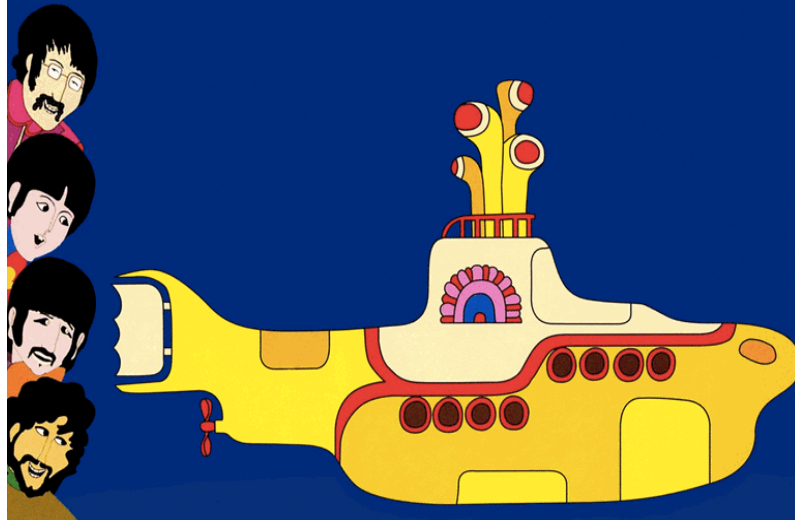


## NOTILUS

Depuis juillet beaucoup ont pu tester ce merveilleux logiciel que notre chère université vient de mettre en place. Sans revenir sur le fait que juillet n'était sûrement pas la meilleure période pour lancer cette application, celle-ci ne nous facilite pas la tâche. Combien d'entre nous n'ont pas eu de réponse ou de proposition de voyage ? Combien de personnes ont dû annuler leur déplacement ? Combien de secrétaires financières ont passé du temps à essayer de trouver des solutions avec l'agence de voyage ? Combien d'argent perdu par la non-validation et par des achats de dernières minutes ? De plus un certain nombre de points nous interrogent : facturation de chaque action, coût de la réservation TER, rôle dans les faits des gestionnaires, etc.



Nous avons averti la direction quant à nos réticences lors du CT du 23 mai « Les élus CGT-SUD sont intervenus pour dénoncer dans ce nouveau système une déshumanisation du travail et une montée du stress relative à ces transmissions au fil de l'eau. Nous avons fait remarquer, qu'une fois de plus, on fait passer le travail du côté de l'utilisateur et que ce type de transformation du travail et des outils préfigure toujours la mutualisation des moyens et des réductions d'effectifs. Par ailleurs, de nombreuses gestionnaires pourraient se voir déposséder de leur travail, sans que l'établissement ne soit en capacité de quantifier cette baisse d'activité. NOTILUS va également générer des milliers de mails à l'heure où la pollution électronique est montrée du doigt partout. Nos organisations sont très inquiètes de la mise en place de ce nouveau système à l'UL : urgence, déshumanisation, stress, conséquences floues sur les missions et le volume de travail des agents. Basculer le travail du côté de l'utilisateur ne peut qu'entraîner des mutualisations à terme, des suppressions de poste, ou une spécialisation sur certaines tâches qui se feront à la chaîne, induite par un workflow incessant d'injonctions urgentes.» et force est de constater que nous n'étions pas loin de ce qui se passe actuellement. Nous ne comprenons toujours pas pourquoi il n'y a pas eu de phase d'expérimentation réelle, in situ. Les nouveaux outils numériques doivent être au service des agents, ils doivent améliorer les conditions de travail et non pas faire exploser les cadres et les collectifs de travail comme c'est le cas en ce moment à l'UL.

