4 ANS DE MANDAT

PRÉSENTS, ACTIFS, UTILES !

AU SERVICE DU PERSONNEL ET DU SERVICE PUBLIC

CSA 2022-2026

AU 26 AVRIL 2026

30
CSA analysés

24
déclarations liminaires
* contre 2 pour l'ensemble des autres organisations syndicales.

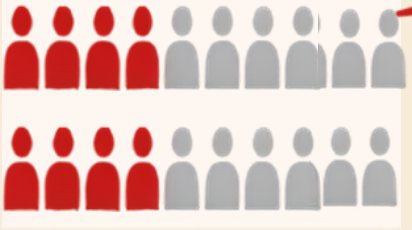
105
questions diverses portées
* contre 59 pour l'ensemble des autres organisations syndicales.

978
prises de parole CGT-FSU-SUD

Des centaines d'interventions pour porter les problèmes et défendre les personnels !

UNE PRÉSENCE COMBATIVE ET EFFICACE AU CSA !

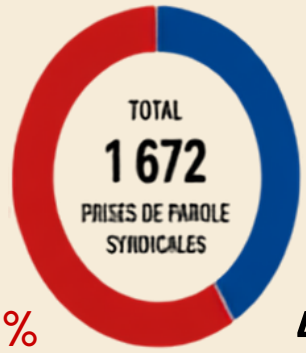
8 ÉLU-ES SUR 20 AU CSA



= **59.2 %**
DES PRISES DE PAROLE SYNDICALES RECENSÉES
(contre 40,8 % pour les autres OS)

COMPARATIF DES PRISES DE PAROLE (2022-2026)

CGT-FSU-SUD
978
prises de parole



AUTRES OS
674
prises du parole

59,2 %

40,8 %

DES MOYENS HUMAINS À LA HAUTEUR DES MISSIONS

Nous défendons les postes, les équipes et les moyens nécessaires à l'enseignement, à la recherche et aux services.

SERVICE PUBLIC
Des moyens humains à la hauteur des missions

SALAIRES & CARRIÈRES
Pour des augmentations et des carrières, pas la mise en concurrence

CONDITIONS DE TRAVAIL
La santé et les conditions de travail au cœur de notre action

DROITS DES PERSONNELS
Les mêmes droits pour toutes et tous

CONTACT: ESPOIR-CONTACT@UNIV-LORRAINE.FR

LES CAMPAGNES D'EMPLOIS / MOYENS DE FONCTIONNEMENT

Sur les campagnes d'emploi et les moyens humains alloués à certaines missions,nous avons défendu une position constante : les arbitrages proposés n'étaient pas à la hauteur des besoins de l'Université de Lorraine. Nous avons ainsi voté contre les campagnes d'emploi présentées par la gouvernance, à l'exception de quelques points, lorsque les recrutements proposés répondaient aux besoins, comme récemment lors de la première vague de campagne d'emploi des ESAS.
Le gel de nombreux postes, en particulier chez les BIATSS, dégrade depuis des années les conditions de travail, augmente la charge de travail des équipes et fragilise les collectifs. La mise en suspens de postes d'enseignant·es-chercheur·es réduit les perspectives de recrutement, prive l'Université de Lorraine de nouvelles compétences et reporte toujours davantage la charge d'enseignement sur les personnels en poste.Un moment fort du mandat reste la campagne AENES de 2023 : face à une proposition ne prévoyant que 4 postes publiés sur 44, nous avons contribué au vote unanime contre du CSA. L'administration a été contrainte de reconvoquer l'instance. Nous avons maintenu notre opposition, proposé une meilleure anticipation des départs et demandé un véritable travail sur l'avenir de cette filière ; un groupe de travail a finalement été acté.
En 2026, face aux informations concernant la mise en suspens ou la suppression de plus de 150 postes, nous avons immédiatement demandé des éléments précis sur les emplois concernés, leur localisation et la situation des personnels contractuels.
Notre revendication reste claire : nous défendons une politique d'emploi transparente et des recrutements statutaires à la hauteur des missions de l'Université de Lorraine.

