

EDITO

La politique gouvernementale ne semble connaitre aucun répit. Les réformes s'enchainent faisant fi de la majorité des français.

Nous allons, encore, subir un cortège de réformes : augmentation des frais d'inscriptions des étudiants extra communautaires, réforme des retraites, CAP 2022 et la réforme de l'état.

Nous avons l'impression d'avoir à faire face à une inépuisable casse de la fonction publique.

Pourquoi tant de haine ! Il serait temps que nos politiques se rendent compte que la fonction publique n'est pas qu'un coût mais qu'elle est également une richesse et qu'elle participe à celle de notre pays.

La dépense publique n'est pas une charge pour l'économie, un prélèvement sur la richesse de la Nation. Elle est en revanche, pour un peu moins de la moitié de son total, la base de la production de biens communs et, pour le surplus, l'instrument de la lutte contre les inégalités. A ces deux titres, elle est évidemment nécessaire et c'est une erreur que de vouloir à l'avance la plafonner.



Votre CHSCT nouveau est arrivé :

Le 24 janvier un nouveau CHSCT a été installé. Les 4 mandatés pour la CGT – SUD sont : Gwenola LENCOT – Martine SALM – Gwenaëlle OMHOVERE – Jean-Baptiste LANFRANCHI.

Martine SALM a été élue en tant que secrétaire du CHSCT. Ce rôle consiste essentiellement en deux points :

- Avant chaque CHSCT une réunion préparatoire doit être organisée afin d'établir l'ordre du jour. La direction de l'établissement apporte ses points et les présente. De notre côté nous pouvons demander que certains sujets soient rajoutés. Cependant, il semble difficile de faire réellement entendre notre voix, donc la vôtre.
- La relecture du CR de chaque CHSCT.

Nous souhaitons établir un travail en amont de chaque CHSCT avec l'ensemble des OS afin que le travail soit le plus efficient possible.

Chacun des mandatés SUD-CGT se tient à votre disposition pour tout ce qui touche à vos conditions de travail.

La note 2019 de gestion unique des personnels BIATSS :

<http://cgt.fercsup.net/spip.php?article4307>

Augmentation des frais d'inscription pour les étudiants étrangers

Le gouvernement, dans un texte intitulé "bienvenue en France" (ironie involontaire ?) a décidé d'augmenter les frais d'inscription pour les étudiants étrangers, hors Union européenne, Canada et Japon, à environ 2700€ pour les licences et 3300€ pour les masters et les doctorants (par comparaison, les frais d'inscription pour les étudiants français sont respectivement de 170, 243 et 380 €). Même si les étudiants ont la possibilité d'être exonérés (si les étudiants sont boursiers ou par choix des Universités), cette décision marque la volonté de choisir les étudiants qui viennent en France : pourront venir certains étudiants riches, tandis que pour les étudiants pauvres, qui doivent déjà payer le simple fait de déposer une demande (par le système "Études en France" mis en place par le Ministère des affaires étrangères), il deviendra quasiment impossible de venir étudier en France.

La plupart des Universités se sont opposées à cette mesure, car certaines formations risquent de devoir fermer (quand leurs effectifs sont majoritairement composés d'étrangers). Mais choisir les étudiants en fonction de leurs revenus, est également une attaque violente contre le service public d'enseignement supérieur. En effet, l'Université est un service public, parce que nous considérons que la connaissance et sa diffusion ne sont pas des marchandises, mais un bienfait pour la population dans son ensemble. Augmenter les frais d'inscription pour les étudiants étrangers, c'est aussi pour le gouvernement des riches, un premier ballon d'essai avant d'augmenter les frais pour l'ensemble des étudiants. L'arrêté a été publié au JO du jour de Pâques !

Le Président de l'UL souhaite présenter au CA de ce mois de mai une proposition d'exonération pour l'année 2020-2021 (sur le contingent de 10 % possible pour l'exonération de frais d'inscription). Mais ce n'est qu'un sursis. Que se passera-t-il en 2021 ? L'opposition aura décliné et la décision devra s'appliquer.

Refuser d'appliquer cette augmentation des frais d'inscription n'aurait pas été seulement un choix moral, c'est avant tout une défense de l'intérêt public !



Le télétravail à l'université de Lorraine

Une phase d'expérimentation a été mise en place à l'université de Lorraine en janvier 2019. Aujourd'hui, environ 90 agents sont inscrits dans ce dispositif. L'UL souhaite établir un travail d'analyse le plus fin possible, aussi il est proposé de repousser la mise en place du dispositif à l'ensemble des agents afin de renforcer le retour d'expérience, d'étudier l'impact sur le collectif de travail, de laisser la place pour un dialogue avec les responsables, et d'aller plus loin dans la formation des télétravailleurs et de leurs encadrants.

