



PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ TECHNIQUE

Du 8 décembre 2017

Ordre du jour :

1. Approbation du procès-verbal de la séance du comité technique du 29 septembre 2017
2. Campagne d'emplois 2018 (avis)
3. Bilan social 2016 (avis)
4. Évolution de l'organisation de la maison de la réussite (avis)
5. Questions diverses

État des présences

Représentants de l'administration

M. Jean-Marc Ogier, Président
Mme Marlène Barbotin, Directrice Générale des Services

Représentants des personnels

SNPTES

M. Antony Gélicus - membre titulaire
M. Éric Guérin - membre titulaire
Mme Catherine Courtel - membre suppléant

FSU

M. Christophe Demko - membre titulaire
Mme Isabelle Lanneluc - membre titulaire
Mme Eve-Line Pinsard - membre suppléant

Membres invités en qualité d'expert

Mme Jeanne Lallement, Vice-Présidente du Conseil d'Administration
Mme Isabelle Wiart, adjointe à la directrice générale des services, directrice des ressources humaines

M. Philippe Le Goc, Directeur des Études et de la Vie Universitaire
Mme Alexandra Bodin, Responsable du Pôle Formation Continue

Le Président salue les représentants du personnel et ouvre la séance à 9h10.

Les secrétaires de séance sont désignés :

Secrétaire de séance : Audrey Tardy

Secrétaire adjoint de séance : Éric Guérin

Le Président énumère l'ordre du jour.

Concernant le point 4, Mme Pinsard s'étonne qu'un avis soit demandé au Comité Technique alors que la nouvelle organisation au sein de la maison de la réussite est installée, un point d'information semblait plus approprié.

La Directrice Générale des Services explique que l'avis du CT est formellement requis lorsqu'une réorganisation est effectuée au sein de l'établissement.

Les représentants du personnel demandent que les questions diverses puissent être abordées en fin de séance ce qui n'a pu être le cas lors des 2 derniers Comités.

Le Président et la Vice-Présidente du Conseil d'Administration proposent qu'un temps soit imparti pour chaque point de l'ordre du jour, 40 minutes seront ainsi consacrées à la campagne d'emplois 2018, 20 minutes au bilan social 2016 et 20 minutes à l'évolution de l'organisation de la maison de la réussite. Les questions diverses pourront ainsi être traitées dès 11h30.

Le Président propose d'aborder le 1^{er} point :

1. Approbation du procès-verbal de la séance du Comité Technique du 29 septembre 2017.

Le Président demande aux représentants du personnel s'ils ont des remarques à émettre concernant le PV du 29 septembre 2017.

Aucune observation n'étant émise, le Président propose de passer au vote.

Vote :

Pour : 6

Contre : 0

Abstention : 0

Le procès-verbal de la séance du comité technique du 29 septembre 2017 est adopté.

2. Campagne d'emplois 2018

Le Président rappelle que cette année la campagne d'emplois a été organisée en deux temps pour tenir compte du calendrier de la première campagne de recrutement des enseignants du second degré :

- Le premier temps a été dédié aux emplois permanents. Il a été organisé en septembre afin de pouvoir recruter des enseignants du secondaire. Les membres du Comité Technique avaient émis un avis sur ce point le 29 septembre dernier.
- Le deuxième temps s'est déroulé en novembre, au regard des capacités financières de l'Université, pour décider des modalités d'utilisation des emplois restés vacants à l'issue de la première étape (recrutements de CDD et/ou heures complémentaires plutôt que permanents)

Le Président ajoute que la Rectrice comprend les enjeux d'une petite université. La campagne d'emplois des titulaires doit contribuer à la réalisation des trois priorités que se fixe l'établissement :

- Création d'un Institut autour des 3 transitions et spécialisation de la recherche
- Transformation pédagogique et mission de service public
- Pilotage et accompagnement du changement.

Le Président explique qu'avant, les demandes remontaient « d'en bas », mais que cette année, la procédure a été différente : il a demandé de faire remonter les demandes en fonction du projet d'établissement, selon les 3 axes ci-dessus, et a souhaité donner un poids important aux unités mixtes CNRS pour défendre la recherche. C'est pourquoi les directeurs des unités mixtes de recherche et de service ont été sollicités cette année au même titre que les directeurs des composantes pour connaître leurs besoins en terme d'emplois.