REMUNERATION, PRIMES ET CET

Sur les politiques indemnitaires (RIPEC, RIFSEEP, primes de fin d'année, PCA...), une position constante : nous refusons que la multiplication des primes se substitue à une véritable politique salariale. Les primes accentuent les différences entre personnels, ne contribuent que partiellement aux droits à retraite et à la protection sociale et laissent encore certains agents à l'écart. Nous avons notamment rappelé qu'une partie des personnels BIATSS (10.33% source RSU 2024) ne bénéficie toujours pas du RIFSEEP.

Nous avons défendu une répartition la plus large et la plus équitable possible des enveloppes existantes.
Dès 2023, sur le RIPEC, nous avons proposé de réduire le montant individuel afin d'en faire bénéficier davantage de collègues, plutôt que de concentrer l'enveloppe sur un nombre plus restreint de bénéficiaires. Nous avons également dénoncé certaines primes particulièrement élevées, notamment des PCA, alors que de nombreux personnels, particulièrement en catégories B et C, connaissent une perte importante de revenu. Pour les responsabilités administratives, nous privilégions des décharges de service et une meilleure organisation du travail plutôt qu'une compensation indemnitaire. Cela explique également que nous ne sommes pas favorables au référentiel d'activités pour les personnels enseignants.

Enfin, nous continuons à demander que les jours de CET des BIATSS soient pris en charge par les services centraux afin que leur paiement ne dépende pas des capacités budgétaires des composantes.
Notre ligne reste la même : des salaires pour toutes et tous plutôt que des primes pour quelques-un·es.

LES RÈGLEMENTS INTÉRIEURS ET STATUTS

Nous avons consacré un travail important à l'étude des règlements intérieurs et des statuts présentés au CSA. Notre objectif, garantir un fonctionnement démocratique des structures, une représentation équilibrée des différents collèges, tout en garantissant une cohérence à l'échelle de l'établissement.

Nous avons notamment défendu la représentation des BIATSS et des doctorant·es, demandé des précisions sur les modalités de vote et de désignation, et signalé à plusieurs reprises des dispositions juridiquement ou démocratiquement contestables. Nos interventions ont conduit à plusieurs modifications ou reports de textes.

En 2026, sur le règlement concernant la titularisation des maîtres de conférences stagiaires, l'ajout d'un droit de réponse de l'agent, transmis au conseil d'administration restreint, a été accepté.

Ce travail parfois peu visible est pourtant essentiel : un règlement ou un statut mal rédigé peut produire des conséquences pendant de nombreuses années.

REPYRAMIDAGE

Nous avons soutenu le principe lorsqu'il permet réellement de reconnaître les qualifications et les fonctions exercées par les personnels et d'offrir des perspectives de carrière.
Nous sommes toutefois resté·es attentifs aux critères retenus, au choix des emplois concernés et à la transparence des procédures. Pour nous, le repyramidage ne doit pas devenir un substitut à une politique de promotion et de recrutement, ni dépendre de choix ponctuels ou de dispositifs temporaires.
Nous avons également demandé que toutes les possibilités ouvertes soient réellement utilisées et que les personnels puissent comprendre les critères ayant conduit aux arbitrages.

CHAIRES DE PROFESSEUR JUNIOR

Nous nous sommes opposé·es au nouveau dispositif des Chaires de professeur junior tout au long du mandat.
En effet, il déroge au recrutement statutaire des enseignant·es-chercheur·es et développe des voies de recrutement locales et individualisées au détriment des procédures nationales.
Nous défendons au contraire le recrutement sur des statuts nationaux, notamment par les concours de maître·sses de conférences et de professeur·es des universités, ainsi que le maintien du rôle des instances nationales telles que le CNU.
Notre opposition aux CPJ n'est en aucun cas en aucun cas dirigée contre les personnes recrutées sur ces dispositifs favorisant la précarisation, elle est cohérente avec notre défense d'une université fondée sur des garanties collectives plutôt que sur une multiplication de dispositifs dérogatoires.