Cette analyse nécessite de repousser le démarrage pour l'ensemble des agents à janvier 2020, ce qui ne nous paraît pas être la meilleure période pour ceux-ci qui doivent se positionner sur leur organisation du temps de travail et en termes de mobilité par année universitaire. Cette date n'est pas, à ce jour, définitive, et il est possible qu'elle soit modifiée. Les agents qui souhaitent travailler en télétravail pourraient

démarrer soit en janvier soit en septembre 2020.

Par ailleurs, il nous paraît absolument indispensable que les conditions matérielles ne soient pas un frein au choix opéré par l'agent. Cependant aujourd'hui certaines composantes, devant prendre les frais d'achat de matériel à leur charge s'opposent à cet accès. Nous pensons qu'en référence au décret de 2018, c'est à l'établissement de prendre en charge ces dépenses et vous ne devriez pas avoir à subir l'organisation financière de notre établissement.

D'autre part l'obligation d'un espace dédié au télétravail à domicile peut être un frein pour certains qui ne disposent pas, à leur domicile, de ces conditions imposées.

Nous nous interrogeons aussi sur la non-prise en compte des frais annexes comme la connexion internet, mais également le siège de travail ou l'augmentation des dépenses en termes d'énergie par exemple.

Le fait que notre établissement ne prendra pas en charge l'ensemble des coûts découlant du télétravail risque de générer une très forte inégalité entre les collègues : ceux qui auront les moyens pourront accéder au télétravail. Les autres se verront refuser cette possibilité pour des motifs uniquement liés à leur niveau de vie. Ce seront encore une fois les plus fragiles et les catégories les plus démunies qui seront oubliés.

En dernier lieu nous rappelons que nous aurions souhaité que l'établissement se penche sur une possibilité de travail délocalisé : la multiplicité des sites universitaires sur le territoire permettrait, en effet, aux agents, de s'inscrire dans une démarche de travail sur le site universitaire le plus proche de leur domicile.

Plus généralement, Il ne faut pas oublier que les risques de désocialisation du travail, de réductions des collectifs de travail, de manque d'encadrement, de surcharge de travail, d'intrusion de l'employeur dans l'espace privé du salarié... ne sont pas levés. Par ailleurs, le télétravail constitue bien souvent pour l'employeur public un moyen d'atténuer l'impact des restructurations en cours, en éloignant les collègues des sources de conflits plutôt qu'en résolvant les questions de souffrance au travail en y faisant face.

CPE Liste aptitude ITRF du 31 Janvier 2019

Comme chaque année, nous dénonçons l'insuffisance des créations de postes qui, de fait, prive les personnels d'un déroulement de carrière, puisque pour dégager des possibilités de promotions, il faut des ouvertures de postes au concours et ensuite pourvoir à la vacance des postes. Les commissaires paritaires ne devraient pas avoir à gérer la pénurie, mais s'y retrouvent obligés.

Nous constatons, que nombre d'agents ne candidatent toujours pas. Nous nous posons des questions quant aux motifs pour certains agents : découragement aux vues des possibilités de promotion ? difficultés à établir leur rapport ? difficultés à avoir un rapport convenable de la hiérarchie ? disparité de transmission des fiches individuelles de proposition, disparité de date de retour des dossiers suivant les services ?

Il est de la responsabilité de l'université d'œuvrer à la progression de la carrière des agents. Tout doit être mis en place pour encourager un maximum d'agents à candidater. Il est également de la responsabilité de la hiérarchie d'informer les agents (agents de service et ceux qui n'ont pas accès à la messagerie en particulier) et pas au dernier moment. Il faut les inciter à suivre des formations...

Nous sommes obligés de travailler chaque année à l'aveugle sans connaître les contingents ministériels, ce qui nous pousse à proposer plus de dossiers que de possibilités de promotion, et qui engendre un effet mémoire. C'est déplorable pour tous les agents promouvables qui œuvrent à fournir des dossiers dans l'espoir d'une promotion !

Les élus CGT ont eu 5 jours pour étudier les 82 dossiers d'agents promouvables pour le grade de technicien.

Nous nous sommes appuyés sur les éléments suivants pour l'examen des dossiers :

- La formation : Formation initiale et continue - Qualifications acquises sur d'autres postes (y compris dans le secteur privé) - Concours préparé (admissibilité concours)
- La technicité : Aide enseignement et/ou recherche - Qualifications multiples - Formation des collègues - La capacité à passer dans le corps supérieur
- Éléments d'appréciation complémentaires : Formation personnelle - Nombre de promotions obtenues dans la carrière – Ancienneté – Age.

