



Compte Rendu SNPTES du CT du 12 octobre 2017

Ordre du jour

1. Approbation du PV du CT du **9 février 2017** (sous réserve) et du CT du **9 mars 2017** (avis)
2. Examen du projet de règlement intérieur du **centre Pierre Janet** (avis)
3. Examen des statuts modifiés de **l'UFR ALL-Nancy** (avis)
4. Examen du règlement intérieur modifié du **pôle scientifique Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs interactions** – AM2I (avis)
5. Participation de l'Université de Lorraine à la **fondation partenariale Institut InnovENT-E** (sous réserve) (avis)
6. Examen du règlement intérieur modifié du **collégium Santé** (sous réserve) (avis)
7. Attribution de **décharge de service d'enseignement** dans le cadre :
 - d'une candidature retenue à l'instrument de financement « Tremplin-ERC »
 - d'une préparation de soumission ERC soutenue par le programme Future Leader de l'ISITE Lorraine Université d'Excellence(avis)
8. **Prime de Charges Administratives** (PCA) – Année universitaire 2017/2018 (avis)
9. Rémunération au titre de l'implication en **formation continue** (sous réserve) (avis)
10. **RIFSEEP** synthèse de la campagne 2017 de pré-positionnement des fonctions exercées par les personnels de la filière ITRF – méthodologie de travail proposée (information)
11. Suivi des propositions et avis du CT du **14 septembre 2017** (information)
12. Questions diverses

Secrétaire adjoint de séance : B.Klein

Informations

Le président excuse l'absence de la VP RH pour raison de santé.

Il indique que le Ministère devrait prendre en compte le GVT et ceci de façon pluriannuelle il l'espère. Le mode de calcul n'est pas complètement fixé, en effet une partie pourrait être prise sur la réserve de précaution. Le ministère s'est aussi engagé à compenser l'augmentation de la CSG par la baisse d'autres charges, mais il n'a pas plus de détails.



Le budget rectificatif a été adopté, avec le financement de l'application de l'équivalent du PPCR aux contractuels. Il faut maintenant trouver le moyen de mise en œuvre, car le rectorat refuse l'application du PPCR aux contractuels. Pour cette année le rattrapage devrait se faire via le système d'intéressement, mais il va falloir redéfinir des grilles pour les contractuels avant janvier 2018. Peut-être sur le modèle de ce qui s'est fait à Strasbourg. Il rappelle que l'UL est une des rares universités à avoir ce système. Un groupe de travail va être mis en place.

Le DRH remarque qu'une partie du problème vient du calcul du transfert prime/point qui pourrait s'avérer plus favorable pour les contractuels. Il indique aussi que pour le ministère le RIFSEEP ne doit pas s'appliquer aux contractuels.

Le Président nous informe que pour le budget 2018 l'augmentation de 400 M€ est très insuffisante pour compenser le coût de l'augmentation du nombre d'étudiants dans les universités.

Point 1 : Approbation du PV du CT du 9 février 2017 (sous réserve) et du CT du 9 mars 2017 (avis)

Vote : Unanimité

Point 2 : Examen du projet de règlement intérieur du centre Pierre Janet (avis)

A l'occasion de la séance du 9 mars 2017, le comité technique a formulé un avis favorable à la création d'un centre de coordination pour structurer l'organisation et le fonctionnement de l'équipe-projet « centre Pierre Janet ».

Il s'agit pour le CT et pour le CA de se prononcer sur le règlement intérieur du CPJ, destiné à marquer sa création effective en tant que structure de coordination.

Un élu demande si l'UL projette d'avoir un partenariat privilégié avec le centre Pierre Janet ? En effet, dans le cas d'une crise, l'Hôpital n'intervient que le jour J mais il est souhaitable de pouvoir entendre les victimes quelques semaines après.

Le Président indique qu'un tel partenariat est à l'étude et que le Centre Pierre Janet pourrait aussi intervenir dans le cadre de formations pour les personnels de l'UL.

