se donner les moyens de la mise en route. Mais qu'il faudra réfléchir à des postes de titulaires.

Le SNPTES demande pourquoi le poste de directeur ne peut être occupé que par un Enseignant chercheur ? Il nous semble que ce type de structure pourrait être aussi dirigée par un BIATSS. Mr Monard met en avant l'aspect scientifique et le fait que c'est ce qui se passe sur les mésocentres existants. Nous faisons remarquer que les IGR font de la recherche et qu'ils peuvent à ce titre avoir une HDR. Le président propose de modifier le texte pour permettre aussi à un IGR avec HDR de diriger le centre de coordination EXPLOR.

Vote : Unanimité

Point N°6 : Examen des statuts modifiés de l'Ecole National Supérieure d'Electricité et de Mécanique (ENSEM) (sous réserve) (avis)

Le point est reporté.

Point N°7 : Examen des statuts modifiés de l'équipe d'accueil 3945 Centre de Recherche Universitaire Lorrain d'Histoire (CRULH) (sous réserve) (avis)

Le point est reporté.

Point N° 8 : Examen du règlement intérieur modifié du pôle scientifique Biologie, Médecine, Santé (BMS) (avis)

Suite à notre intervention sur le quorum point N°4, le président propose que le pourcentage soit de 50%.

Vote : 8 Pour et 1 abstention

Point N°9 : Examen de la convention d'association de l'Ecole National Supérieure d'Architecture de Nancy à l'Université de Lorraine (sous réserve) (avis)



Le point est reporté.

Point N°10 : Bilan social 2015 (avis)

Vos élus SNPTES remarquent la qualité du document qui s'étoffe d'année en année et soulignent le travail effectué par les agents de la DRH. Ils ont néanmoins fait remonter un certain nombre de remarques et demandes complémentaires pour le prochain bilan. Ils indiquent aussi que ce document doit maintenant être exploité pour faire ressortir des indicateurs d'aides à la politique RH de l'Université de Lorraine.

Nous nous inquiétons du faible nombre de visite obligatoire SMR et SMP (445 en 2015) et rappelons l'importance de ces visites pour la sécurité des personnels de l'UL. Le DGS et le Président indiquent qu'ils sont conscients du problème et que le sujet doit être traité par le CHSCT. Le président explique que l'UL rencontre un problème pour avoir des médecins du travail. L'organisme en charge pour la Lorraine Nord venant en plus de les prévenir qu'il ne pourrait plus travailler avec l'UL (et plus largement le secteur public) en raison du départ en retraite de médecins du travail non remplacés.

Un de vos élus s'étonne du pourcentage de doctorant de nationalité française (54%). Le président indique que c'est un constat national, les sciences dures étant encore plus impactées par une désaffection des étudiants français pour le doctorat. Les grosses universités qui sont plus attractives, sont plus sensibles à ce constat. C'est aussi une spécificité française due à la concurrence des écoles d'ingénieurs.

Le SNPTES fait remarquer une nouvelle fois la diminution du nombre de titulaires et l'augmentation de la masse salariale des contractuels. La VP RH associe cela en partie à la reprise de l'activité recherche et de l'emploi de doctorants et de post doctorants. Un Groupe de travail est prévu pour en discuter.

Vote : Unanimité

Point N°11 : Prime d'intéressement BIATSS 2016 (avis)

Le Président rappelle qu'il n'était pas prévu de d'activer cette prime en 2016. En effet, il pensait dans un premier temps qu'elle pourrait être remplacée par la partie CIA (Complément Indemnitaire Annuel) du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) mais son application est encore reportée pour les ITRF et Bib. Enfin, jusque juillet, il y avait trop d'incertitude sur la masse salariale UL.

Entre temps, le Ministère a bien versé les montants correspondants à l'augmentation du point d'indice (0,6% en juillet) et la politique PPCR. Il a donc décidé de réactiver cette prime même s'il est conscient que cela se fait de façon précipitée.

Le DGS indique que suite aux entretiens avec les Organisations Syndicales du CT, il a été décidé d'informer les composantes (données chiffrés 2015), d'augmenter le taux mini à 150 € brut, de diminuer le taux max à 2 800 € brut, de demander l'élargissement au plus grand nombre, d'avoir un regard particulier pour les Cat C et B et enfin de tenir compte des autres régimes indemnitaires.



