

CTP du 23 juin 2011
Notes de Claire Bornais (FSU)

secr-adj séance : Y Noël, UNSA

9h15: 8 rpstants personnel (manque 1 UNSA attendu, 1 SGEN non remplaçable)

Pt étape CUEEP

Pstation par JPC

2 Aspects déjà psté nov 2010

- transfert personnel : 22 réalisés, dont 6 départ retraite ou contractuels récents (=de l'année) non renouvelés. gros travail de réorg interne. En baisse masse salariale, objectif pas atteint sur 2011, car certains transferts en mai ou sept 2011. Grosso modo, il dit ce qu'il y avait dans le doc.
- 7 juin, CA du CUEEP : constat que fiches de fonctions données, mais pas effectives ni facilement applicable-> constitution GT pour reprendre ça, qui s'est réuni déjà 1 fois, a acté nouvelle orga du travail, et produira documents, appels lancés pour prises de responsabilité déjà. Pas de doc là-dessus pour CTP car documents doivent être validés.

P Rollet : nouveau conseil élu, permet de mieux travailler car pas facile avant

P Serniclay : idem, Q org fondamentale et difficile à traiter, bcp de progression depuis 2-3 semaines, fct nvelles introduites importantes pour avenir (contrôle gestion, contrôle préalable viabilité avant engagé contrat formation, réallocation des moyens

JM Nicolas : coût horaire donné, mais demande volumes heures à faire par ITRF

F El : que font les permanents? Qu'est ce que ça change « ne bas » la réorganisation en haut

Claire : affectations de personnels formateurs ds pstation

Réponses

JPC

affectation, complexe à comprendre. Pour action de Fc 3 types de pers: formateurs, conseillers en form (suivi, montage), pers adm. Ce qui est effectivement financé par les « partenaires », c'est le face à face. Décision de règles communes de répartition de ces 3 types (pas le cas actuel). Pour le moment formateurs rattachés à dépts disc (mais pas vision globale possible, dc fct nvelle pour cela), mais pour le personnel environnt (cons, adm) c'est le dir. Voilà pourquoi deux canaux affectation.

Que font les permanents ? : en dehors du face à face, autres activités ingénierie. Idée réduire tps autres activités, pour faire plus de face à face. Implications pour les personnels : effort demandé pour fct avec moins 20%... Mais souci de répartition équitable de l'effort avec règles claires et communes, et exceptions justifiées. Appel offre interne sur responsabilités, délais serrés pour démarrage en sept. Commission personnels pas émanation du conseil c'est dans statuts cueep. Q efficacité est de ne pas traiter 2 fois les mêmes choses. Gros plan de formation à prévoir pour faire évoluer compa-fiance vers contrôle gestion. Peut être discuté en comm personnels, autres Q techniques aussi, mais

Sern: contrôle gestion chagt= avant compte-rendu activité, maintenant on se place dans le prévisionnel, optimisation des moyens. Meilleur pilotage. (calcul ratio util,). Pas de recrutement sur contrôle de gestion, formation en interne, relation avec C Mezzina contrôleur gestion au A3.

JPC : vol horaire en face à face : fixé à 750h annuelles il y a qqes années, mais selon calculs, plutôt en moyenne entre 350 et 550.

C Vuylst : OK, mais quelle prise en compte des spécialités des formateurs? Polyvalence attendue? Quel maintien de l'activité de prospection indispensable pour assurer le futur lorsque dépt rentable et qu'on demande bcp h en face à face

SGEN: ne voit que 20 mobilités au lieu de 22 dans les doc. Objectifs annoncés (24) pas atteints. Quid du plan suivant (mobilités externes)

JPC : polyvalence, non, pas possible. Formations à envisager pour faire évoluer compétences des formateurs, acté par CA.

Temps hors face à face, ça doit être décision stratégique et politique, pas décision individuelle.

Mobilités : annonce arrêt du plan pour le moment, pour savoir sur quel potentiel le CUEEP peut compter. Mais à l'avenir, attentifs aux postes qui se libèreront et à leur réaffectation. Important pour objectif = celui de masse salariale, à 22 ça le fait (va chercher les 2 qui manquent dans doc).

Contractuels

Intro par PR.

P Serniclay : cat A hors-recherche (114), difficulté à harmoniser, situations très variées. Cf tableau du doc, avanci ou pas et primes ou pas selon modèle sous-jacent recrutement.

Principe de base = droit d'option individuel à exercer avant octobre 2011 (pour mise en paye janvier 2012).

Ni avanci ni prime = 40

Plus que ça en fait, car 46/114 auraient amélioration avec dispositif après examen situations individuelles nominatives. Mais évidemment d'autres recrutés « au prix du marché » n'y ont pas intérêt. D'autres ont déjà dit ne pas vouloir reconduire contrat, et d'autre départ en retraite imminent.

En fait en enlevant ceux-ci, environ 100 contractuels, dont une cinquantaine auraient avantage.

