



Élections professionnelles
du 1^{er} au 8 décembre 2022

CSA d'établissement

Liste CGT – FSU – SUD

En 2022, la CGT, la FSU et SUD se présentent ensemble aux élections professionnelles à l'Université de Lorraine. Les trois organisations s'appuient sur un constat partagé. Des décennies de réformes ont causé une transformation profonde de la fonction publique et en particulier de l'enseignement supérieur et de la recherche : accroissement de la précarité, concurrence généralisée sous couvert d'autonomie et de responsabilité, multiplication des projets à court terme, folie évaluation et pression généralisée sur les salarié-es titulaires et non-titulaires. Dans un contexte de crise économique et sociale aggravée, le ministère laisse les établissements se débrouiller à moyens constants pour financer GVT, hausse du point d'indice et frais accrus de chauffage. La situation sociale est dramatique pour un nombre grandissant d'étudiant-es, notamment pour les extra-européen-nés du fait de la hausse des droits d'inscription. Avec la baisse des salaires réels rapportés à l'inflation, de 20 à 25 % depuis l'an 2000, la situation est en passe de devenir dramatique pour nombre de nos collègues, notamment chez les non-titulaires et les BIATSS de catégorie C.

Au printemps dernier, l'équipe dirigeante de l'université de Lorraine a été renouvelée. **Nos syndicats ont soutenu les listes ESPOIR** qui ont permis d'avoir des élu-es dans différents conseils centraux. En nous présentant à nouveau ensemble aux élections professionnelles, nous voulons porter les revendications du plus grand nombre, pour l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous, pour assurer un service public d'enseignement supérieur et de recherche digne de ce nom.

Nos revendications pour l'enseignement supérieur et la recherche

| CONTRE | POUR |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• La précarité institutionnelle.• L'individualisation par les traitements et par les primes, contre les primes au mérite.• La privatisation rampante, la systématisation des appels au privé (audits, conseils, outils numériques), des partenariats publics privés et le recours aux filiales.• Les réorganisations brutales et destructrices, le management nocif et toute forme de discrimination.• La baisse continue des budgets alloués à l'action sociale. | <ul style="list-style-type: none">• Procéder à des recrutements sur statuts nationaux, BIATSS et enseignant-es et/ou chercheur-es.• Réduire la précarité et la sous-traitance : titulariser ou CDIser un maximum de personnels précaires, ouvrir les postes gelés et mener une politique de recrutement pour les enseignant-es et/ou chercheur-es et les BIATSS.• L'égalité de traitements entre titulaires et non titulaires BIATSS et maintenant enseignant-es et/ou chercheur-es.• L'égalité salariale et de déroulement de carrière.• L'alignement de l'indemnitaire dans le supérieur sur les autres ministères de la fonction publique d'État.• Une hausse massive des salaires, avec indexation du point d'indice sur le coût de la vie.• Des primes revalorisées et identiques par corps et grades et leur intégration dans le traitement.• L'organisation du temps de travail et des modalités du (télé)-travail pour toutes et tous, sur la base du volontariat, en respectant la diversité des situations et en faisant appliquer le droit à la déconnexion.• La rénovation et la construction de locaux, leur mise aux normes environnementales, l'augmentation des moyens humains et financiers.• Une action sociale financée à hauteur de 1 % de la masse salariale et gérée par vos élu-es. |

Le comité social d'administration, qu'est-ce que c'est ?

En 2023, le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, santé et conditions de travail (CHSCT) de notre établissement vont disparaître pour être remplacés par une seule instance, le **comité social d'administration** (CSA). Une « formation spécialisée » du CSA reprendra quant à elle les prérogatives du CHSCT (santé, sécurité et conditions de travail au sens large).