Pour 2018, 94 supports d'emplois vacants ont été recensés :

- 39 postes de titulaires d'enseignants et d'enseignants chercheurs vacants
- 30 postes d'enseignants et enseignants chercheurs contractuels vacants
- 25 postes de BIATSS titulaires vacants

A l'issue de la 1ère phase, la Vice-Présidente du Conseil d'Administration et la Directrice Générale des Services indiquent que parmi les 39 emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs vacants à l'Université, seulement 7 ont pu être retenus (recrutement de six enseignants et enseignants-chercheurs et d'un BIATSS). Parmi les 25 emplois de BIATSS vacants, 4 titulaires seront recrutés. Enfin, 2 emplois de BIATSS CDD seront créés, et 3 emplois seront mobilisés pour les titularisations « Sauvadet ». Au total 16 emplois de permanents ont été retenus en phase 1 de la campagne d'emplois 2018.

Le Président indique que la campagne d'emplois 2018 a été présentée aux tutelles de l'établissement. La Rectrice, qui soutient l'Université de la Rochelle notamment à travers son projet d'établissement, souhaite que des éléments d'analyse lui soient apportés. Elle tient à connaître les incidences qu'auront ces 16 recrutements sur le budget 2019 de l'ULR.

Le Président précise qu'auparavant les supports d'emplois étaient « territorialisés » au sein de l'ULR (un support identifié dans une composante restait dans cette unité). Actuellement cette politique n'est plus viable pour l'établissement. Lorsqu'un support d'emploi est libéré, il devient un bien commun et il est attribué au service ou la composante le/la plus nécessiteuse, ce qui renvoie à la notion utilisée de "biens communs".

M. Demko évoque le passage potentiel de 2 à 3 ans pour les DUT et demande si des moyens supplémentaires sont prévus en conséquence.

La Vice-Présidente du Conseil d'Administration indique que ce passage à 3 ans n'est pas acté par le Ministère. Des calculs indiquent que cela ne ferait que 300h de plus, car il y aurait dans ce cas des heures en moins sur les 2 premières années.

Le Président précise qu'il y aurait alors des licences à deux vitesses, différenciant les DUT en 3 ans des licences universitaires.

La Directrice des Ressources Humaines présente les documents envoyés aux membres du Comité Technique. Elle précise que les tableaux regroupent les propositions issues des réflexions menées au

cours des phases 1 et 2 de la campagne d'emplois 2018. Elle indique que des codes couleur ont été créés en fonction des trois axes liés au projet d'établissement et définissant également les priorités de l'ULR pour le recrutement de permanents lors de la campagne d'emplois 2018. Les 2 premières colonnes des tableaux 1 - 2 - 3 - 4 concernent l'historique des supports d'emplois libérés. Sont ensuite mentionnées les propositions. Elles ont été définies par l'équipe de direction, les directeurs de composantes, de services communs et des Unités de recherche et de service. Ce sont ces propositions qui sont aujourd'hui soumises au vote des membres du CT. La dernière colonne 2018/2019 (bleue) sera renseignée à l'issue du vote du CA le 18 décembre prochain. Les informations indiquées dans cette dernière colonne correspondent au support de base libéré ; ces renseignements seront conservés ou modifiés en fonction des propositions soumises au vote le 18/12/17.

La DRH mentionne que la seconde phase de la campagne d'emplois, examinée en novembre, parallèlement à la construction du BI 2018 a permis de déterminer les modalités d'occupation des postes restés vacants après la phase 1. Pour les emplois de BIATSS, ce sont des CDD qui ont été retenus. Pour les enseignants, les emplois seront occupés par des CDD ou par des heures complémentaires.

Le Président explique que pour les Biatss, les services et composantes ont émis de nombreuses demandes qui n'ont pu être toutes satisfaites, il a fallu les prioriser.

Concernant le tableau 1, Mme Lanneluc dit qu'elle a eu du mal à comprendre et s'interroge sur le support de professeur en informatique (ligne 7), où il est indiqué dans la dernière colonne 2018/2019 qu'un PAST à 50 % serait recruté jusqu'au 30 novembre 2018. La Directrice des Ressources Humaines indique que cette dernière colonne a été renseignée par erreur et qu'elle ne correspond pas à la proposition faite. La DRH mentionne que le tableau sera corrigé.