Nous intervenons pour constater quelques timides améliorations et surtout pour rappeler l'engagement clair du Président en CA de ne pas pouvoir cumuler prime d'intéressement et IPAGE.

Une OS pense que ce nouveau texte cadre plus les choses et organise mieux la transparence. Le SNPTES intervient pour rappeler que l'application de cette prime est parfaitement inéquitable entre les personnels BIATSS de l'UL. En effet, seulement 66% des personnels de laboratoire la touchent contre 90% en Direction et Composante de Formation tandis que la prime moyenne en direction est seulement de 300 € brut contre 600 € en Laboratoires et Composantes de Formation (ceci reste une moyenne, certain agents ont 0 tandis que d'autres ont 3 500 €).

Le président indique que cela représente 0,01% de la masse salariale et que si ce n'était pas distribué cela repartirait dans le fond de roulement.

Sur la base de 1,4 M€, une OS demande une répartition identique à tous les personnels BIATSS de l'UL de 482 €.

Nous rappelons que le montant annuel le plus bas de l'IPAGE est de 2 400 € pour les responsables de petite composante et nous rappelons aussi l'engagement du président devant son CA !

Le président indique que l'IPAGE reconnaît une fonction et la prime d'intéressement l'investissement des agents. De plus, ajoute-t-il certains perçoivent moins avec l'IPAGE qu'avec cette prime.

C'est-à-dire que leur PI est supérieure à 2400 € soit environ deux SMIC net.

Le SNPTES rappelle que le montant minimum de cette prime n'est pas de 150 € mais bien de 0 €. Par rapport à l'introduction du Président, il indique qu'il n'est pas prévu de moyens supplémentaires dans le cadre du RIFSEEP et que le CIA n'est pas obligatoire. Basculer la prime d'intéressement dans le CIA ne changerait donc rien si ce n'est de rendre les choses encore plus inextricables.

Vote : 7 Contres (dont le SNPTES) et 2 Pour (SGEN)

Cette prime d'intéressement est totalement inéquitable. Les chiffres nous montrent clairement qu'en réalité, le montant de cette "prime d'intéressement" dépend d'abord de la structure d'affectation (composantes, directions) ou de la catégorie d'emploi (A, B ou C), bien plus que de l'éventuelle reconnaissance de votre investissement personnel.

Le tableau suivant pourra vous permettre d'estimer vous-même le niveau de reconnaissance de votre investissement. (Attention : ces montants représentent des moyennes par type de structure et par catégorie d'emploi. Les montants réels varient entre 100 € et 3500 €, voire sont à 0€ pour ceux d'entre vous qui n'ont tout simplement pas bénéficié de cette prime).



Prime d'intéressement moyenne 2015	Cat C	Cat B	Cat A	% Bénéficiaires par composantes ou direction	Ecart de prime moyenne entre Cat C et Cat A	
Composantes de formation	452 €	647 €	1,057 €	88%	605 €	soit +134%
Laboratoires	583 €	685 €	688 €	66%	105 €	soit +18%
Directions	249 €	282 €	398 €	92%	149 €	soit +60%
% Bénéficiaires par catégorie	89%	86%	79%			
Ecart maximum de la prime moyenne par catégorie	334 €	403 €	659 €			
	soit +134%	soit +143%	soit +166%			

Contrairement aux Laboratoires et aux Directions, en Composantes de Formation le niveau de prime est clairement lié à la catégorie de personnel (A>B>C). Est-ce à dire que les personnels de catégorie C ont un investissement moins important ?

Seulement 66% des personnels des laboratoires sont bénéficiaires de la prime, contre 90% ailleurs. Est-ce que les personnels des laboratoires sont moins nombreux à s'investir ?

La prime d'intéressement moyenne des personnels des directions est 2 fois plus faible. Est-ce que les personnels des directions sont moins investis ?

Le SNPTES ne le pense pas.

Une telle prime d'intéressement n'est qu'un facteur de clientélisme et d'inégalité si ses montants ne sont pas déterminés de manière juste et équitable pour tous les personnels de l'UL, ce qui appelle des critères et une politique d'attribution identiques où que l'on travaille et quel que soit le statut.

