

#BIATSS

## Les agents du corps de l'AENES à l'université de Lorraine

Les agents BIATSS sont répartis en trois catégories : les **contractuels**, les **ITRF** et les **AENES**. Les agents de l'AENES sont rattachés au ministère de l'éducation nationale pour la gestion de leurs carrières et dépendent donc du rectorat.

Les examens et concours auxquels ils souhaitent participer sont organisés par le ministère de l'éducation nationale. Leurs avancements sont validés, après passage en commission paritaire d'établissement, par la commission académique.

**Cependant leurs conditions de travail dépendent de l'université de Lorraine.** Ainsi le temps de travail, les congés, et le régime indemnitaire, ..., sont ceux de l'UL.

- Depuis la création de l'UL, leur **nombre ne cesse de décroître**. Ce n'est pas sans conséquence pour la carrière de ces agents puisque les possibilités d'avancement sont liées à l'effectif dans l'établissement. Donc, moins il y a d'AENES, moins il y a de possibilités d'avancement.

- Le **régime indemnitaire** des AENES est celui de l'UL : aujourd'hui, il est moins favorable que celui appliqué dans les services de l'éducation nationale ce qui n'est pas sans poser de problèmes.



Adhérer à la CGT FERC Sup, c'est avoir une action concrète dans un syndicat inter-catégoriel visible également dans d'autres secteurs, à l'échelle de la société. C'est être solidaire des luttes menées par l'ensemble des adhérent.e.s de la CGT avec toutes celles et tous ceux que l'économie néo-libérale exploite et malmène (les sans-papiers, les sans-logis, les précaires). C'est participer activement à la mise en convergence des luttes des salarié.e.s et penser leurs enjeux en terme de choix de société. **JE ME SYNDIQUE** -> [cgt-info@univ-lorraine.fr](mailto:cgt-info@univ-lorraine.fr)



- Mais surtout le **travail est différent** : l'organisation n'est pas la même, les tâches à effectuer sont différentes, la pression hiérarchique est différente. Certains de nos collègues ne parviennent pas à s'y faire et préfèrent assez vite retourner vers l'éducation nationale et des structures à taille plus humaine.

**Ce qui nous inquiète à la CGT, c'est la disparition, programmée ou non, volontaire ou non, de ce corps dans notre établissement.**

De nombreux responsables souhaitent, aujourd'hui, gérer la carrière des personnels BIATSS. Or pour l'AENES ce n'est pas possible. Alors dans les pôles, les collegium, les laboratoires, etc... on ne veut pas d'agents de ce statut, préférant garder des contractuels ce qui n'est pas une pratique normale dans la fonction publique.

Lorsque nous soulevons cet état de fait, la direction de notre établissement nous répond que les AENES ne voudraient pas venir à l'UL. Or, on ne choisit pas son affectation à moins de refuser le bénéfice du concours, ce qui nous paraît un peu étrange avec un marché de l'emploi aussi tendu.

**Donc, on nie tous les apports de ces agents ; on favorise l'emploi de la BAP « J » au détriment du corps de l'AENES ; on continue à transformer des postes AENES en ITRF !**

Certes, pour les agents, il y a la différence salariale et la difficulté de promotion, mais, pour les directions, il y a surtout une **volonté de plus en plus prégnante et accrue, grâce à l'autonomie de nos établissements, d'avoir la main sur les concours, les emplois et les carrières des agents, et cela n'est pas acceptable. C'est contraire à l'esprit du statut de la fonction publique.**

**Plutôt que de supprimer ce corps, rétablissez-le en reconnaissant ses qualités et en lui redonnant toute sa place.**

Octobre 2018

Numéro 3



EDITO

### #Regroupements

Le projet d'ordonnance sur les regroupements dans l'ESR, diffusé par la presse début septembre et examiné au CNESER d'octobre a été rédigé, une fois de plus, **sans aucune concertation** avec les organisations syndicales. Projet dans la droite ligne des lois précédentes de restructuration de l'enseignement supérieur et de la recherche (Pécresse et Fioraso), il n'a qu'un seul objectif réel : faciliter les regroupements là où la résistance est trop forte (voir à Toulouse par exemple).