RÈGLEMENTS DE GESTION (TEMPS DE TRAVAIL,AGATTE, CONTRACTUEL-LES...)

Sur les règlements de gestion (temps de travail, AGATTE, contractuel·les BIATSS...), nous avons défendu les acquis obtenus à l'issue de la fusion des universités, qui garantissent des droits et reconnaissent l'engagement des personnels. Nous avons constamment demandé une application homogène des règles sur l'ensemble de l'établissement et dénoncé les interprétations locales, notamment dans certaines écoles d'ingénieurs et certains IUT.

Nous nous sommes également opposé·es à des dispositions pénalisantes, comme le déclenchement des heures majorées seulement après deux heures de travail, et nous avons régulièrement utilisé les questions diverses pour faire clarifier les règles applicables.

La situation des personnels contractuels a fait l'objet d'un travail particulièrement important. Dès 2023, nous avons obtenu une clarification politique sur le maintien du principe d'alignement des contractuel·es BIATSS sur les titulaires.
Nous avons également porté la révision du règlement de gestion des enseignant·es contractuel·les. Le nouveau texte adopté en 2024 a notamment permis leur alignement sur la grille des certifié·es et précisé plusieurs droits, notamment en matière de congés. En juin 2026, une erreur concernant les durées de passage d'échelon, que nous avions signalée précédemment, a également été corrigée.
Nous restons favorables à une évolution des règlements de gestion lorsqu'elle améliore les droits et prend mieux en compte les métiers. En revanche, nous refuserons toute réforme qui remettrait en cause le déroulement de carrière, l'automaticité des avancements, les rémunérations ou les acquis existants.

CE QUE NOUS AVONS PORTÉ ET DÉFENDU (suite)

LES COLLABORATIONS, CONVENTIONS OU PARTENARIATS EXTÉRIEURS

Sur les conventions, partenariats et collaborations extérieures, nous avons défendu une position constante : préserver l'indépendance de l'Université de Lorraine, de l'enseignement et de la recherche.

Nous nous sommes opposé·es aux partenariats qui renforcent l'influence des grands groupes privés ou des organisations patronales sur les orientations de l'enseignement supérieur et de la recherche, considérant que ces choix doivent relever de l'intérêt général et des politiques publiques, non d'intérêts économiques particuliers.

De la même manière, nous avons dénoncé les conventions conclues avec l'armée ou la gendarmerie, estimant que l'université doit rester un lieu de savoir, d'émancipation et de recherche, indépendant de toute logique de militarisation.

ÉGALITÉ, DIVERSIT2, INCLUSION ET DISPOSITIF D'ALERTE

Nous partageons les objectifs de lutte contre les discriminations, les violences et les inégalités. Mais nous avons régulièrement dénoncé l'écart entre les ambitions affichées par l'établissement et les moyens réellement mobilisés.

Nous avons notamment alerté sur le manque d'ambition en matière d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, sur une politique d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) insuffisante et sur l'absence d'arbitrages à la hauteur des enjeux. En 2025, l'Université de Lorraine comptait encore moins de 4 % de personnels BOE, alors que l'objectif réglementaire est fixé à 6 %.

La prévention des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement et des discriminations a également été au cœur de notre activité. Nous avons demandé davantage de transparence dans le fonctionnement du dispositif d'alerte, un meilleur suivi des signalements et une protection effective des personnels et des victimes.
En 2025, nous avons notamment porté publiquement la question de la communication et de la protection des personnels dans le cadre d'un signalement pour VSS, tout en défendant fermement la liberté d'expression syndicale.

Nous continuerons à être particulièrement vigilant·es sur l'évolution du dispositif d'alerte : il doit gagner en efficacité, en transparence et en confiance auprès des personnels.