Vote : 4 Contre (CGT, FO et FSU) et 6 Pour (SNPTES, SGEN et UNSA)

Point 3 : Examen des statuts modifiés de l'UFR ALL-Nancy (avis)

Les statuts ne nécessitent pas d'aménagements réglementaires importants : les insertions portent sur les règles de fonctionnement manquantes (fonctionnement du conseil), les procédures d'élection (directeur) et de nomination (directeur-adjoint) ;



La liste des personnalités extérieures du conseil d'UFR porte à 4 (au lieu de 2) le nombre des personnalités désignées par le conseil à titre personnel (nombre total inchangé et pair) ;

Les modifications ayant l'impact le plus significatif portent sur les départements internes :

- La composition du conseil de département est réécrite afin de répondre davantage à une logique de représentation (l'assemblée générale continuant à rassembler tous les personnels) ;
- La direction du département est désormais élue par un corps d'électeurs étendu ;
- L'assemblée générale du département est mieux encadrée par les statuts.

Vote : 4 Contre (CGT, FO et FSU) et 6 Pour (SNPTES, SGEN et UNSA)

Point 4 : Examen du règlement intérieur modifié du pôle scientifique Automatique, Mathématiques, Informatique et leurs interactions – AM2I (avis)

Sur les conséquences du changement de périmètre du pôle, seuls le préambule et le chapitre 1 sont revus :

- liste des unités regroupées dans le pôle,
- répartition des sièges dans le conseil par laboratoire ou groupe de laboratoires, et par collège.

Le conseil du pôle n'a pas entendu se saisir, à ce stade, de la modification de la liste des deux personnalités extérieures appelées à siéger au conseil ; cette liste est insatisfaisante au regard de la réglementation (les deux catégories attendues ne sont pas représentées - chapitres 1 et 2).

Vote : 4 Contre (CGT, FO et FSU) et 6 Pour (SNPTES, SGEN et UNSA)

Point 5 : Participation de l'Université de Lorraine à la fondation partenariale Institut InnovENT-E (sous réserve) (avis)

Le projet IDEFI InnovENT-E cherche à apporter un soutien par la formation (de BAC+2 à BAC+8) et par le développement de compétences (en formation initiale comme en FTLV) en Innovation et en Export (plus globalement, en *Internationalisation des marchés*) pour les PMI-PME françaises pour faciliter la (re)conquête de marchés dans un contexte de mondialisation de ceux-ci.

Au terme de 3 années de fonctionnement, les membres de l'association entendent transformer la structure associative en fondation partenariale, afin notamment de pérenniser les objectifs et les actions du projet IDEFI.

La création d'une fondation partenariale est assortie de l'obligation de contribuer au financement du programme pluriannuel. Appel de fonds – cotisation annuelle de l'UL : 15 000€ sur 5 ans.



Il s'agit pour les instances de manifester leur intérêt pour que l'université devienne membre fondateur de la fondation partenariale Institut Innov-ENT-e et poursuive ainsi sa participation au projet structurant initial.

S'agissant de l'adhésion à une autre personne morale, l'approbation du conseil d'administration, après avis du comité technique, est requise sur le principe ainsi que sur les statuts de la fondation partenariale.

Nota : la création d'une fondation partenariale nécessite l'autorisation administrative préalable du recteur de l'académie dans laquelle la fondation a son siège (Rouen).

Le Président indique que la décision de participer ou non à cette fondation n'est pas encore prise. Il remarque aussi que, quelle que soit la décision, l'université devra verser les 75 000 € sur 5 ans. Si le projet s'est bien déroulé avec la création de référentiel et dans un deuxième temps de modules de formation (problème de droit d'auteur dans le cas de travaux communs), il constate que seul l'ENSGSI les utilise. Il faut donc voir si cela peut intéresser plus de composantes en faisant certainement plus de publicité sur l'accès gratuit réservé aux membres.

Vote : 4 Contre (CGT, FO et FSU), 4 Abstention (SNPTES et UNSA) et 2 Pour (SGEN)

Le SNPTES s'est abstenu car il a toujours du mal à saisir en quoi cela concerne le CT d'autant que la décision de créer cette fondation n'est pas prise.