Le SNPTES affirme que l'investissement de chacun des personnels, quelles que soient la catégorie, la composante, ou la direction, contribue à la réussite de l'UL, et que c'est cet investissement qui doit être reconnu dans la politique indemnitaire proposée au CA de notre établissement.

De plus, contrairement à l'engagement du Président de l'UL en CA, la prime d'intéressement reste cumulable avec l'IPAGE!

C'est pour ces raisons que nous votons contre cette prime d'intéressement en CT comme en CA.

Point N°12 : Prime de Charges Administratives – Année Universitaire 2016/2017 (avis)

Le DGS indique que le tableau est resoumis au CT en raison de la modification de l'intitulé d'une des fonctions (Directeurs est remplacé par Responsables de programme investissement d'avenir). En effet l'Agent Comptable refuse de verser cette prime en l'état l'intitulé ne correspondant pas au titre du bénéficiaire.



Vote : Unanimité

Le SNPTES a voté « Pour » cette reconnaissance de l'investissement, les montants restant raisonnables par rapport à ce qui se fait nationally et l'application équitable quelque soit la composante d'affectation.

Point N°13 : Dispositif de prise en charge des coûts de VAE pour les personnels de l'Université de Lorraine (avis)

Vos élus SNPTES regrettent que si peu de personnels passent une VAE (8 personnes en 4 ans) et soulignent l'effort supplémentaire de l'Université pour inciter les agents à se lancer (plafond augmenté à 700 € contre 500 € avant...). La validation des acquis de l'expérience reste un bon moyen pour évoluer professionnellement.

Des OS demandent une explication concernant la formulation « ...l'accompagnement certes facultatif.... Il est toutefois à préciser que l'accompagnement à l'UL n'est pas facultatif. ». Le président explique l'accompagnement n'est pas une obligation mais que l'UL a fait le choix de le faire systématiquement. La phrase du texte pourra être reformulée.

Des élus demandent comment sont rémunérés les personnels encadrant. La VP RH indique que c'est reconnu dans le référentiel EC et que qu'il y a des personnels BIATSS formés pour cela à la DFOIP.

Vote : Unanimité

Point N°14 : Suivi des propositions et avis du CT du 8 septembre 2016 (information)

Pas de remarques, comme d'habitude le CA valide les propositions du président.

Point N°15 : Questions diverses

Le président indique qu'en raison de l'heure tardive, l'administration ne répondra qu'aux premières questions reçues. Les autres (arrivées après le délai d'une semaine) seront traitées au prochain CT.

Questions SNPTES et UNSA :

- **Pouvons-nous avoir une information sur l'actualisation annuelle des points de NBI (modulations, nouvelles demandes...), sur la PFI (évolution du coût, nombre de bénéficiaire sur les trois dernière années...) et sur l'IPAGE (nombre de bénéficiaire, coût estimé pour 2017...)?**

L'administration travaille sur l'intégration des points de NBI de l'ENIM et traite les demandes d'actualisation. Cela devrait être fait pour la paie de février.



Pour la PFI, on est passé de 177 bénéficiaires en 2014 (840 k€) à 184 en 2016 (870 k€). L'IPAGE concerne 114 personnels. Le cas des RA de Laboratoire qui était en suspens -peu de personnel reconnu à l'origine- serait traité et les composantes informées -enfin pas toutes à l'évidence- La question qu'est-ce qu'un RA reste sans réponse à ce jour.

- Pourquoi les emplois vacants inscrits dans la campagne d'emploi 2017 ne sont pas proposés quand cela est possible 1) en mutation interne 2) en mutation externe avant le choix de les publier ou non. Certaines universités mettent ces emplois sur la BIEP (*Bourse interministérielle de l'emploi public*). Quel est le calendrier de publication des postes au mouvement interne puis externe ? Pouvez-vous nous indiquer le nombre de postes publiés à la BIEP en 2015 et en 2016 ? La rubrique mobilité de l'Intranet DRH est vide de procédure et de poste, est-ce normal ?