Grille de déroulement de carrière calquée sur les tit mais en dessous pour inciter au passage concours (les classes pour titul indiquées dans tableaux sont là pour précision, pas de passage de classe pour contr, déroulement linéaire). Primes : fixe + modulable. Pour B et C, il n'y a eu que des modul à la hausse pour surcroît activité temporaire, pas pour appréciation individuelle de qualité du travail (parfois demandée par resp, mais refusée par direction). Pour catégorie A, la part modulaire pourrait varier un peu plus selon situations très variées. Prise en considération de situations de responsabilités importantes pourrait faire monter primes plus vers 210 euro.

Reclassement : par rapport à indice actuel pour tous, et si recrutement depuis 4 ans sans avancement salaire, sauter un échelon de plus

PR : psté hier en CCPANT

C V: effectifs des plus de 4 ans ancienneté concernés par avanci d'un échelon de plus. Stabilisation? Combien déjà en CDI dans ces contractuels ? Montant en masse salariale des améliorations?

JM Nicolas : que se passe-t'il pour ceux qui ne rentrent pas dans le dispositif? Est-ce composante ou service qui va continuer de décider améliorations et reconduction?

Congés et RTT, préciser par écrit le cadre commun.

Stabilisation: pas d'infos sur ce qui est envisagé.

UNSA : signification de « hors-recherche ». Exemple d'un contractuel qui a indemnité de sujétion

spéciale égal à montant de PPRS, qu'advient-il de son indemnité? Préciser un peu chgt échelon, c'est flou

CFDT : interrogation sur « hors-recherche », et lien avec jonglerie entre les divers types de contrats utilisés pour

Surcharge de travail permanente pour pers sur poste ASI qui font travail IGE

Option irréversible entre nouvelles situations? Ou possible y revenir plus tard

P Serniclay : stabilisation = réglementation tjs appliquée ici. Contrats de durée max inf ou égale à 3 ans. On fait des postes qui correspondent à durée mission. Ouvrir les concours pour qu'ils deviennent fct si besoin permanent. Difficulté si contrat très favorable, car pas de statut fct assez payé. Il y aura donc tjs des contractuels. Mais si fct normal, CDI au bout de 6 ans.

Nouveaux contrats : on proposera nos grilles, sauf pb «prix du marché » (médecin, ing bâtiments)

Congés RTT : contrats uniformes, comme pour B et C.

Pb hétérogénéité provient historiquement des propositions de recrutements élaborées par composantes.

Coût salarial moyen estimé + 154kEuro au 1er janvier 2012, amené à croître avec GVT ensuite.

Projections fines pas faites.

Volonté de mettre postes cat A au concours

PR : pas la panacée pour le moment, pas suffisamment de postes, dépendra de décisions polit.

Recherche : nb ag + important (actuellement 81 contrats Lille1 rech, et X sur autres employeurs) multiplicité employeurs (dont CNRS pour bcp). Turn-over important. Situations à étudier au cas par cas. Et démarche CNRS pas la même que la nôtre. On est prudents.

CV : 3 grilles par équivalent cat fctnaire proposées, qu'est-ce qui définira le choix du classement dans la grille? Puisque pas de concours

P S : la classification dans contrat est à peu près claire normalement

JM Nicolas : pas plus de garantie d'emploi que réglementation

Prime à performance? Proposition garantit le plancher, et persistance de situations particulières : est-ce que ces situations particulières seront cadrées, y aura-t'il structure pour veiller à pas de dérive? Plus de 50 ans: difficile intégrer fct publique maintenant

Accord cadre du 31/3/2011: constat depuis à IEMN de volonté de nettoyage des contr ayant plus de deux anc (pas forcément en cat A)

UNSA : comment se positionne Lille1/ 5 autres U régionales là-dessus?

CFDT : gd messe régionale lundi 20 juin où sujet évoqué des quotas BIATOSS/ ens. Pb de missions de SP confiées à pers contractuels Q de VAE, VAP, des + de 50 ans : quelle structure de décision pour évolutions éventuelles de grilles?

Pas entendu réponse à Q déjà posée

Claire : combien de CDI actuellement? Pour ceux déjà

PR : volonté améliorer situation, aucune détérioration pour individus, si CDI, cela reste CDI, avec éventuel chgt rémun

Evolution possibles : pour pers + 50, on a tjs été attentifs à essayer de stabiliser, pas changer maintenant. Polit GRH et chgt statut, c'est normal dans polit étab. Dispositif améliorable.

Autres U : principe de pas de détérioration dans un éventuel rapprochement. CNRS a pratiques différentes, attentif à ne pas aller au bout des 6 ans de contrat (dit par DRH local). Mais pas démarches avec U autonomes, mais avec CNRS en entier, pas possible en sortir sans loi.

Actuellement il va rester des pb sur des cas particuliers, c'est clair, Lille1 ne peut pas pallier aux difficultés créées par les autres partenaires. On ne propose pas de s'aligner sur polit du CNRS
P S : retour sur droit d'option : c'est choix à faire sur calcul, ça doit pouvoir être décidé rapidement.