## CPE Tableau Avancement—Septembre 2019

### Classement ATRF P1C

Rappel des résultats du tableau d'avancement au titre de l'année 2018 :

Contingent académique : 28 - Dossiers classés par la CPE : 18 - Promotions obtenues : 17

Chiffres concernant les candidats 2019 : Nombre de candidats : 71

18 dossiers classés par la CPE le 19 septembre 2019 (En attente de validation par la CAPA)

### Classement ATRF P2C

Rappel des résultats du tableau d'avancement au titre de l'année 2018 :

Contingent académique : 15 - Dossiers classés par la CPE : 13 - Promotions obtenues : 12

Chiffres concernant les candidats 2019 : Nombre de candidats : 36

12 dossiers classés par la CPE le 19 septembre 2019 (En attente de validation par la CAPA)



# Lettre d'info de la CGT Ferc Sup

Lorraine Sup CGT  
Octobre 2019 – N° 9

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

Mise en place du RIFSEEP à l'université de Lorraine

Calendrier : CT du 24 octobre 2019 — CA du 5 novembre

Application en janvier 2020

C'est quoi le RIFSEEP ? C'est l'IFSE (remplacement de la PPRS) + le CIA (remplacement de la prime d'investissement de fin d'année). Il s'appuie sur le décret 014-513 du 2 mai 2014. Pour qui ? Pour tous les BIATSS de l'UL. L'IFSE est censée valoriser les parcours professionnels et favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel. Chacun garde son corps et son grade.

Comment ça marche ?

Chaque poste sera positionné au sein d'un groupe de fonctions.

Catégorie C : 2 groupes ; catégorie B : 3

groupes ; catégorie A : 3 groupes.

Un réexamen triennal sera mis en place.

De nombreuses questions demeurent : qui nous a classé dans un groupe ? Avons-nous été consultés ? Avons-nous pu nous exprimer ? Quelles sont les modalités de contestations ?

L'attribution est-elle valable durant trois ans ? Les montants attribués pourront-ils varier dans la période de trois ans ? Qui fixe le montant de la valorisation d'un groupe ? Dans un même groupe des montants peuvent-ils varier ? Quelle est la fourchette de chaque groupe ? Sur quelles ressources : établissements, ressources propres ? Un responsable peut-il discuter du montant ?

Quid lors du passage dans un grade supérieur durant la période de trois ans ? Quel montant l'établissement va-t-il allouer à ce nouveau dispositif ?

Si vous souhaitez poser des questions sur ce sujet, n'hésitez pas à nous contacter avant le CT du 24 octobre en nous envoyant celles-ci par mail à :

Martine Salm : [martine.salm@univ-lorraine.fr](mailto:martine.salm@univ-lorraine.fr)  
Frédérique Bey : [frederique.bey@univ-lorraine.fr](mailto:frederique.bey@univ-lorraine.fr)  
Nicolas Dorkel : [nicolas.dorkel@univ-lorraine.fr](mailto:nicolas.dorkel@univ-lorraine.fr)  
Marie-France Andrin : [marie-france.andrin@univ-lorraine.fr](mailto:marie-france.andrin@univ-lorraine.fr)



**Toujours plus loin et au-delà.  
Détruire le statut des enseignant.es chercheurs et chercheuses de l'université :  
nouvel objectif du gouvernement**

À l'aube du projet de loi sur la Fonction Publique, notre secteur n'est pas en reste. Le statut des enseignants chercheurs est un exemple intéressant pour mesurer les bouleversements qui menacent les fondements de la fonction publique.

Dans ce domaine comme dans d'autres, la doctrine du gouvernement porte à la remise en cause du cadre établi. Souvenons-nous : le candidat Emmanuel Macron, en mars 2017, dans un discours prononcé à l'université de Lille-II, affirmait son intention de « supprimer le CNU », pour permettre aux établissements autonomes de « recruter des universitaires qui adhèrent à votre projet pédagogique, et de mieux s'adapter » à la vraie concurrence internationale ».

Il voudrait nous faire croire que le statut de fonctionnaire est un frein à la recherche, le nombre de prix Nobel de notre pays les contredit !

./...

## Qu'est-ce que désigne cet acronyme étrange CNU ?

Il s'agit du Conseil National des Universités, l'instance nationale représentative où siègent par discipline les représentants élus de tous les maîtres de conférences et professeurs, sans l'avis de laquelle personne n'est autorisé à concourir à un poste universitaire, et qui tient toujours un rôle prépondérant dans l'avancement et l'attribution des primes, bref qui gère la carrière des enseignants-chercheurs. Cette instance participe ainsi du statut des enseignants chercheurs et chercheuses en garantissant un regard national, par les pairs, sur l'accès à la carrière et son évolution. Elle est garante de l'égalité, de la qualité du service public à travers tout le territoire et permet qu'aucun champ de recherche ne soit abandonné au profit d'autres plus en vogue.