Dans une logique **de restructuration permanente**, ce projet d'ordonnance va permettre aux composantes de l'ESR d'un site de déroger au code de l'éducation pour constituer un **établissement expérimental** par «regroupement ou fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche dont des organismes de recherche publics et privés».

Il va créer **de l'insécurité** pour très longtemps, et complètement bouleverser les **conditions de travail** de tous nos collègues. Ces établissements expérimentaux pourront déroger sur des nombreux points (plus de règle de la majorité absolue pour les délibérations statutaires, plus de limite d'âge à 68 ans pour les chefs d'établissements et plus de limite pour le nombre des mandats, modification des modalités électorales des conseils centraux avec une diminution drastique de la représentation du personnel et des usagers au profit des personnalités extérieures) [...]

### #Enseignants-chercheurs

#### Article 16 du projet de loi « pour une école de la Confiance »

Un petit article qui concerne les enseignant.es-chercheur.es, sorte de cavalier législatif, a été inséré dans le très décrié projet de loi « pour une école de la Confiance » que les différences instances des Ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur ont eu à examiner ces dernières semaines.

Cet article prévoit de modifier l'article L 952-6 du Code de l'Education qui concerne les recrutements et le déroulement de carrière des MCF et des PR, en permettant à un président qui ne serait pas enseignant-chercheur d'interférer dans des évaluations liées à l'enseignement et à la recherche. Sans doute pour satisfaire aux exigences du jury Idex ! Cela va affaiblir les commissions de spécialistes mais également l'autonomie du **conseil académique** et va porter atteinte à l'**indépendance des enseignant-chercheurs** dans les recrutements et la sélection des candidats.

Il s'agit d'une atteinte directe au principe **d'évaluation par les pairs et de collégialité** et d'un virage vers l'**évaluation hiérarchique**. Les élu.es CGT, mobilisé.es dans ces instances, ont vigoureusement protesté contre ce passage en force et veilleront à maintenir l'indépendance des enseignant.es-chercheur.es.

Lorraine Sup CGT – Octobre 2018 - 1

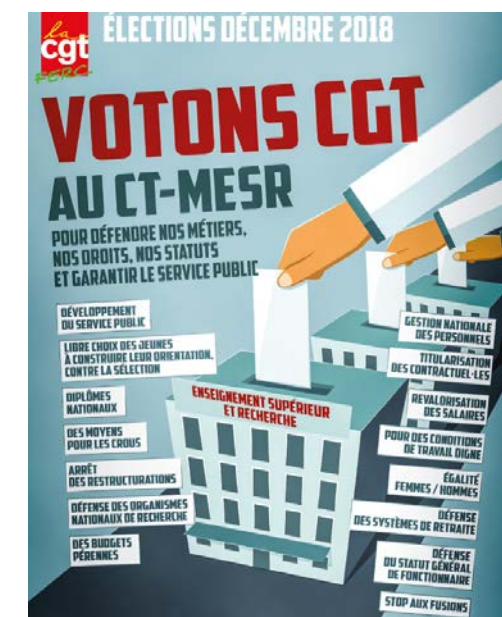
# LETTRE D'INFO DE LA CGT FERC SUP

[...] Cette ordonnance va également permettre l'entrée **du secteur privé** par des regroupements ou fusions avec les établissements de l'enseignement supérieur et les organismes de recherche.

**Si le président de l'UL affirme que la Lorraine n'est pas concernée**, comment ne pas envisager que des projets expérimentaux pourraient voir le jour sur le territoire du Grand-Est ?