Point 6 : Examen du règlement intérieur modifié du collégium Santé (sous réserve) (avis)

Afin de rendre le règlement intérieur conforme aux souhaits du collégium, il s'agit d'ajouter :

- le directeur-adjoint dans les autorités du collégium,
- les modalités selon lesquelles la fonction est pourvue (le directeur et le directeur adjoint sont élus ensemble) ;
- la faculté de prévoir dans la convocation initiale, la possibilité d'une 2nde réunion du conseil le même jour et sur la base d'un ordre du jour restreint aux questions prioritaires, à l'exception des questions budgétaires. Quorum : majorité des membres en exercice présents ou représentés.

Des modifications à caractère réglementaire sont également présentées :

- liste des deux personnalités extérieures conforme aux dispositions du code de l'éducation (deux catégories),
- corrections et précisions juridiques afin de faciliter le fonctionnement et la mise en œuvre du règlement.

Vote : 4 Contre (CGT, FO et FSU) et 6 Pour (SNPTES, SGEN et UNSA)



Point 7 : Attribution de décharges de service d'enseignement dans le cadre :

- d'une candidature retenue à l'instrument de financement « Tremplin-ERC »
- d'une préparation de soumission ERC soutenue par le programme Future Leader de l'ISITE Lorraine Université d'Excellence

(avis)

Tremplin ERC : Dans son plan d'actions annuel, l'ANR apporte une attention particulière à la construction de l'espace européen de la recherche (EER) et à l'attractivité internationale de la France. Cette priorité s'inscrit en cohérence avec le programme cadre européen Horizon 2020 et l'agenda stratégique pour la recherche, le transfert et l'innovation « France Europe 2020 ». Dans ce contexte, l'accentuation de la participation française aux appels d'offres européens est un enjeu majeur.

LUE : Le programme Future Leader de l'ISITE Lorraine Université d'Excellence vise à favoriser le développement du potentiel humain, en particulier en accompagnant la préparation de soumissions ERC. La participation des chercheurs et enseignants-chercheurs à ces programmes représente en effet un enjeu majeur pour le positionnement du site au niveau européen et international.

Instrument de financement « Tremplin-ERC » : Dédié à améliorer le taux de réussite de la France aux appels de l'ERC et ouvert à tous les champs scientifiques et à toutes les disciplines de recherche.

Propositions :

Suite à l'acceptation de la candidature T-ERC par l'ANR dans laquelle est prévu le montant de la dotation compensatoire pour une décharge de service d'enseignement.

Suite à l'acceptation de la candidature Lorraine Université d'Excellence par le Commissariat Général à l'Investissement sous gestion de l'ANR dans lequel est éligible la contribution versée par l'Établissement porteur ou partenaire au profit de l'établissement d'origine (article 14 3° du décret n°84-431 du 6 juin 1984).

Une demande écrite de décharge de service d'enseignement de l'enseignant-chercheur précisant la quotité et l'année universitaire concernée est soumise pour autorisation au directeur de la composante de formation. Une décision est établie signée du Président, transmise à l'intéressé.



Une limite de décharge d'enseignement maximum fixée à 64 HETD. Dans le cadre de LUE, cette décharge ne peut être octroyée que dans la limite de 2 années.

Le taux de prise en charge de la décharge de service dans le cadre d'un projet LUE, correspondant au coût sur la base de l'ANR : $10000\text{€} / 96 \text{ HETD} = 100\text{€/heure}$ (arrondi).

La compensation du nombre d'heures de décharge (soit 64h maximum) est prise en compte dans le potentiel d'heures complémentaires de la composante.

Le Président indique qu'il y a deux ERC UL cette année, mais elles sont plus nombreuses sur nos sites car ces projets sont plus souvent présentés par des chercheurs EPST. Il espère que le nombre passera entre 5 et 10.