Ces propositions sont reprises tout de go, le 27 mai, par le gouvernement qui dépose des amendements pour induire des mesures spécifiques pour l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement supérieur au projet de loi de destruction de la Fonction publique.

Ainsi, il s'agirait de vider de leurs prérogatives les IRP (Instances de représentation des personnels). Dans la même veine que la disparition des CHSCT, l'amaigrissement des CAP avec le transfert à une gestion locale et non plus nationale, il est maintenant question de transformer le CTU (comité technique universitaire), en charge notamment de l'examen de toute modification statutaire des EC, pour en faire une simple sous-commission du CSA – Comité social d'administration, qui ne serait, ni plus ni moins, qu'une simple chambre d'enregistrement, consultative !

L'objectif annoncé est toujours le même : il s'agit de déroger aux cadres nationaux, en dissimulant derrière le fantasme d'un mercato universitaire (avec les dérives que tout le monde connaît dans le domaine sportif) où les plus riches s'imaginent attraper les stars que s'arrachent les Harvard et les Princeton, la création d'une sous-classe d'enseignants chercheurs et l'ambition bien réelle de rendre corvéable à merci les agents du service public d'enseignement et de recherche tel qu'il existe en réalité, près de chez vous.

La CGT FERC Sup défend le statut général des fonctionnaires et le statut des fonctionnaires d'état. Elle est indéfectiblement attachée à une gestion nationale des personnels de l'ESR. Les CAP et le CNU doivent conserver leurs rôles respectifs et être renforcés pour contrer les tentatives de gestion locale pour un service public d'ESR national, laïque et émancipateur.

Les élections de juin au CNESER et d'octobre pour les sections CNU ont été l'occasion d'élire des représentants pour porter haut ces revendications.

## RIP ADP : première escale vers la démocratie

La procédure pour demander un Référendum d'Initiative Partagée (RIP) sur l'avenir d'ADP (Aéroport De Paris) a été gagnée, c'est la première étape d'un processus complexe et c'est une première en France !

**Pour gagner ce référendum, il faut maintenant que 4,7 millions de citoyens et citoyennes le demandent dans un délai de 9 mois (du 13 juin 2019 au 13 mars 2020).**

Nous nous réjouissons de la remise en cause de cette mesure de privatisation contenue dans la loi PACTE. Nous nous souvenons tous du scandale de la privatisation des autoroutes, ce qui ne laisse aucun doute sur les conséquences catastrophiques d'une telle privatisation.

Le syndicat CGT ADP porte un contre-projet à la privatisation envisagée, celle-ci ayant été refusée par 98% des salariés interrogés lors d'une consultation organisée en avril 2018. La CGT s'est donc engagée dans la lutte contre cette privatisation en défendant une toute autre vision du développement aérien et pour des services publics accessibles à tous et en tout point du territoire. La maîtrise publique des transports (ferroviaire, aérien, routier) est un enjeu fort, notamment afin d'assurer le développement durable de nos territoires dans le respect de leurs habitants et du progrès social. Elle ne doit pas être livrée aux intérêts lucratifs.

VOTEZ ICI : <https://www.referendum.interieur.gouv.fr/soutien/etape-1>

Voir le tutoriel de la CGT pour soutenir le référendum ADP en ligne :

[Soutenir le référendum sur ADP \(pensez à vous munir d'une pièce d'identité\)](#)



[cgt-info@univ-lorraine.fr](mailto:cgt-info@univ-lorraine.fr)

<http://www.fercsupcgt-lorraine.fr/>

## NE NOUS LAISSONS PAS VOLER NOS RETRAITES

Les craintes formulées par la CGT dès les premières annonces du projet Delevoye/Macron se confirment au fil des consultations avec le gouvernement.