**La CGT s'oppose sans réserve** à ce projet d'ordonnance, inacceptable, qui provoquerait 10 années de **restructurations supplémentaires, épuisantes et destructrices** pour les **personnels et néfastes** pour le **service public d'ESR**

**Elections professionnelles du 6 décembre 2018 : n'oubliez pas le vote au CTM-ESR**



### Comité de suivi « Sauvadet » du MEN-MESRI

En cette rentrée 2018, s'achève la dernière session du plan Sauvadet, initié en mars 2012 et qui avait pour objectif affiché de « résorber la précarité dans la Fonction Publique ». Initialement prévu pour 4 sessions, il avait été prolongé pour 2 sessions en 2016.

Dès le lancement de ce plan, la CGT avait été très critique sur des modalités qui imposaient de passer un concours à des personnels qui, forts de leur expérience et de leur ancienneté, auraient dû accéder immédiatement au statut de fonctionnaire.

A l'heure du bilan, la CGT ne peut que constater que la réalité a été pire que redoutée. En Lorraine, par exemple, l'insuffisance de postes offerts dans certaines catégories, l'attitude de jurys qui n'ont toute expérience des non-titulaires, le refus de l'admini-

stration de mettre en place un Comité de suivi syndical Sauvadet pourtant demandé par plusieurs organisations dont la CGT, le refus de positionner les concours Sauvadet là où il y avait des éligibles (répartition arbitraire des concours Sauvadet entre pôles et collegiums), le manque d'infos transmis aux personnels éligibles, la rétention d'infos, voire les erreurs dans le calcul de l'ancienneté des contractuels, tout cela a concouru à maintenir dans la précarité des centaines de personnels qui s'étaient pourtant inscrits dans le processus en Lorraine, des milliers dans tout le pays.

A l'heure du bilan, il n'y a que l'insuffisance qui se fait jour : pour l'ensemble des personnels BIATSS de l'enseignement scolaire et supérieur, seulement 7127 personnes (46 %) ont pu être titularisées sur les 15 578 éligibles au cours des 6 ans. Le bilan est encore plus catastrophique pour les personnels Ingénieurs et Techniciens (IT) des organismes de recherche (EPST) avec seulement 23 % de titularisés et il y a aujourd'hui plus de personnels contractuels dans l'Éducation Nationale et l'Enseignement supérieur et la Recherche qu'avant 2013.

Le gouvernement ne prévoit aucun nouveau dispositif pour permettre aux contractuels d'accéder au statut de fonctionnaire. Au contraire, avec CAP 2022, il entend développer un véritable plan de contractualisation avec, entre autres, le développement de « contrats de mission » dans l'Enseignement supérieur et la Recherche. C'est donc, pour contrer les mesures annoncées, une mobilisation sans précédent qui doit s'amplifier pour la titularisation sans condition de concours.



### !! Ambiances de travail : Faisons respecter le droit !

#### Votre confort vaut mieux que celui des actionnaires des "gestionnaires d'énergies"

Trop chaud ? Trop froid ? Trop sombre ?....Dans la fonction publique, c'est la réglementation du Code du travail qui fait loi sur ces questions. La loi n'est pas dérogoaire. Son fondement : protéger la santé physique et mentale des travailleurs, adapter le travail à l'homme.

Pour rappel, voici ce que dit la législation en la matière, relevé sur le site de l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) :

"L'employeur met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail), en application des principes généraux de prévention du Code du travail. Il doit notamment prendre en compte les conditions de température lors de l'évaluation des risques et mettre en place des mesures de prévention appropriées.

L'employeur doit aussi veiller à ce que les locaux fermés affectés au travail soient chauffés pendant la saison froide. Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température convenable et qu'il ne donne lieu à aucune émanation délétère (article R. 4223-13 du Code du travail)".

Le code du travail ne donne pas de chiffre précis sur la température minimale (ou maximale), il ne fait absolument aucun doute que travailler, en intérieur et en position assise notamment, dans un environnement en dessous de 20°C est inacceptable, et ne rentre pas du tout dans le cadre d'une "température convenable" précisée dans la loi.