M. Demko signale une erreur concernant la section CNU dans la dernière ligne du tableau 2 au niveau des colonnes 1 et 2, il est noté 25 pour la section informatique or, il faut indiquer 27. La DRH indique que le tableau sera corrigé.

Le Président mentionne que certains supports d'emplois sont complétés par des heures complémentaires. Ces dernières n'ont pas de coloration « CNU ».

Comme évoqué lors du Comité Technique du 29 septembre 2017, un bilan concernant les recrutements réalisés au titre de la Loi Sauvadet est présenté. L'année 2018 clôturera ces recrutements après 2 années de prolongation. Fin 2016, l'Université totalisait 39 titularisations (37 Biatss et 2 enseignants). En 2017, 4 titularisations ont été réalisées et 3 recrutements seront proposés pour l'année 2018.

M. Guérin demande si des agents ne seront pas évincés de ce dispositif. La DRH indique que certaines personnes qui restent éligibles ne souhaitent pas être titularisées dans le cadre de ce dispositif.

La Directrice des Ressources Humaines mentionne que la campagne d'emplois 2018 a été présentée au Conseil Académique le 5 décembre, le CAC a approuvé la campagne d'emplois 2018, avec 31 voix pour, 0 contre et 1 abstention.

M. Demko demande si le quorum était réuni, le Président répond que le quorum était effectivement atteint.

Dans le document 3, M. Gélcius demande ce que signifie « CDD avec revalorisation indiciaire ».

La DRH explique que cela correspond à une revalorisation de l'indice de rémunération du contractuel en poste. Ces demandes sont demandées par les services, puis examinées en bureau.

M. Gélcius aurait souhaité plus de détails concernant ces revalorisations indiciaires.

M. Gélicus et M. Guérin s'étonnent car ces revalorisation indiciaires ne touchent que les personnels de catégorie A.

La Directrice Générale des Services précise que l'année dernière un personnel de catégorie B en avait bénéficié.

M. Guérin indique que ces revalorisations devraient passer par la Commission Consultative Paritaire pour les Agents Non-Titulaires (CCPANT).

Le Président et la DGS indiquent que ces demandes de revalorisation indiciaire émanent des services et qu'elles sont ensuite examinées en bureau. Les demandes liées aux personnels de catégories B et C sont étudiées de la même manière que celles des catégories A ; or, cette année, aucune revalorisation indiciaire concernant les catégories de personnel B et C n'a été soumise à l'avis de bureau par les services de l'ULR.

M. Gélicus estime que la présentation faite concernant ce point manque de transparence ; un argumentaire devrait accompagner chacune de ces revalorisations.

Le Président précise que toutes les demandes de revalorisation indiciaire ont été accordées cette année.

M. Demko demande si le Comité Technique doit se prononcer sur la valeur financière de rémunération des agents. La Directrice Générale des Services répond que les membres du CT ne sont pas sollicités sur ce point.

M. Demko demande si les postes vacants seront plus nombreux pour l'année 2018 / 2019 comparé à ceux de l'année en cours. La DGS explique que l'Université aura normalement moins d'emplois vacants pour l'année 2018 / 2019 puisque 16 permanents seront recrutés mais que cela dépendra aussi des départs de l'établissement qui ne sont pas encore connus.

Le Président propose aux membres du comité technique de donner un avis favorable concernant la campagne d'emplois 2018.

Vote :

Pour : 3

Contre : 1

Abstention : 2

3. Le Bilan Social 2016

La DRH remet un exemplaire papier aux représentants du personnel et indique que seuls les membres du CT bénéficient de ce document sous ce format. Elle indique qu'il sera par ailleurs sur le site de l'Université, accessible à tous car il s'agit d'un document public.

La Directrice des Ressources Humaines précise que la plaquette des « chiffres clés 2016 » du bilan social sera jointe à la fiche de paie de chaque agent, une fois ce dernier validé par le Conseil d'Administration.

Le bilan social doit être présenté au CA du 18 décembre prochain, il sera ensuite mis en ligne sur le site de l'Université.

M. Gélicus indique qu'il a recherché des bilans des années précédentes et qu'il ne les a pas trouvés.

La DRH précise qu'ils ne sont pas sur le SID mais sur le site internet de l'Université, comme le prévoit la réglementation.

