



**A tous les personnels Biatss,
titulaires ou contractuels,
doctorant.es, post-doctorant.es,
chercheur.ses contractuels :**

Mobilisez-vous et réagissez aux modifications de prise en compte des jours de CET (Compte Epargne Temps) !

A l'université de Lorraine, il est de bon ton de grignoter, sur l'autel de l'austérité et de la contrainte budgétaire, les quelques avantages obtenus.

Ainsi après la fusion, nous nous sommes retrouvés dans l'obligation d'enregistrer notre temps de travail. Cela faisait partie du « mariage ». La CGT s'est toujours opposée à la mise en place d'Agatte, outil de flicage et de pouvoir, porte ouverte à toute sorte d'abus.

Mais la compensation « vendue » à l'époque, que beaucoup ont appréciée, était la possibilité de gérer notre temps de travail en toute liberté, d'enregistrer (enfin) les heures supplémentaires travaillées et de pouvoir récupérer un crédit

d'heures, jusqu'à 140 par an au maximum. Depuis, quelques aménagements ont eu lieu, mais nous avons conservé cet avantage.

Ce crédit d'heures permet de prendre des jours de « récupérations » supplémentaires, ce qui peut entraîner un reliquat de congés qui alimentera le CET des agentes et agents. A son tour, ce CET peut occasionner une demande de paiement (catégorie A : 135 € par jour - catégorie B : 90€ par jour - catégorie C : 75€ par jour).

Consultons le bilan social de l'Université de Lorraine (rapport social unique 2019 et 2020) : au 31/12/2020, 1 372 CET sont ouverts et alimentés, 32 492 jours sont provisionnés par l'établissement pour un montant de **3 724 625 euros**. De 678 000 € en 2017, le coût de la rémunération des CET des agentes et agents de l'UL est passée à 1 076 000 € en 2019, et 857 000 € en 2020 (le travail à distance imposé à horaires fixes ayant considérablement fait diminuer l'enregistrement des heures supplémentaires).

Et c'est là qu'intervient la direction de l'établissement, qui, comme de plus en plus souvent, a changé les règles : comme l'ensemble des heures épargnées par les agentes et agents doit nécessiter une provision dans les comptes de l'établissement, elle a décidé de faire porter cette dépense, éventuelle, par les composantes.

Ces mêmes composantes, afin d'éviter des paiements qu'elles ne sont pas forcément en mesure d'assurer, vont donc nous imposer des horaires (ce que certaines font déjà, en dépit du règlement de gestion qui nous octroie le droit d'organiser notre temps de travail), et vont interdire de générer un crédit d'heures, et de prendre des récupérations.

Ainsi :

- Nous ne sommes plus personnels de l'université de Lorraine, mais nous devenons employés de nos composantes qui supportent les frais inhérents à leurs personnels (prime de fin d'année, indemnité de rupture conventionnelle, CET ...).
- L'établissement se défause sur les composantes en niant le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat.
- Nous perdons l'avantage « vendu », en son temps, en échange de l'enregistrement du temps de travail.

- Cette disposition a été votée par le CA de notre établissement du 6/07/2021 (point 5, répartition globale des moyens, page 2, extrait "[...] prise en charge par l'entité responsable de la gestion du temps de travail de la monétisation des congés déposés sur le Compte-Epargne-Temps des agents)", sans que les administrateurs et administratrices ne s'interrogent sur les conséquences pour les agent.es BIATSS, doctorant.es, chercheur.ses contractuels, sans qu'aucune autre instance n'ait été consultée.
- Chaque composante va-t-elle devoir provisionner le montant du CET de chacun de ses agent.es ?
- Un ou une collègue qui a un CET trop conséquent va-t-iel se voir refuser tout droit à mobilité ?
- Rappelons pourtant que nous parlons ici d'heures de travail réalisées en plus du volume horaire annuel réglementaire, dans un contexte de sous-effectif chronique, de surcharge de travail, de gels de postes.
- Rappelons que déplacer les « tops » des agent.es dans Agatte pour éviter les heures supplémentaires relève de la falsification de l'enregistrement du temps de travail et pourrait engendrer des poursuites.
- Rappelons que l'accord cadre adopté cet été sur le télétravail dans la fonction publique prévoit que les modes d'enregistrement du temps de travail en période de télétravail doivent être les mêmes qu'en présentiel : l'établissement va donc être obligé de tenir compte des journées à rallonge et des heures supplémentaires faites par les agent.es en télétravail.
- Rappelons que ces heures sont dues, que c'est à la Présidence d'obtenir auprès du MESRI les moyens de payer les personnels de l'université,
- Rappelons qu'il est ignoble de mettre dans la balance le choix entre payer le GVT (glissement vieillesse technicité, c'est-à-dire le coût des avancements et des changements d'échelon liés à la carrière et à l'ancienneté des personnels) et payer le CET.

La gestion des CET est indissociable de la gestion du temps de travail et des congés et ne peut pas être transférée de la DRH aux composantes. Si l'établissement ne peut pas soutenir financièrement le paiement des jours CET, il doit en faire la démonstration dans le cadre du dialogue social et surement pas se débarrasser de la « patate chaude » dans les composantes. Si le CET est séparé de la gestion globale assurée par la DRH, cela va entraîner nombre de couacs, d'injustices et de passe-droits !

Ne nous laissons pas faire !

Faites-nous part des mesures prises dans vos composantes, des conséquences qu'elles vont avoir sur votre travail, sur votre vie professionnelle et personnelle : cgt-info@univ-lorraine.fr

Nous porterons vos revendications dans chacune des instances et auprès de la direction de l'établissement, devant le Ministère de l'ESRI et devant les tribunaux s'il le faut, **nous nous battons tous ensemble !**

Une pétition sera mise en œuvre dans les tous prochains jours. Nous vous tiendrons au courant !