Vote : 4 Abstention (CGT, FO et FSU) et 6 Pour (SNPTES, SGEN et UNSA)

Point 8 : Prime de Charges Administratives (PCA) – Année universitaire 2017/2018 (avis)

Le Président indique que les modifications concernent essentiellement le montant maximum des directeurs adjoints de composantes. Pour les directeurs d'écoles doctorales le montant n'est plus indexé sur le nombre d'étudiants car la durée moyenne des thèses est trop variable d'une composante à l'autre. Le rappel au montant de 41€ doit être aussi supprimé pour ne plus faire référence qu'aux HETD.

Une longue discussion s'engage concernant notamment la définition des fonctions de directeurs et directeurs adjoints d'unités propres de services, d'unités mixtes de services, de départements et de services, de fédération de recherche. Il s'avère que cela n'est pas très clair pour l'administration.

Vote : 4 Contre (CGT, FO et FSU), 4 Abstention (SNPTES et UNSA) et 2 Pour (SGEN)

Le SNPTES s'est abstenu car les explications concernant la définition des fonctions de directeurs et directeurs adjoints d'unités propres de services, d'unités mixtes de services, de départements et de services, de fédérations de recherche, étaient assez confuses. Difficile de donner un avis dans ces conditions.

Point 9 : Rémunération au titre de l'implication en formation continue (sous réserve) (avis)

Personnels éligibles :

1- Enseignants de l'Université de Lorraine quel que soit leur statut.



2- Les personnels BIATSS à condition que les actions auxquelles ils participent correspondent à un travail supplémentaire non rémunéré par ailleurs et notamment par leur traitement principal.

3- Les chargés d'enseignement (Décret N° 87-889 du 29 octobre 1987).

2 Dossier suivi par la Sous-direction de la Formation tout au Long de la Vie et de l'Apprentissage

Nature des activités concernées :

Les activités associées telles que la prospection et la négociation de contrats, élaboration de programmes, accueil, l'orientation et le suivi de stagiaires, l'évaluation des formations, la production d'outils pédagogiques, la conception et l'analyse de programme etc...

Ces activités sont proposées, puis vérifiées et validées par le responsable de la formation ou par toute personne qui est en mesure d'apprécier le travail fourni.

Formations éligibles :

Tout type de formation qui fait l'objet d'une convention de formation professionnelle avec une personne morale car le coût des rémunérations versées au titre de l'article D714-60 est imputé sur le produit de la convention correspondante ou d'un ensemble de contrats conclus pour une formation déterminée.

Modalités de rémunération :

L'article D714-60 s'effectue sur la base d'un montant forfaitaire qui couvre l'ensemble des activités autres que la formation elle-même et déterminé de façon concertée entre le responsable de la formation et le directeur de la composante porteuse de la formation.

Les heures effectuées dans le cadre des activités associées doivent être intégrées dans l'annexe financière définitive (bénéficiaire, ou a minima équilibrée) de l'action de formation détaillant les dépenses et les recettes (principe d'autofinancement).

La rémunération au titre de l'article D 714-60 ne peut excéder pour un même agent et pour un an la moitié de la rémunération attachée à l'indice brut 574 (INM 485).

Les heures réalisées au titre de l'action de formation (heures d'enseignement) alimentent le service d'enseignement dans la limite des plafonds d'heures complémentaires fixés par l'établissement.

Un échange s'engage sur la difficulté de séparer le temps de travail supplémentaire (formation continue) du temps de travail correspondant au traitement principal (fiche de poste). Pour un BIATSS, cela nécessiterait de débadger. L'administration indique que le cadre qui est proposé est plus contraignant que le cadre actuel. Il y a vérification des pièces administratives. La DFOIP a déjà rejeté des demandes. Le DGS indique que le montant global de cette rémunération en 2015 était d'environ 16 000€ pour 41 personnels. Le Président rappelle qu'un bilan sera réalisé dans un an.

Vote : 4 Abstention (CGT, FO et FSU) et 6 Pour (SNPTES, SGEN et UNSA)

Le SNPTES vote Pour mais attend le bilan.