La Vice-Présidente du Conseil d'Administration mentionne que cette année l'ensemble du bilan social a été élaboré en interne. Auparavant la maquette était confiée à une agence de communication. Cette année, c'est le service communication de l'ULR a réalisé ce travail.

M. Guérin indique que le prochain bilan social comportera des informations sur le télétravail.

La Directrice des Ressources Humaines indique que ces données ne seront pas mentionnées dans le bilan social 2017 mais dans le BS 2018 si le dispositif est mis en place cette année, car à ce jour aucune disposition n'a été prise par l'établissement pour encadrer cette organisation du travail.

Les représentants du personnel soulignent l'excellent travail accompli par les services de l'ULR pour élaborer ce document. Ils estiment que le résultat est remarquable et qu'il s'agit d'un document extrêmement complet et riche d'informations.

Le Président propose aux membres du comité technique de donner un avis favorable concernant le bilan social 2016.

Vote :

Pour : 6

Contre : 0

Abstention : 0

4. Évolution de l'organisation de la maison de la réussite

La Directrice Générale des Services présente la note communiquée aux membres du Comité Technique. Elle indique que l'organisation présentée consacre l'autonomie constatée des 2 services de la MRIP. La Maison de la réussite est actuellement composée du service d'information et d'orientation et du service de formation continue. Le projet propose de donner une autonomie à chacun d'entre eux, ils se dénommeront Pôle d'Orientation et d'Insertion et Pôle de Formation Continue.

Ces 2 entités évoluent indépendamment car elles agissent à deux moments différents de la vie de l'étudiant :

- Le pôle d'information et d'insertion s'adresse au bachelier qui n'est pas encore à l'université ou à l'étudiant pour l'accompagner dans son parcours d'études.
- Le pôle de formation continue s'adresse quant à lui aux personnes qui ont quitté le système d'enseignement et qui souhaitent y revenir pour valider leur expérience et/ou reprendre des études.

Le pôle alternance a également été localisé dans les locaux de la Maison de la Réussite. Cet espace regroupe ainsi les services de l'ULR qui interagissent avec l'extérieur. La Coordinatrice des relations avec les filières socio-économiques, recrutée en octobre dernier, est également basée dans les mêmes locaux ; ce nouvel ensemble renforce ainsi la lisibilité de nos structures vis-à-vis de l'extérieur.

La DGS précise que ces 2 entités ont rédigé en collaboration avec le Directeur des Etudes et de la Vie Universitaire leurs propres statuts qui seront présentés au CA le 18 décembre prochain. S'ils sont acceptés, les statuts de l'Université de La Rochelle seront par conséquent modifiés puisque la Maison de la Réussite disparaîtra en tant que service commun.

Concernant l'article 6 des statuts du pôle Formation continue, M. Guérin souhaiterait connaître la composition du Comité d'orientation stratégique et savoir s'il y a des personnes extérieures à l'ULR .

La DGS répond que le Comité se compose de personnels de l'Université mais également de personnes extérieures à l'établissement.

Mme Bodin explique que pour les représentants extérieurs à l'ULR, elle s'est basée sur ce qu'elle avait observé au sein de divers établissements. Un représentant de l'APEC fera parti du Comité, l'offre de Formation continue à l'ULR s'adressant principalement aux cadres. Le représentant des organisations syndicales des salariés sera désigné par le COPAREF (Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle). C'est une des nouvelles instances mises en place pour la gouvernance de la formation professionnelle en France. Un représentant de la Commission du mouvement des entreprises de France siègera également dans cette instance. Les autres membres sont des agents de l'Université. Mme Bodin fait remarquer que tout le personnel du pôle Formation continue siège au sein du Comité, les agents seront ainsi impliqués dans la définition des orientations stratégiques du service.

M. Demko demande si les membres du Comité Technique pourront obtenir un organigramme de ces 2 nouveaux pôles. Mme Bodin répond qu'ils seront communiqués.

M. Guérin demande si le pôle Formation Continue bénéficie de subventions régionales. Mme Bodin explique que le pôle reçoit une dotation de l'Université, il dispose également du produit des conventions de formation professionnelle et continue et des droits d'inscription payés par les bénéficiaires. Mme Bodin souligne qu'une formation est ouverte uniquement si elle est rentable. Lorsqu'elle dégage des bénéfices, ils sont reversés à la composante co-responsable de la Formation.