La norme française NF X 35-203 / ISO 7730 de décembre 1981, relative au confort thermique va établir les températures de confort suivantes :

- Dans les bureaux : 20 à 22 °C
- Dans les ateliers avec faible activité physique : 16 à 18 °C
- Dans les ateliers avec forte activité physique : 14 à 16 °C.

L'UL, par sa politique de sous traitement, permet à des entreprises privées de profiter des « économies d'énergies » qu'elle réalise plutôt que d'investir dans la rénovation des bâtiments et c'est donc par 14° que certains de nos collègues ont dû travailler au début de l'automne.

La CGT pense que votre confort thermique vaut mieux que le confort économique des actionnaires de ces grandes entreprises (Dalkia, Veolia Etc...)

Nous incitons donc, les agents qui subissent ces conditions de travail inacceptables à le noter dans le Registre Santé et Sécurité au travail, en y indiquant, quand c'est possible, le relevé de température.

[cgt-info@univ-lorraine.fr](mailto:cgt-info@univ-lorraine.fr)  
<http://www.fercsupcgt-lorraine.fr/>

#### Le saviez-vous ?

#BIATSS En France, dans les établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur, la Commission Paritaire d'Etablissement (la CPE), instituée en 1999, est consultée sur les décisions individuelles concernant les membres du personnel BIATSS.

Elle est composée pour moitié des représentants du personnel et pour moitié des représentants de l'administration. Les représentants du personnel y sont élus sur listes présentées par des organisations syndicales par catégorie A, B et C et par corps.

La CPE examine et classe des dossiers pour les propositions d'avancement dans un même corps (tableau d'avancement) ou de promotions dans un corps supérieur (liste d'aptitude). Elle donne aussi un avis sur les titularisations, les détachements, les mutations, les contestations de compte-rendu d'entretien professionnel, et les demandes de temps partiel.

Elle prépare les travaux des Commissions Administratives Paritaires Académiques (CAPA) et Nationales (CAPN).

Vos représentants CGT à la CPE de l'UL sont : Marie-France Andrin et Sylvie Schumacher (C AENES) - Gwenaëlle Omhovere (C ITRF)

N'hésitez pas à les contacter !

#### NON, le Comité technique n'a pas approuvé le texte sur la prime d'intéressement à l'UL

Drôle de surprise de lire dans un mail envoyé par la DRH aux directeur.ices et responsables administratif.ves de composantes le 28/09 : [...] les « documents nécessaires pour établir vos propositions, conformément à l'approbation du Comité Technique du 13 septembre 2018 et du Conseil d'Administration du 25 septembre 2018. »

Ce n'est pas parce que la présidence ne fait aucun cas des avis des élu.es au Comité technique qu'il faut cacher la vérité aux collègues : le texte sur la prime d'intéressement a bien été rejeté par le CT avec 7 voix CONTRE (dont la CGT, FSU, FO, SNPTES) et 2 voix POUR (SGEN CFDT).

### Le 6 décembre, au Comité technique de l'université de Lorraine

JE VOTE ET JE FAIS VOTER

CGT FERC Sup – SUD Education



Avec la liste unitaire CGT – SUD que nous constituons pour le scrutin 2018, nous souhaitons créer une dynamique large et la plus représentative possible des différentes catégories de personnels afin de les représenter au mieux dans les instances et notamment au CT et au CHSCT.

ENSEMBLE, RENFORÇONS LA FONCTION PUBLIQUE POUR UN SERVICE PUBLIC NATIONAL D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE RECHERCHE LAÏQUE, DÉMOCRATIQUE ET ÉMANCIPATEUR

Le site CGT Ferc Sup consacré aux élections pro du 6 décembre  
<http://elections.cgt.fercsup.net/>

SUIVEZ-NOUS PARTOUT !



@FercSupCGT\_UL



LorraineSupCgt