Point 10 : RIFSEEP synthèse de la campagne 2017 de pré-positionnement des fonctions exercées par les personnels de la filière ITRF – méthodologie de travail proposée (information)

Après les personnels de l'AENES le 5 novembre 2015, le ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche a signé le 15 septembre 2017 la circulaire d'application concernant : « La mise en œuvre du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au bénéfice des corps de la filière recherche et formation (ITRF) ». Nous sommes toujours dans l'attente en ce qui concerne les personnels de Bibliothèque.

Pour rappel, le RIFSEEP a pour objectif d'harmoniser les régimes de primes et indemnités entre les Ministères. **Ainsi l'ensemble des primes mensuelles versées aux BIATSS (PPRS, PFI, indemnité de panier, responsabilité de régisseur d'avance et de recettes, IAT, PFR...) vont être fondues en une seule et même appellation RIFSEEP.** Ce régime indemnitaire se divise en deux parties :

- **une partie fixe, l'IFSE, versée tous les mois** (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) ;
- **une partie variable, le CIA, versée en une ou deux fois dans l'année** (Complément Indemnitaires Annuel) mais qui n'est pas obligatoire.

Il faut noter que la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) est exclue de ce régime pour des raisons ministérielles qui restent obscures. Elle pourra donc continuer à polluer le système.

Le montant de l'IFSE est fonction du corps, du grade, de l'expérience et d'un groupe fonction. Il existe 2 groupes fonctions en Cat C, 3 en B, 2 en ASI, 3 en IGE et 3 en IGR (les cat A de l'AENES ont 4 groupes). Les personnels seront classés par l'UL dans un groupe fonction sur la base d'une cartographie nationale, de la cartographie métier, de la fiche de poste et de l'entretien professionnel.

Au moment du passage au RIFSEEP, l'état s'est engagé à ce que les personnels ne puissent pas toucher moins qu'avant, mais il ne donnera pas de moyens supplémentaires aux Universités.

D'ores et déjà la direction des ressources humaine de l'UL a pré-positionné l'ensemble des BIATSS dans des groupes fonctions, comme en attestent les informations faites aux directeurs de composantes. L'avis des directeurs n'étant demandé, dans un premier temps, qu'à la baisse de la cotation proposée ! Il est surprenant de voir cet empressement à placer les personnels dans des groupes fonctions sans avoir discuté de la politique qui va être appliquée (montant de la reconnaissance liée au grade, à l'expérience et au groupe fonction, CIA...).

Des OS demandent que tous les agents soient placés dans le même groupe et qu'il n'y ait pas de cotation de fonctions.

Sachant que les personnels continueront à toucher l'équivalent de leur prime actuelle, le SNPTES a pour sa part redemandé que **de façon transitoire** tous les personnels soient placés dans le groupe



fonction le plus bas en attendant que l'UL soit capable de négocier et d'appliquer à tous les personnels BIATSS concernés la reconnaissance liée au RIFSEEP.

Le Président nous explique que le RIFSEEP implique légalement que les personnels soient ventilés dans des groupes fonctions et que des personnels BIATSS qu'il a rencontrés souhaitent être placés rapidement dans les groupes. Il a rappelé que le Ministère ne donnait aucuns moyens supplémentaires pour cette opération. L'UL va donc devoir dégager de la masse salariale, ce qui au vu de la situation budgétaire ne pourra se faire que progressivement. C'est pourquoi il souhaite commencer par les CAT C et B. Il a réaffirmé de plus, son intention d'activer le CIA pour remplacer l'actuelle prime d'intéressement.