M. Demko souhaite savoir comment la composante utilise les crédits reçus de la Formation Continue. Mme Bodin indique que l'UFR a l'obligation de réinjecter ces financements dans la Formation Continue.

M. Demko craint que l'établissement ne soit tenté de développer la Formation Continue au détriment de la formation initiale, la 1^{ère} permettant à l'ULR d'engranger des financements.

La Directrice Générale des services indique que les ressources financières dégagées par la Formation Continue permettent de réaliser des investissements pour l'ensemble des étudiants.

La VP CA précise que la Formation Continue représente 4 % des ressources propres de l'ULR alors que la moyenne nationale s'élève à 16 %.

Mme Bodin souhaite ajouter que le pôle de Formation continue de l'ULR souhaite mettre en place une charte qualité pour répondre aux attentes nationales et obtenir une meilleure visibilité.

M. Demko demande si on pourra voter sur les organigrammes, comme cela a été pour la FST, la FLASH...

Le Président propose aux membres du comité technique de donner un avis favorable concernant l'évolution de l'organisation de la maison de la réussite

Vote :

Pour : 6

Contre : 0

Abstention : 0

Le Président propose d'aborder les questions diverses.

5. Questions diverses

- M. Demko souhaiterait savoir si des moyens financiers et humains ont été prévus pour faire face à la surcharge d'activités que va engendrer « la mise en place du plan étudiant » annoncé par l'État à la prochaine rentrée, avec l'évaluation des dossiers des bacheliers.

Le Président indique que les services de l'ULR ont des échanges quotidiens avec le Rectorat qui lui-même est en interaction constante avec le MESRI afin d'obtenir des précisions concernant ce plan étudiant et notamment concernant la plateforme qui remplacera « APB ». Le contenu de la plateforme reste à ce jour inconnu, les universités espèrent que des outils d'aide à la décision notamment pour l'examen des dossiers des lycéens, pour les parcours personnalisés, seront mis en place, mais aucun élément n'a été dévoilé ; l'ULR, comme les autres universités, ne peut à ce jour déployer un plan d'actions.

- M. Guérin et M. Gélicus souhaitent aborder les problèmes liés à la GBCP.

Des personnels ont évoqué leurs inquiétudes concernant certains fournisseurs habituels de l'établissement, ces derniers menacent de ne plus livrer l'Université tant que des factures restent impayées.

M. Guérin mentionne que l'Université de La Rochelle fait figure de mauvais payeur. La DGS indique qu'aujourd'hui 65 % des factures sont réglées dans un délai de 30 jours, l'agence comptable réalisant un travail considérable depuis plusieurs mois.

La DGS indique qu'elle a besoin de renseignements précis pour répondre à ces interrogations. De nombreux problèmes ont d'ores et déjà été résolus (avec FEDEX, Air Liquide, Orange, Chronopost, Lyreco). Les difficultés avec Travel Planet sont en cours de résolution. Mais le service facturier fait encore face à de nombreux dysfonctionnements, les factures ne leur sont pas adressées ou elles ne portent pas le numéro de bon de commande ni même le nom du service demandeur ; en l'état, ces factures s'avèrent délicates à gérer et le service facturier peut se trouver être hors délais pour les régler.

La Directrice Générale des Services souhaite faire un point précis concernant la GBCP au prochain Comité Technique le 12 janvier 2018, ce qui nécessite aussi qu'en amont des questions et cas précis lui parviennent.

- M. Gélicus souhaite évoquer une remarque entendue concernant le projet d'établissement. Certaines personnes estiment que les axes stratégiques développés dans ce projet relèvent d'une « politique Macroniste ». M. Gélicus demande si le projet d'établissement revêt cette couleur politique dite « libérale ».

Face à cette remarque, le Président précise qu'à travers ce document, l'équipe présidentielle a pensé à l'avenir collectif de l'Université de la Rochelle, elle a souhaité principalement :

- Maintenir une Université de plein exercice à La Rochelle
- Transformer l'offre de formation afin de mieux accueillir et préparer les étudiants rochelais.

Au vu des nombreuses mesures de soutien apportées aux étudiants, la Vice-Présidente du Conseil d'Administration estime que le projet d'établissement ne peut pas être qualifié de document de « politique libérale ».

