

CGT UNIVERSITE DE LILLE

Journal d'information de la CGT Université de Lille
Juillet 2019 - Numéro 12
Contact : cgt@univ-lille.fr



FUSION DES UNIVERSITÉS, FUSION DE COMPOSANTES

Avant que la fusion des trois Universités n'ait lieu, les syndicats à la demande de la CGT ont obtenu l'expertise d'un cabinet qui a établi un diagnostic des risques et des mises en garde auquel la direction fait la sourde oreille. La fusion opérée depuis un an et demi a dégradé nos conditions de travail. Le nombre de collègues en difficulté augmente. Presque tous les services sont touchés. Toutes les mesures actuelles ou à venir destinées à l'ensemble des travailleurs de l'Université de Lille sont les conséquences d'une attaque d'une ampleur jamais vue qui conduit au mal-être et à la souffrance au travail. Cette aggravation n'est pas forcément liée aux fatigues physiques, mais aux réorganisations de service, aux pressions psychologiques aux exigences de délai, d'adaptation, de qualité d'exécution. Ce sont les causes d'un stress permanent, de souffrance, d'arrêts maladie et jusqu'à une mise en danger des agents. A force d'être maltraités, les agents craquent, perdent confiance en eux et certains contractuels écœurés démissionnent, les titulaires eux, cherchent des mutations. Notre direction porte toute la responsabilité de cette évolution désastreuse.

La Fusion se poursuit avec des fusions de composantes. Les personnels ne sont pas dupes, ils savent la principale raison de ces fusions : faire des réductions des coûts de fonctionnement : en regroupant des services, des laboratoires, des unités d'enseignement. L'objectif est de mutualiser aux maximum les ressources possibles. Avec pour conséquence des suppressions de postes. Dernièrement, sur les 5 facultés (médecine, odontologie, pharmacie, ILIS et STAPS) concernées par la fusion des composantes de santé, 3 d'entre

elles (odontologie, pharmacie et ILIS) ont vu leur conseil de faculté voter contre ladite fusion. Ces fusions de composante ajoutent de la désorganisation à celles provoquées par la fusion des trois Universités et menacent l'emploi des collègues contractuels. La CGT et les personnels seront très vigilants sur le respect par la direction de l'Université de la démocratie universitaire !"

La direction veut avant tout alléger la masse salariale, c'est-à-dire le budget de l'ensemble des salaires bruts de tous les agents et enseignants. La direction ne considère l'activité des agents qu'au travers de données abstraites. Aucune prise en compte de l'activité quotidienne de l'agent, de ses conditions réelles du travail, de son métier. Seul son coût est pris en compte. Ainsi tous les personnels sont dans le collimateur ! A défaut d'une réaction des personnels, la situation empire nettement. La charge de travail s'alourdit, la productivité des agents doit s'intensifier d'autant. De nouveaux horaires sont imposés par la Direction, sans discernement sur les situations professionnelles. Régulièrement l'effectif baisse, l'hémorragie des postes est permanente ! Certains services ont perdu jusqu'à 50% de leur effectif ! Régulièrement la direction parvient à faire accepter de nouvelles mesures pour le redressement du déficit en faisant du chantage, en affirmant prendre des mesures pour assainir les finances pour le bien de tous. La réduction des budgets de fonctionnement est réduite jusqu'à l'absurde. Des services connaissent des difficultés inutiles seulement en raison de retards de paiements des fournisseurs. Ces sont les effets de plan de redressement tant vanté par

la communication de la direction ! Maintenant elle affirme se conformer à une « expertise » de la Cour des comptes concernant la durée du temps de travail. Cette expertise fait fi de toutes les négociations direction-salariés en vue d'améliorer le système indemnitaire et diminuer le temps de travail selon le au mieux-disant des trois universités à fusionner. Ainsi la fusion pratiquement achevée cette direction renie toutes ses promesses de campagne ! Les attaques vont continuer avec l'externalisation partielle des services tels que la Logistique et l'Entretien des locaux, voire certaines activités de la Direction des Services Informatique sera étudiée par la Direction, à n'en pas douter. Cela signifiera la fermeture de ces services en partie ou totalement au profit d'une entreprise extérieure. Ces mesures locales seront aggravées dans les mois par les prochains décrets du gouvernement. Dont un, extrêmement grave, qui permettra que les agents qui travaillent dans un service dont la mission est confiée à une entreprise privée pourront être détachés d'office, ils relèveront alors d'un CDI de droit privé et cela sans les avoir consulté ! Belle attaque contre le statut des fonctionnaires ! Auquel s'ajoute : la possibilité de rupture conventionnelle dans la fonction publique sera utilisée par l'employeur comme un outil de chantage auprès de l'agent, les contrats de missions et de nouvelles mesures en matière de rémunération favorisant l'augmentation exclusivement au mérite, selon le bon plaisir de la hiérarchie.