Le SNPTES s'interroge:

- **quel est l'intérêt de classer un personnel dans un groupe fonction « supérieur » si l'UL n'a pas les moyens de le reconnaître ?**
- **Le RIFSEEP implique une augmentation de prime à un changement de grade, au passage à un groupe fonction plus élevé et au bout de trois ans d'expériences (sous condition d'un avis positif de son responsable). Comment l'UL compte-t-elle respecter ces impératifs légaux ? Il ne nous semble pas qu'ils aient été respectés pour les personnels AENES déjà passés au RIFSEEP en 2016.**
- **On ne peut que se féliciter de prioriser l'effort sur les personnels les plus défavorisés Cat C et B. Encore faut-il voir la forme que cela prendra : augmentation de la prime socle que tout le monde touche (actuelle prime cible UL) ou reconnaissance du groupe fonction pour certains. Pour rappel en 2016 la reconnaissance de personnels par le groupe fonction concernait 12% des Cat C, 31% des B et 53% des A de l'AENES, ce que le SNPTES avait dénoncé.**
- **Enfin, dire que les Cat A seront concernés dans un deuxième temps, alors que l'UL a déjà reconnu par l'IPAGE certaines fonctions d'administration et de gestion (essentiellement de Cat A), nous semble pour le moins surprenant et une nouvelle foi peu équitable.**

Point 11 : Suivi des propositions et avis du CT du 14 septembre 2017 (information)

Comme d'habitude le CA ne suit les avis du CT que s'ils sont en accord avec la politique de la Présidence.

Point 12 : Questions diverses

Questions du SNPTES et de l'UNSA :

Question 1 : Pourrions-nous avoir le planning des prochains GT?



L'administration nous a fourni un tableau, les groupes de travail CT deviennent des commissions mixtes : 24 nov. « valorisation des parcours professionnels des contractuels », 1^{er} déc. « RIFSEEP », 23 jan. « Temps de travail » et 1^{er} fév. « Bilan social ».

Question 2 : Au cours du dernier CT, vous avez indiqué votre volonté d'appliquer les modifications liées au PPCR aux contractuels de l'UL. Pourrions-nous avoir plus de détails? Est-ce qu'il y aura un GT sur ce sujet?

« **Le budget rectificatif a été adopté, avec le financement de l'application de l'équivalent du PPCR aux contractuels.** Il faut maintenant trouver le moyen de mise en œuvre, car le rectorat refuse l'application du PPCR aux contractuels. Pour cette année le rattrapage devrait se faire via le système d'intéressement, mais **il va falloir redéfinir des grilles pour les contractuels avant janvier 2018.** Peut-être sur le modèle de ce qui s'est fait à Strasbourg. Il rappelle que l'UL est une des rares universités à avoir ce système. **Un groupe de travail va être mis en place.**

Le DRH remarque qu'une partie du problème vient du calcul du transfert prime/point qui pourrait s'avérer plus favorable pour les contractuels. Il indique aussi que pour le ministère le RIFSEEP ne doit pas s'appliquer aux contractuels. »

Question 3 : Pourrions-nous avoir une information sur la modification du code électoral concernant les procurations?

L'administration nous informe qu'en raison d'une modification du code électoral, le système de procuration va être modifié. **Il ne sera plus possible maintenant de faire une procuration le jour même du scrutin.** Les personnels devront les faire enregistrer au préalable sur le lieu de leur bureau de vote, ce qui va complexifier la possibilité de donner une procuration.

Nous demandons que les personnels puissent effectuer ces démarches sur leur temps de travail. L'administration nous indique que cela pourrait se faire via la pose d'un ordre de mission dont les modalités sont à définir.

Question 4 : Dans Agatte, il a été rajouté un onglet "Récupération solde 2016-2017" : quelle en est l'utilité et pourquoi l'avoir créé ? Est-ce que les personnels en ont été informés?

L'administration nous indique que suite à la délibération du CA sur les 140H d'avance maximum, une information va être envoyée aux personnels. L'onglet « Récupération solde 2016-2017 » est déjà présent sur Agatte depuis septembre car « il n'était pas possible de le tester autrement ». **Celui-ci n'a pas vocation à être pérennisé**, il a été mis en place en raison du chevauchement cette année des deux modes de décompte de l'avance maximum.

Question 5 : Pouvons-nous avoir un point sur la médecine du travail ?

Le DGS nous informe qu'il y a 4 candidats (2 profils se dégagent) pour les 2 postes de médecin du travail (1,5 équivalent temps plein). L'objectif est de pouvoir les intégrer en début d'année 2018.