Nombre d'ayant droit : 180 – Nombre de dossiers déposés : 82 – Nombre de dossiers retenus pour la CPE : 12
- % de dossiers retenus pour la CGT : 50 %

Alors que va débiter la campagne des entretiens rappelons tout d'abord que celui-ci nuit aux collectifs de travail et à la santé.

Présenté comme un droit pour les agents et comme un « instrument de dialogue et de prévention des conflits », l'entretien professionnel n'est qu'un outil pour individualiser les relations entre agents, et entre chaque agent et sa hiérarchie.

A travers les objectifs, résultats, indicateurs quantitatifs, il a pour effet de renforcer la concurrence entre les agents, leur soumission, leur isolement, et ainsi d'affaiblir les collectifs de travail et toute capacité de résistance collective. Comme de nombreux spécialistes l'ont pointé, l'évaluation du travail, et en particulier l'évaluation individualisée des performances est néfaste à la santé. Elle est pleine d'arbitraire, renforce angoisses et sentiment d'injustice, désorganise les solidarités et la confiance au travail. Cette réalité est niée dans les services et pourtant, nos organisations syndicales en pointent depuis des années les effets pathogènes.



Ainsi, comme chaque année, tous les personnels BIATSS de l'Université de Lorraine (titulaires et non-titulaires en contrat depuis plus d'un an) doivent « bénéficier » (sous peine de sanction disciplinaire...) d'un entretien professionnel, conduit par leur su-

périeur hiérarchique direct.

Il est obligatoire alors rappelons que cet entretien n'est pas un entretien d'évaluation, il ne peut pas servir à vous juger. Il doit être un moment d'échange avec votre hiérarchie afin de faire le point sur votre travail, son évolution, afin de réfléchir sur votre parcours professionnel, à partir de vos attentes et de vos besoins et afin de définir le cas échéant votre projet de formation et en assurer le suivi.

Il doit être précédé par un entretien collectif de service qui doit permettre de définir les tâches et les objectifs collectifs de travail.

Que faire en cas de problème ?

Le compte rendu de cet entretien doit servir à l'administration pour faire ses choix en matière d'avancement d'échelon et de grade, de promotion de corps ainsi qu'en matière de modulation des régimes indemnitaires.

Il est donc important d'être en mesure de se défendre, si besoin est, en cas de désaccord avec son supérieur hiérarchique direct sur l'évaluation de sa « valeur professionnelle ».

Au cours de l'entretien vous pouvez présenter un rapport d'activité qui peut être annexé au compte rendu de l'entretien si vous en faites la demande. Le cas échéant, il pourra servir en cas de litige sur l'appréciation de votre activité professionnelle.

Après l'entretien : un compte-rendu doit être établi. C'un acte administratif, juridiquement opposable et susceptible de recours.

Le circuit du compte rendu :

Votre supérieur hiérarchique rédige le compte rendu qui est communiqué à l'agent qui peut le compléter par ses observations. Un délai d'une semaine vous est laissé à cette fin. Vous pouvez donc mettre à profit ce délai pour dialoguer avec votre supérieur hiérarchique afin qu'il modifie sa rédaction. Si vous n'êtes pas satisfait, c'est en complétant le compte rendu par vos observations que vous indiquerez votre désaccord avec l'évaluation réalisée par votre supérieur hiérarchique.

L'autorité hiérarchique (le président de l'UL) vise le compte rendu et peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations relatives à votre valeur professionnelle.

Le compte rendu vous est notifié pour signature ce qui attester que vous en avez pris connaissance. Votre signature n'implique en aucun cas que vous êtes d'accord avec le contenu du compte rendu, mais elle est indispensable pour tout recours.

Le compte rendu est retourné à l'autorité hiérarchique qui le verse à votre dossier après qu'une copie vous ait été remise.

Les recours :

Après notification (point 4 ci-dessus) : vous pouvez exercer un recours hiérarchique dans un délai de 15 jours francs auprès de l'autorité hiérarchique (président). Ce dernier notifie sa réponse dans un délai de 15 jours francs. Après réception de la réponse de l'autorité hiérarchique, vous pouvez saisir la CAP compétente (académique ou nationale selon les corps) dans un délai d'un mois.

Le recours hiérarchique est obligatoire avant saisine de la CAP. Vous avez intérêt à communiquer à la CAP tous les éléments utiles d'information.

Issue du recours :

la CAP peut demander à l'autorité hiérarchique la révision du compte rendu. L'avis de la CAP étant consultatif, l'autorité hiérarchique peut refuser. Dans tous les cas, elle doit notifier à l'agent le compte rendu définitif, amendé ou non : d'où l'importance de signaler sa démarche aux représentants du personnel.