Sous couvert d'égalité, de justice, de simplification, cette réforme a pour finalité :

- Faire reculer l'âge de départ en retraite
- Baisser le niveau des pensions
- Mettre en place un système par point
- Permettre à l'état de ne plus payer ni pour les retraites des fonctionnaires, ni pour équilibrer les régimes spéciaux

Actuellement grâce aux trimestres validés tout au long de la carrière et aux dispositifs de solidarités (maladie, maternité...), les salariés sont garantis de pouvoir, à l'âge légal, partir à la retraite avec une pension équivalente dans le public comme dans le privé à environ 75% de leur revenu précédent. C'est un système à « prestations définies », c'est-à-dire sans surprise pour les futurs retraités

Avec le système par point : le taux de pension devient une variable d'ajustement économique. Dans le système que cherche à nous imposer le gouvernement, la notion de « prestations définies » disparaîtrait puisque le niveau de pension dépendrait de l'équilibre financier du système et donc de la conjoncture économique et de l'espérance de vie ! Le niveau de pension ne pourrait être connu qu'au moment du départ car tributaire de la valeur du point. La valeur du point évoluerait en fonction de la conjoncture économique et démographique du moment.

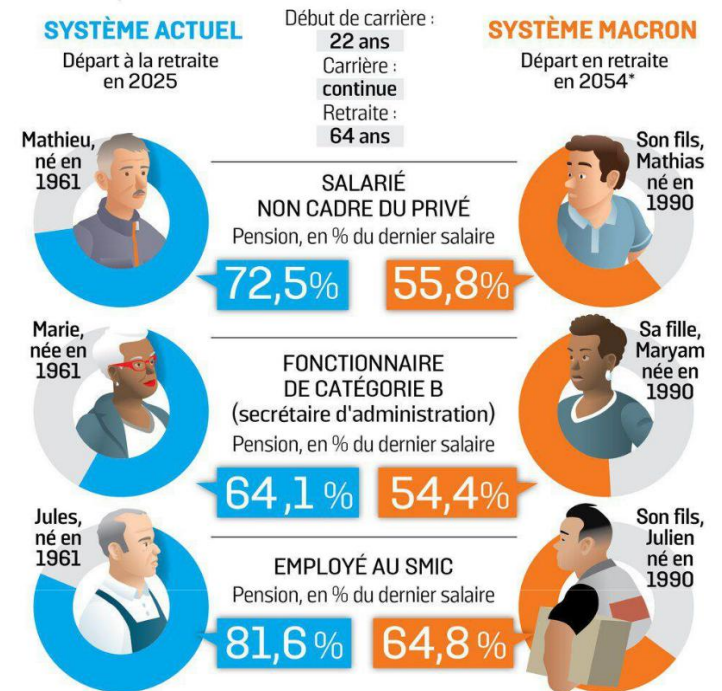
Delevoye prétend qu'il maintient le départ à la retraite à 62 ans. Mais cet âge de retraite ne donne aucun droit. D'ailleurs Delevoye le dit lui-même : « dans un système à points, la notion de durée disparaît. C'est votre nombre de points qui vous permet un arbitrage personnel : j'ai assez de points, ma retraite me paraît suffisante, donc je pars. A l'inverse je n'ai pas assez de points, je reste ». Ce qu'il oublie de dire, c'est que la pension serait calculée sur toute la carrière avec l'impact de toutes les mauvaises années (temps partiel, bas salaire...) ainsi que les périodes d'interruption pour maternité, maladie.

**D'autres choix sont possibles et les financements existent, il s'agit d'un choix de société ! L'allongement et l'espérance de vie n'oblige en rien d'allonger la durée de cotisation.**

Ce n'est pas au moment où vous ferez votre demande de départ en retraite qu'il faudra vous en préoccuper, c'est dès aujourd'hui qu'il faut dénoncer cette remise en question de nos droits. Il s'agit de défendre nos acquis et ceux des générations futures. Il faut cesser de nous culpabiliser et il est plus que nécessaire que nous parvenions, nous aussi, à faire entendre notre voix.

## Les simulations du collectif Réformedesretraites.fr

Avant / après la réforme Macron



\* Pour avoir la même pension que leurs parents, leurs enfants devront partir plus tard, jusqu'à 3 ans et demi pour Julien, l'employé au smic.

SOURCE: COR ET COLLECTIF RÉFORMEDESRETRAITES.FR LP/INFOGRAPHIE