6 candidats pour les postes d'infirmières vont être reçus en octobre. Les localisations sur Nancy et Metz restent à finaliser.

L'administration travaille à la mutualisation de ces moyens avec les EPST afin d'en réduire les coûts.

La répartition entre Lorraine Nord/Lorraine Sud se fera sur la base du temps médical nécessaire.

Un élu demande si une réflexion a été menée sur l'élargissement à un pôle Santé Social, car ce sont des acteurs qui sont amenés à travailler ensemble. Le Président indique que le GLSI est d'une certaine façon une première étape.

Question 6 : Pouvons-nous avoir un état des lieux relatif à la constitution des équipes de maintenance de site ?

Le DGS nous indique que les structures se mettent en place.

Tous les agents du Saulcy ont été rencontrés et font l'objet d'un accompagnement individualisé.

Nous demandons ce qu'il en est de l'harmonisation de la prime d'intéressement ? Le DGS nous indique, qu'elle ne sera pas complètement harmonisée cette année mais qu'il y travaille pour l'année prochaine. Il remarque que la structure se met simplement en place.

Question 7 : Dans le cadre de la PPCR et compte tenu de la fusion de grades :

Cat C : 1ere classe et principal 2ième classe vers principal de 2ième classe ;

IGE 1ere classe et IGE hors classe vers IGE hors classe ;

Pouvez-vous nous confirmer que les montants des primes pour les "nouveaux" agents de grades Cat C principal de 2ième classe et IGE hors classe sont bien ceux définis dans le cadre du régime indemnitaire de notre établissement ?

Le DRH nous informe que suite aux fusions de grade dans le cadre du PPCR, les situations vont être régularisées vers le haut. Ainsi, les Cat C 1^{ère} Classe devenus Principal 2^{ième} classe vont toucher le montant de prime cible UL de 206 € tandis que les IGE 1C devenus IGE HC vont toucher maintenant 613 €.

Question 8 : Des personnels contractuels nous informent que l'UL leur refuse la possibilité de postuler sur des emplois CDD de catégories supérieures. Quelle est la base légale de cette interdiction ? Est-ce que les personnels en sont avertis au moment de signer leur contrat ?

Le Président indique que l'administration ne souhaite pas que les contractuels aient une carrière plus favorable que les fonctionnaires –carrière TGV comme on dit-. L'UL avec son règlement de gestion a prévu la possibilité d'avoir des promotions (CCPANT). Le DGS indique qu'il y a déjà eu un assouplissement de cette règle et qu'il peut y avoir des dérogations. Une OS fait remarquer que c'est l'UNSA et le SNPTES qui avaient demandé de faire attention aux carrières TGV.



En effet, le SNPTES souhaite éviter les situations de carrières TGV pour les contractuels tout comme pour les titulaires et ceci pour plusieurs raisons :

- le faible nombre de promotions fait qu'il est dommage qu'un personnel bénéficie en très peu de temps (- de 3ans) d'une promotion en grade et en corps. Car cela revient à perdre une promotion pour un personnel qui, de par son poste, ne pouvait qu'envisager une promotion en grade (c'est bien souvent le cas par exemple des agents d'entretien) ;
- placer des collègues surdiplômés sur des postes de Cat C, n'est satisfaisant pour personne. Cela peut s'avérer être de l'exploitation ou créer des tensions entre collègues.

Pour autant, il n'a jamais été demandé que les contractuels ne puissent pas postuler à un emploi de catégorie supérieure tout comme un titulaire peut passer un concours. Une telle demande serait illégale. Il ne faut donc pas tout confondre. Et c'est pour cela, que le SNPTES intervient régulièrement sur ce point en CT et demande depuis plusieurs années un groupe de travail afin que l'UL trouve une solution. Il pense que tout cela peut se traiter par une gestion des ressources humaines adaptée en directions et en composantes. Il considère de plus, que le fait que les personnels contractuels ne soient pas prévenus de cette contrainte au moment de la signature de leur contrat est profondément injuste.