Le DGS revient sur la difficulté du traitement des demandes de mutations, les composantes ayant tendance à favoriser les ouvertures de postes à concours. Cette année, il y a eu deux mutations entrantes. Le SNPTES rappelle le droit à la mutation des fonctionnaires. Il n'y a pas de calendrier particulier pour la BIEP (fil de l'eau). Cette année l'UL a fait passer trois publications (dont le poste de DRH).

- Les composantes doivent présenter leurs dates de fermeture (et donc les congés imposés au personnel) dans leurs conseils en début d'année. Mais y a-t-il une règle pour les directions opérationnelles? Des jours de congé (ponts, notamment) sont imposés dans certaines BU, décidés au fil de l'année, sans concertation, et apparemment sans nécessité. Certaines de ces dates télescopent d'ailleurs le calendrier universitaire. Quelle est la recommandation de la Direction générale, comment le suivi est-il effectué?

Le DGS indique que les dates de fermetures sont celles de l'établissement, mais que les BU peuvent être amenées à les moduler mais cela se passe dans la concertation. S'il y a des problèmes la direction est prête à en discuter.

Le président rappelle les demandes du Ministère et des étudiants d'ouverture plus large des BU. Pour le moment l'UL a décidé de répondre au cas par cas, en fonction des besoins : ouverture plus large avant les examens de 1ère année PACES, favoriser les BU de centre ville où il y a plus de passage. Cela pose des problèmes d'ARTT, mais fonctionne actuellement sur le volontariat et la possibilité de payer des heures supplémentaires. Il faut obligatoirement la présence de personnels titulaires.

- Pouvons-nous avoir un point sur le résultat des recrutements BOE et PACT? Quelle est la législation concernant la composition de leur jury ?

PACT : 6 admis pour 15 ouvertures de postes.

BOE : 6 admis pour 20 ouvertures de postes. Le médecin de prévention doit encore valider les fiches de poste. Cette année, il y a eu deux avis défavorables de la CPE AENES pour la titularisation.

- Pouvons-nous avoir un point sur les affectations des lauréats sur les postes pourvus suite



aux réussites de concours ?

177 postes ITRF ouverts et 71 lauréats.

Nous n'avons pas de réponse sur les affectations mais seulement des chiffres.

- Dans le cadre de l'accompagnement et/ou du soutien apporté aux personnels contractuels qui voient leur contrat non renouvelé, nous voudrions savoir qui se charge de l'indemnisation au titre des allocations de retour à l'emploi (ARE)? En effet les textes précisent que: *"Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est calculé selon les mêmes conditions que pour un salarié du secteur privé. En revanche, le versement et le suivi de l'ARE sont effectués (sauf exceptions) par les administrations elles-mêmes, et non par Pôle emploi. **Charge de l'indemnisation**: Si l'agent a travaillé plus longtemps dans la fonction publique que dans le secteur privé sur la période prise en compte pour le calcul des droits, il est indemnisé par l'employeur public. À l'inverse, si l'agent a travaillé plus longtemps dans le secteur privé, il est indemnisé par Pôle emploi."*

L'UL fait elle partie des exceptions? Sinon quel service gère ce type de dossier? Sur quel budget?

Il y a une convention de signée entre Pôle emploi et l'UL. C'est donc Pôle emploi qui prend en charge les indemnités sauf dans le cas de personnels d'ex-établissements qui n'avaient pas de convention car dans ce cas c'est l'UL qui prend en charge.

- Concernant le recrutement d'enseignants de langue il semblerait que l'UL s'orienterait vers le recrutement d'enseignants titulaires de l'Education Nationale et également pour assurer les enseignements en vacance. Quelle est donc la politique de recrutement des enseignants/vacataires au sein de l'UL?

La VP RH rappelle que les auto-entrepreneurs vacataires sont dans l'obligation de prouver qu'ils ont une activité supérieure à 50% à l'extérieur de l'UL. Il y a quelques années les vacataires pouvaient passer d'un établissement à un autre (considérés comme des employeurs différents), ce n'est plus possible depuis la fusion.

Le président rappelle la difficulté de trouver des enseignants notamment en anglais. Il faudra très certainement à l'avenir se tourner vers plus d'auto-apprentissage (cours et logiciels disponibles en ligne) et un accompagnement adapté.