

# Fusion : en marche vers une dégradation des conditions de travail de toutes et tous ?

Lyon, le 27 mars 2019.

Avec la fusion envisagée, une mobilité forcée, géographique et/ou fonctionnelle, se profile pour 1000 à 2000 personnels qui pourront être affectés sur les 5 établissements (sur une vingtaine de sites) concernés. Aucune catégorie de personnel ne sera épargnée (BIATSS, enseignants et EC).

Les exemples d'universités engagées dans des restructurations montrent déjà concrètement les conséquences :

- ▶ À l'Université de Lille : 25 % des agents ont dû re-candidater sur leurs postes, ou sur des postes transformés et reconfigurés avec déplacement géographique et hausse de la charge de travail, ou bien encore sur des nouveaux postes éloignés.
- ▶ À l'Université de Pau : obligation pour les agents à re-candidater sur leurs postes en les soumettant à une procédure « d'embauche » type entreprise privée, entretiens RH, CV, lettre de motivation.
- ▶ À l'Université de Lorraine (université regroupée sur Nancy) : les agents qui travaillaient à Metz ont dû soit partir à Nancy, soit rester à Metz (dans ce cas, ils ou elles ont été placardisé-es, prime minimale, aucune progression de carrière...)

Pratiquement tout le monde a été concerné (et pas seulement les agents des services centraux mais aussi des UFR, voire des labos avec l'organisation en pôles/composantes).

Sur les sites lyonnais, une partie de cette réorganisation est déjà en cours (paies, finances, RH et SI) et se fait dans l'urgence. Cette restructuration pourrait s'étaler dans le temps jusqu'à une dizaine d'années...

L'année 2019-2020 prévoit d'être grandiose ! Elle va démarrer en 5 établissements et se terminer en 8 pôles ...

De nombreuses questions se posent et ne trouvent pas réponse, occasionnant de nombreuses inquiétudes et un contexte anxigène.

- ▶ Horaires, droits à congés, primes, etc. : retiendra-t-on systématiquement les régimes les plus favorables ?
- ▶ Austérité budgétaire : le but étant de faire des économies sur la masse salariale, qu'en sera-t-il des créations de postes ?

- ▶ Conditions de recrutement, de rémunération et de renouvellement des personnels contractuels : quelle harmonisation envisagée ?
- ▶ Primes : qu'en sera-t-il de leur attribution ? quels montants, pour qui et selon quels critères ?
- ▶ Promotions, déroulement des carrières : qu'en sera-t-il avec la suppression annoncée des compétences des CAP (commission administrative paritaire) dans le projet de loi dit de transformation de la fonction publique qui préfigure la disparition progressive des garanties du statut de fonctionnaire et la gestion des carrières au niveau local ?

Des dérives clientélistes sont fortement à craindre, notamment une inflation des montants des primes pour certaines personnes et la mise en place de critères « locaux » et « particuliers »...

## **Les enseignant·es et EC ne seront pas épargné·es par ce rouleau-compresseur**

Les enseignants ou EC des établissements qui perdront leur personnalité morale et juridique (PMJ) (Lyon1, Lyon3 et UJM) deviennent *de facto* enseignants ou EC de l'Université-cible et se verront donc affectés par la présidence de cet établissement dans les nouvelles composantes. On peut imaginer que, dans un premier temps, ils suivront la destination de leur structure de rattachement actuelle... mais rien n'est sûr.

**La restructuration proposée constitue une remise en cause complète de la logique facultaire** : les formations propres à une discipline seront éclatées dans les pôles selon une nouvelle logique : celle du métier, déstructurant ainsi les équipes pédagogiques. Les enseignants et EC se retrouveront tiraillés entre des interventions dans le collège universitaire de premier cycle, dans l'école supérieure technologique, ainsi que dans des Masters et des formations dépendant, ou pas, de leur pôle de rattachement en recherche. Le sens de leurs missions de service public sera remis en cause avec le développement de formations de relégation pour la plupart des étudiants et de formations sélectives pour une élite. La grande majorité perdra tout pouvoir de décision sur le contenu et l'organisation des formations, ainsi que sur les moyens alloués à la recherche ; leurs libertés académiques seront à nouveau amoindries. Les collègues ne remplissant pas les « critères d'excellence » seront vraisemblablement fortement incités à accepter une modulation à la hausse de leur service d'enseignement...

## **En résumé, pour toutes et tous :**

- ▶ Mutations ou déplacements forcés (ou incitation à changer de site).
- ▶ Placardisation ou relégation des collègues refusant une mobilité (de lieu, de service, de structures...).
- ▶ Primes et promotions : critères opaques, table rase de l'ancienneté, de l'expertise acquise...

- ▶ Manque criant de postes dans quasiment tous les secteurs.
- ▶ Stress, surcharge de travail, désorganisation du travail pendant de nombreuses années, ordres et contre-ordres.
- ▶ Accentuation de la perte de sens du travail.
- ▶ Explosions de recrutements hors statuts.
- ▶ Incertitudes sur la pérennité des instances représentatives des personnels (CT, CHSCT, CPE ...).

## **Conclusion sous forme d'avertissement**

Comment maintenir une proximité en matière de gestion des personnels, de médecine de prévention, d'hygiène et sécurité, d'action sociale tout en assurant l'égalité de traitement des personnels au sein d'un établissement unique multi-site ?

Certaines directions de l'un des 5 actuels établissements peuvent promettre une harmonisation par le haut (primes, horaires, congés...). Comme on dit, les promesses n'engagent que celles et ceux qui y croient ! Seule la Présidence de l'université cible fusionnée une fois élue pourra s'engager sur les conditions d'harmonisation des droits sociaux.