Tou-ttes les agent-es titulaires ou en CDI qui exercent leurs fonctions dans l'établissement sont électeurs-rices : ITRF, AENES, personnels des bibliothèques, enseignant-es, enseignant-es-chercheur-es, ITA et chercheur-es des UMR rattachées à l'UL. **Les agent-es en CDD doivent bénéficier d'un contrat de six mois au moins depuis au moins deux mois pour être électeurs-rices.**

Nos revendications pour l'Université de Lorraine

- L'amélioration des règlements de gestion des contractuel·les.
- La suppression de la filiale Propuls.
- Le paiement des jours CET des BIATSS par les services centraux.
- La fin du gel des postes.
- L'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.
- Le combat contre le harcèlement moral, sexiste et sexuel systémique qui concerne tous les personnels et les usager·es.
- Le maintien du recours aux instances nationales (qualification, congés de recherche, promotion... des enseignant·es-chercheur·ses, concours BIATSS).
- En attendant l'intégration des primes dans les salaires, pour des primes de fin d'année pour tous et toutes identiques par corps et grades.
- Une révision régulière des LDG – lignes directrices de gestion, qui définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de l'établissement, en matière de promotion et de valorisation des parcours.
- Une meilleure prise en compte de l'encadrement des étudiant·es dans le référentiel.
- La suppression des contraintes budgétaires mutualisables sur les composantes (participation aux fluides, améliorations du bâti, réparations, primes, CET, etc.).
- L'amélioration des conditions de travail (qui se dégradent pour tous les personnels).
- Au sein de la Formation spécialisée Santé et Sécurité au Travail, nous défendons le droit à la santé et à la sécurité de tous et toutes sur le lieu de travail.

Le bilan de nos représentant·es au comité technique et au CHSCT

Pendant les mandats 2012-2022, nos organisations se sont investies, au CT et au CHSCT, dans la défense de tous les personnels (enseignant·es-chercheur·es et BIATSS, doctorant·es, titulaires et contractuel·les). Elles ont porté devant la présidence les revendications et questions des personnels de l'UL. Elles ont informé le plus régulièrement possible des projets et débats menés en instances, en envoyant systématiquement ordres du jour et comptes rendus explicites, en interrogeant les personnels, en alertant sur les dossiers problématiques. Les mandaté·es au CHSCT ont été présent·es dans les services, au côté des agent·es, dans les visites et enquêtes dans les composantes en souffrance, sur des dossiers particulièrement compliqués (amiante, covid, télétravail...).

Nos candidates et candidats

| | | | | | | | | | |
|----|-----------|--------------|----------|--------|----|--------------|-------------|------------|-------|
| 1 | Gwenaëlle | OMHOVERE | BIATSS | Metz | 11 | Mathilde | TAGHON | Doc. Cont. | Nancy |
| 2 | Nicolas | GREGORI | MCF | Nancy | 12 | Annelise | CROUVEZIER | BIATSS | Metz |
| 3 | Nicolas | DORKEL | BIATSS | Metz | 13 | Karim | RAMDANI | DR | Nancy |
| 4 | Patricia | MELY | Ens. CDI | Metz | 14 | Emilie | THOMASSOT | MCF | Nancy |
| 5 | Victor | SANDANASSAMY | BIATSS | Nancy | 15 | Veasna | KHIM | MCF | Metz |
| 6 | Hadrien | CHAYNES | BIATSS | Nancy | 16 | Manuel | REBUSCHI | MCF | Nancy |
| 7 | Bertrand | BERCHE | PU | Nancy | 17 | Marie-France | ANDRIN | BIATSS | Metz |
| 8 | Céline | PEREZ | BIATSS | Nancy | 18 | Sébastien | FUMERON | MCF | Nancy |
| 9 | Nadège | MARIOTTI | MCF | Metz | 19 | Angèle | TEMOIN | BIATSS | Nancy |
| 10 | Nathalie | LAMER | Ens. CDI | Longwy | 20 | Michel | CALTAGIRONE | BIATSS | Nancy |

Du 1^{er} au 8 décembre, je vote CGT-FSU-SUD au CSA pour des représentant·es qui interviendront pour de meilleures conditions de travail et sur les questions qui nous concernent tous et toutes et qui sont les prérogatives de ces nouvelles instances :

- L'organisation, le fonctionnement des services (réorganisations, transferts et sous-traitance, temps de travail, télétravail...).
- Les questions relatives aux effectifs, à la gestion des emplois.
- Le régime indemnitaire (RIFSEEP, RIPEC...) ; les lignes directrices de gestion (mobilité, promotions).
- La formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle.
- La lutte contre toutes les discriminations, contre les violences sexistes et sexuelles.
- La prévention des risques, l'hygiène, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.
- La participation de l'employeur à la protection sociale complémentaire et à l'action sociale.