Primes et gestion carrière : primes en cat A, parfois recrutement avec contrat en dessous des responsabilités assurées ds fct. Permet de moduler cela, mais pas forcément très satisfaisant.

Difficulté de gérer évolutions carrière éventuelles lorsqu'on donne perspective. Idée (non discutée encore) : entretien bilan à 5 (?) ans pour voir si choses à changer dans nature du contrat, selon responsabilités augmentées, formations suivies, etc... (suite à Q de CV) pas sur avis dir compo ou N+1, car sinon surenchère difficile à maîtriser, besoin de cadre pour polit GRH de l'étab. (cite exemples interventions reçues, PR confirme)

PR : propose préciser ds texte congés et ARTT.

JM N: Q sur prolongation des contrats après 3 4 5 ou 6 ans?

PR : cela dépend, il y a des recrutements sur missions courtes

JM N contrat mission n'existe pas. Recrutement sur plusieurs années = emploi permanent.

PS : chiffres pas connus à cette date sur nb CDI et nb de plus de 4 ans sans avanci.

Claire : pour contractuels sur budget composante, si option d'un contractuel pour amélioration, ce sera pris sur budget composante?

PR : oui, dispositif au niveau de l'U, à mettre en place partout, comme j'assume décisions ministérielles en tant que psdt d'univ autonome.

Des Q sur les décisions de fin de contrat qui vont être prises par la suite, et les garanties qu'on peut avoir qu'il n'y a pas

susp

P Rollet propose ajouter rendez-vous carrière dans document

CGT : acte améliorations , et volonté pas créer fct pub bis. Mais reste pb non renouv contrats , pas d'engagement sur stabilisation ici qu'il y avait

FSU votera favorablement, en étant vigilants et remontera ts les cas à pb signalés.

CDFT idem

15 pour, 3 abst

Dispositif primes

PR : rappel des principes directeurs

PS : pour 2011, cohérence avec tout ce qui a été mis en place depuis 2008. Volonté syst plus lisible et convergence entre différents statuts et filières emploi. On arrive au terme de cette cv.

(il explique des tas de trucs qui sont dans le doc préparatoire, mais je n'y comprends rien de plus).

Cotation F3 : pour cat A seulement pour le moment, à étudier

Résumé : augmentation de +21,9 de l'enveloppe de crédits indemnitaires depuis 2009 (engagt à +20 en 2008, donc objectif atteint.

Y Noël : textes référence pour prime F3? Cela revient à faire PFR ou les ITRF

(PS : oui mais sans le R, on ne se base que sur la fct)

SGEN pas bien compris point 6, méthodes de calcul et exemples donnés, baisse des primes depuis 2009 pour IGR?

JM Nicolas : rattrapage? Donc rétroactif au 1er janvier? Niveau F1 est-ce punition? Clair dans anticipation PF(R). // habile avec NBI, et ancienneté du dispositif, rappelle principes de la FP, corsp grade avanci échelon, création fct particulières mieux rémunérés est en contrad avec ce principe correspondance emploi/grade.

PS : la PFI à l'U a été appliquée généreusement (part de choix qui revient à l'étab) historiquement : choix d'appliquer haut de fourchette pour personnels au CRI. Existence aussi de PFI pour personnels hors-compo qui font de l'info, et pas pour d'autres, qui font info aussi.

On a limité augmentation PPRS pour ceux qui ont cumulé PPRS+PFI, mais on ne leur baisse pas leurs primes, et dans le tableau, on met à droite ce à quoi on arrive pour ceux qui n'avaient pas la PFI historiquement. Dans quelques années, on devrait avoir égalité.

F3 : existence de responsabilités pas attachées à fct (ex ACMO), ni à ancienneté dans corps/grade. Pour détermination emplois, on ne détermine pas métier en fct du grade. Volonté de répertorier les fct en question, après discussion avec orgas, pour avoir dispositif.

UNSA : chose aberrantes, cf tableau annexe2, primes ASI>IGE, etc... selon niveau F1/F2/F3 respectifs

PS : non, F3 sera clairement identifié par fct supérieure à niveau corps, cas exceptionnels, taux de prime alors correspond au corps du dessus. Possible actuellement avec PPRS à taux exceptionnel sans justif. On l'inscrit

CGT primes = aberration revendication augmentation générale, prime = fausse augmentation salaire. Et le F1?

PS : on ne s'en sert pas, donc on peut l'enlever du tableau

(discussion que je ne suis pas)

sur NBI : modifs limitées.

CV : chef projet plan campus, où est-ce dans l'organigramme?

PS : pour s'occuper des projets pour la partie Lille1, il y a 2 personnes

PR : il y a une équipe au niveau du PRES, dont deux détachées pour suivi des dossiers qui concernent Lille1.

CV : pourquoi NBI?

PS : c'est possible, et on ne le fait pas en douce, c'est soumis au CTP.

(pas noté la suite pour cause de départ à 12h30 en vue réunion SNESUP nationale importante à Paris à 14h30)