LES REORGANISATIONS DE SERVICES ET DIALOGUE SOCIAL

Sur les réorganisation des services, nous avons régulièrement dénoncé une méthode consistant à consulter les instances une fois les décisions déjà prises ou largement engagées : postes déjà publiés, nouvelle direction installée, organigramme déjà modifié...
Ce fonctionnement bafoue le rôle du des élu·es du CSA et réduit le dialogue social à une simple chambre d'enregistrement.

Nous avons systématiquement demandé que les personnels concernés soient réellement associés aux projets et, lorsque cela était nécessaire, nous sommes directement allé·es recueillir leur avis.

L'un des moments forts du mandat intervient en 2024, avec le projet d'équipe d'appui aux managers. Alors que des recrutements étaient déjà engagés, le CSA vote unanimement contre.

La réorganisation du CETELOR en 2025. Après un premier vote unanimement contre, le dossier revient avec des garanties supplémentaires : fiches de poste enfin communiquées, reclassement des agents qui ne l'étaient pas encore, avancées sur la prévention et précisions sur le suivi des carrières. Le premier vote contre a permis de faire avancer la situation.

Nous défendons des évolutions d'organisations construites avec les personnels, et non imposées de manière descendante, afin qu'elles répondent réellement aux besoins des services et des agents.

PROMOTION ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES BIATSS

Sur les mécanismes de promotion des personnels BIATSS, nous rappelons notre attachement au cadre statutaire et au rôle des instances paritaires, notamment la CPE.

Nous sommes beaucoup plus critiques sur le fonctionnement du groupe de travail promotions tel qu'il est aujourd'hui mis en œuvre. Dans les faits, trop peu d'organisations syndicales bénéficient d'une représentation et les arbitrages finaux restent largement portés par la parité administrative, et la gouvernance.

Nous dénonçons également un dispositif chronophage et peu reconnu (les élu·es subissent des pressions par leurs composantes, eu égard au temps considérable que cela leur demande), pour un nombre de promotions limité, laissant une forte frustration chez de nombreux agents.

L'introduction de nouveaux critères d'analyses, ces derniers temps, fragilise encore davantage la transparence et le dialogue. Plus largement, nous dénonçons certaines pratiques lors de l'étude des dossiers qui pourraient s'apparenter de plus en plus à du clientélisme. Nous défendons une véritable reconnaissance des parcours professionnels, qui permettent à chacun d'avoir des perspectives d'évolutions réelles et équitables au cours d'une carrière.

UNE LIGNE CONSTANTE PENDANT QUATRE ANS

Sur l'emploi, les rémunérations, les carrières, les réorganisations ou les conditions de travail, nous n'avons pas voté en fonction de la gouvernance ou des autres organisations syndicales.

Nous avons examiné chaque dossier au regard des intérêts des personnels et de notre conception du service public.

Nous avons parfois voté pour, souvent proposé des modifications, régulièrement voté contre lorsque les projets nous semblaient insuffisants ou dangereux.

Et ces oppositions n'ont pas été inutiles : elles ont permis des reconvocations d'instances, des reports de projets, des modifications de textes, la création de groupes de travail, des engagements de la direction et des garanties supplémentaires pour les personnels.

C'est cette conception exigeante et utile du mandat que nous avons portée pendant quatre ans.

**NOUS N'AVONS PAS TOUT OBTENU.
NOUS AVONS PARFOIS ÉTÉ MINORITAIRES.
MAIS PLUSIEURS MOMENTS DE CE MANDAT ONT DÉMONTRÉ QUE CONTESTER, ARGUMENTER ET PROPOSER PEUT FAIRE ÉVOLUER LES DÉCISIONS !**

4 ANS

DE METEO EN F3SCT

Du soleil, du brouillard, quelques éclaircies...et de sacrés orages !