Mme Lanneluc indique que certaines mesures comme les entretiens individuels sont déjà mis en place à la FST mais elle trouve les résultats très discutables. Elle souhaiterait avoir un bilan de ces mesures. La VP CA précise que ces entretiens sont aujourd'hui réalisés à la Faculté des Sciences et Technologies uniquement et que désormais, les autres composantes vont pouvoir en bénéficier. La VP CA ajoute que la FST connaît de bons taux de réussite, en développant les entretiens individuels et l'équipe présidentielle attend que les taux de réussite des autres UFR s'améliorent aussi.

Mme Lanneluc estime que la nouvelle offre de formation proposée est dégradée, elle ne comprend pas comment le niveau des étudiants s'améliorera en baissant le nombre d'heures d'enseignement. Le Président rappelle que les heures d'enseignement ne vont pas diminuer, ni même les heures en présentiel, les étudiants de licence bénéficieront toujours de 1500 heures. Ce volume horaire est cadré au niveau national, pour toutes les licences de France. Sur les 1500 heures de cours, il y aura toujours des cours magistraux, des travaux dirigés et des travaux pratiques. Il est toutefois démontré depuis de nombreuses années que le cours magistral n'est pas le mode d'enseignement le plus efficace. Il est donc proposé plus de cours de mise en situation d'apprentissage actif.

M. Demko estime que la transformation de l'offre de formation est mise en place pour réduire les coûts des enseignements. Le Président dément cette affirmation car les cours magistraux constituent la méthode d'enseignement la moins onéreuse pour l'Université.

Mme Lanneluc constate que les étudiants réalisent de plus en plus de stages actuellement, de ce fait leurs connaissances pratiques s'améliorent mais la culture scientifique et les connaissances fondamentales se dégradent.

L'équipe de direction explique que seulement 20 % du système d'enseignement actuel sera modifié, le socle des connaissances représentera 80 % de l'enseignement dispensé aux étudiants.

- Les représentants du personnel indiquent que le projet d'établissement a créé de nombreuses tensions au sein de la Faculté de Droit, de Science Politique et de Gestion. Ils font état des difficultés rencontrées par le personnel BIATSS au sein de cette UFR. Certains enseignants sont agressifs voire violents envers certains agents BIATSS, les accusant d'être « manipulés », « achetés » par les partisans du projet. Les représentants du personnel sont inquiets pour l'avenir de ces agents au sein de l'UFR.

Le Président est consterné par cette situation et indique qu'un travail concernant les RPS est en cours de réflexion.

- Mme Pinsard souhaiterait évoquer des problèmes rencontrés par le personnel de la Bibliothèque Universitaire. Elle évoque des incidents avec des SDF qui provoquent l'inquiétude de certains personnels féminins lorsqu'elles sont seules pour faire face à ces situations, ce qui est le cas les soirs d'ouverture de la BU (à partir de 17h30) et 2 samedis par mois, car le gardien n'est alors pas en service. Mme Pinsard relate différents événements survenus ces dernières semaines à la BU démontrant un problème de sécurité pour les personnels mais également pour les lecteurs présents. L'équipe présidentielle entend et étudiera cette demande. L'extension des horaires de l'agent de sécurité sera évoquée avec la direction de la bibliothèque universitaire.

- Le Président souhaiterait apporter des réponses aux différents courriers reçus émanant du SNTES :

> Concernant le courrier du 8 novembre relatif au dispositif de carrière pour les personnels en CDI
Il est proposé de présenter un bilan de la mise en œuvre de ce dispositif depuis 2013 lors du Comité Technique du 12 janvier prochain.

> Concernant le courrier du 16 novembre demandant le versement d'une prime de fin d'année
Le SNPTES demande à ce que les 100 000 € initialement envisagés pour accompagner la mise en œuvre du RIFSEEP soient versés aux agents sous forme de prime fin d'année. Cela avait déjà été demandé lors du dernier CT. La question avait été notée par la présidence mais aucune réponse n'avait été donnée alors. Finalement, il a été décidé d'annuler cette prévision de dépense au BI 2018. En fait, la recherche de l'équilibre budgétaire ne permet pas d'envisager cette mesure dans un contexte de dégel de la campagne d'emplois. L'enveloppe a déjà été utilisée à autre chose.

Les représentants syndicaux comprennent la situation mais estiment que le personnel universitaire est défavorisé face aux agents du Rectorat ou du Ministère par exemple qui vont toucher des primes de fin d'année.