4

Pendant quatre ans, nous vous avons raconté les F3SCT à notre façon : avec notre météo. Parce que derrière les dossiers, il y a souvent des collègues et des collectifs de travail, pas question d'étaler les situations individuelles. Mais pas question non plus de garder pour nous ce qui se passe dans l'instance.
Alors, quand ça avance, on le dit. Quand ça coince, on le dit aussi. Et quand ça chauffe... on sort l'alerte météo.



4 VISITES PAR SEMESTRE : ON VIENT VOUS VOIR !

La F3SCT, ce n'est pas seulement des réunions autour d'une table. Pendant tout le mandat, nous sommes allé·es à la rencontre des collègues : en moyenne 4 visites par semestre, auxquelles s'ajoutent les enquêtes et les DGI lorsque la situation l'exige. RPS, problèmes bâtimentaires, organisation du travail, santé, sécurité... On écoute, on constate, on écrit, on fait des préconisations.
Et après ? On ne range pas le rapport dans un tiroir : on demande des comptes sur les suites.

ORAGES

AMIANTE, PRIONS, CMR...

Amiante encore et toujours, prions infectieux, fibres minérales artificielles, nanoparticules, produits CMR... Certains dossiers sont revenus encore et encore pendant le mandat. Nous aussi.
Parce qu'un plan de prévention incomplet, un repérage réalisé trop tard ou une exposition mal tracée, ce n'est pas un détail administratif.
La santé au travail n'est pas négociable.

TORNADE

RPS, VSS, VIOLENCES INTERNES

Quand le climat de travail se dégrade, regarder ailleurs n'est pas une option.
Signalements qui restent sans suite, collectifs en difficulté, RPS, violences internes, VSS...
Nous avons demandé des enquêtes, interpellé l'administration et défendu des dispositifs de signalement auxquels les collègues puissent réellement faire confiance.
Et lorsqu'on nous propose de réduire la place des professionnel·les de santé et des représentant·es des personnels dans le traitement des violences internes, forcément... la météo passe au rouge

ALERTE

FORTES CHALEURS

Nos droits ne fondent pas avec la température !
Télétravail à géométrie variable, bouilloires thermiques, métiers non télétravaillables, écoles fermées et garde d'enfants...
Nous avons demandé des règles communes et protectrices pour toutes et tous.
La prévention ne peut pas dépendre de la météo... ni de l'interprétation de chaque direction.

ECLAIRCIE

DU MIEUX... MAIS ENCORE DES NUAGES !

Parce que notre rôle n'est pas de voter contre pour le plaisir. Quand une procédure est améliorée, qu'une préconisation est enfin suivie ou que le travail présenté va dans le bon sens, on sait aussi le dire.
Mais vous nous connaissez : on garde quand même un œil sur les nuages.

ON SAIT AUSSI LE DIRE.

NOTRE VISION DU MANDAT D'ÉLU·E

ALLER SUR LE TERRAIN, ÉCOUTER LES COLLÈGUES

Voir ce qui se passe, ne pas seulement lire ce qui est écrit.

DÉFENDRE, ALERTER ET PROPOSER

Pour faire remonter les problèmes et obtenir des solutions concrètes.

SUIVRE LES PRÉCONISATIONS REVENIR SUR LES DOSSIERS

Ne rien lâcher tant que les problèmes restent là, ni se laisser déborder.

EXIGER DES RÉPONSES

Pour la santé, la sécurité et de meilleures conditions de travail pour toutes et tous.

ÊTRE ÉLU·E EN F3SCT, CE N'EST PAS FAIRE DE LA FIGURATION.
C'EST ÊTRE PRÉSENT·E SUR LE TERRAIN ET AGIR CONCRÈTEMENT AUX CÔTÉS DES COLLÈGUES.

4 ANS DE MANDAT. UN TRAVAIL CONCRET, DANS LES INSTANCES COMME SUR LE TERRAIN.
EN 2026, DONNONS-NOUS LES MOYENS DE CONTINUER.

Du 3 au 10 Décembre 2026
VOTEZ ET FAITES VOTER

cgt FERC SUP — F.S.U. — Éducation Sud Lorraine Solidaires