M. Guérin demande si l'augmentation de la CSG en début d'année prochaine sera compensée. La DGS indique qu'une indemnité sera versée à partir de janvier 2018 pour compenser l'augmentation de la CSG.

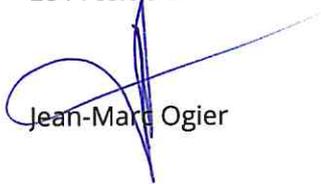
M. Guérin s'interroge également sur les déclarations de salaire brut notées sur les relevés MGEN, il souhaiterait savoir comment la MGEN se procure ces montants. Mme Courtel explique que ces chiffres émanent des impôts.

M. Guérin et M. Demko souhaiteraient obtenir pour le local syndical une seconde armoire (avec clé) ainsi qu'une table et quelques chaises.

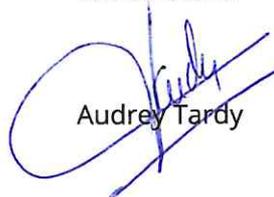
La Directrice des Ressources Humaines est interpellée par certains membres du Comité Technique quant à l'application de la circulaire du mois d'avril 2017 concernant la réduction des délais de paiement pour les vacataires de l'enseignement supérieur. La DRH indique que les dispositions indiquées dans la circulaire ont bien été mises en place à l'ULR à la rentrée 2017 / 2018, les délais de paiement ont pu être réduits lorsque les attestations des heures de vacances effectuées sont immédiatement communiquées.

La séance est levée à 12h35.

Le Président


Jean-Marc Ogier

La Secrétaire


Audrey Tardy

Le Secrétaire adjoint


Éric Guérin

GLOSSAIRE

APB	Admission Post-Bac
APEC	Association Pour l'Emploi des Cadres
BI	Budget Initial
BIATSS	Bibliothèque, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Social, Santé
BS	Bilan Social
BU	Bibliothèque Universitaire
CA	Conseil d'Administration
CAC	Conseil ACadémique
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CNU	Conseil National des Universités
COPAREF	Comité Paritaire Interprofessionnel Régional pour l'Emploi et la Formation Professionnelle
CSG	Contribution Sociale Généralisée
CT	Comité Technique
DGS	Directrice Générale des Services
DRH	Directrice des Ressources Humaines
EC	Enseignant-Chercheur
FLASH	Faculté des Lettres, Langues, Arts et Sciences Humaines
FST	Faculté des Sciences et Technologies
GBCP	Gestion Budgétaire et Comptable Publique
GT	Groupe de Travail
MESRI	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
MGEN	Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale
MRIP	Maison de la Réussite et de l'Insertion Professionnelle
RIFSEEP	Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel
SDF	Sans Domicile Fixe
SID	Système d'Information Documentaire
UFR	Unité de Formation et de Recherche
ULR	Université de La Rochelle
UMR	Unité Mixte de Recherche
PAST	Professeur ASsocié à Temps partiel

PE Projet d'Établissement
PV Procès-Verbal
VP CA Vice-Présidente du Conseil d'Administration

La Rochelle, le 08 novembre 2017



Délégués SNPTES

A

M. Jean-Marc Ogier
Président de l'Université de La Rochelle

ULR-PRESIDENT-SGU

REÇU LE : 10 NOV. 2017

Transmis P/Suite : P/B

Copie P/Info : DG / DRH

Copie à
DRH
DGS

Objet : situation et évolutions des carrières des personnels contractuels en CDI

Monsieur Le Président,

Depuis l'avis émit du CT du 21/06/2013 sur les carrières des personnels en CDI, nous n'avons pas, à ce jour, d'informations formelles de la mise en application de ce qui a été voté.

De plus, le SNPTES vous demande de communiquer aux Commissions Paritaires d'Etablissements restreintes aux ITRF, AENES et BU ou dans une Commissions en formation plénière le détail des agents concernés sur leur évolution indiciaire.

Il serait intéressant aussi de communiquer au Conseil d'Administration le coût antérieur pour l'établissement et une projection du coût pour les années avenir.

Enfin, nous vous sollicitons pour avoir un bilan, en Comité Technique, sur ce qui a été appliqué à l'échelle de l'établissement, notamment pour être utilisé comme support sur les prochains groupes de travail concernant la Convention de gestion des contractuels.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de mes respectueuses salutations.

Eric Guérin, Délégué et Secrétaire Académique SNPTES