Refusons la remise en cause des règles du temps de travail que veut imposer la direction. Refusons le reniement des engagements pris par la direction en 2017 !



FUSION EN SANTÉ

Sur les 5 facultés (médecine, odontologie, pharmacie, ILIS et STAPS) concernées par la fusion des composantes de santé, 3 d'entre elles (odontologie, pharmacie et ILIS) ont vu leur conseil de faculté voter contre ladite fusion. Ces fusions de composante ajoutent de la désorganisation à celles provoquées par la fusion des trois Universités et menacent l'emploi des collègues contractuels. La CGT et les personnels seront très vigilants sur le respect par la direction de l'Université de la démocratie universitaire !



POINT SUR LA PÉTITION SUR LA PERTE DES 3 JOURS DE CONGÉS

Aux collègues qui nous disent ne pas vouloir signer la pétition car ils reviennent à leur ancien régime horaire de 37h30 pour 47 jours de congés.

A ceux qui ne signent jamais de pétition.

A ceux qui ne se sentent pas concernés parce qu'ils ne sont pas Biatss.

Ne vous étonnez pas de la suite à venir.

Heureusement, il y a 80 ans, la loi du 23 avril 1919, instituait « la journée de huit heures » (c'est-à-dire la semaine de 48 h !) après de longues années de lutte de nos aînés.



LES ÉLUS DU "COLLECTIF SYNERGIES" ET LEURS PROMESSES

Il n'est pas nécessaire de remonter dans le temps, ni même de faire appel à sa mémoire pour revenir sur les promesses que faisait Monsieur le Professeur Jean-Christophe Camart, il y a moins de deux ans alors qu'il était candidat à la Présidence de l'Université de Lille. En effet, il nous a gentiment laissé tous ses documents de campagne sur le site <https://synergies2018.files.wordpress.com/>.

Certaines de ses propositions auraient pu être positives pour les personnels mais sont restées au fond du programme.

Il y a deux ans, le collectif SynergieS écrivait "Garantir les engagements pris sur [...] un temps de travail plus avantageux". Pour les BIATSS, les engagements pris auront été valables pour une année seulement. Dès la rentrée 2019, ceux-ci perdront 3 jours de congés. Un document mis en ligne temporairement par la direction évoque le possible passage progressif à 1607h afin de réduire les dépenses.

Ce même document propose également de "rationaliser la comptabilisation des heures de travail". Sans

expliquer explicitement ce que cela signifie, on peut craindre que les heures supplémentaires soient systématiquement soumises à validation. Cela avait entraîné à l'ex-Université Lille 2 des difficultés et de très nombreuses heures de travail n'étaient pas payées, ni rattrapées.

L'objectif des élus SynergieS est-il de faire payer uniquement aux personnels BIATSS le coût de la fusion des universités lilloises? NON ! C'est bien l'ensemble des personnels qui paient. Les postes d'enseignants-chercheurs ne sont pas pourvus. Les personnels ne voient pas les promesses présidentielles pour l'action sociale. On nous parle à nouveau de ne pas remplacer systématiquement les congés maternité et longue maladie (même si on avait remarqué que cela se faisait déjà). Pour la CGT, il est temps que la direction de notre établissement se soucie des conditions de travail des travailleurs de l'établissement. Il ne suffit pas d'avoir de bonnes intentions tous les 4 ans !



FINANCEMENT DE LA RECHERCHE PAR APPEL À PROJET : UN GOUFFRE FINANCIER

"Si la part réelle des appels à projets dans la recherche fait l'objet de controverse, tous s'accordent pour dire que cette part augmente. Ce système, qui privilégie la concurrence entre les équipes de recherche, à la coopération a également des coûts indirects très importants. En effet, ce système de financement mobilise en pure perte un temps de travail considérable de préparation des dossiers, d'évaluation, de sélection des projets et de suivi administratif de ces projets. A titre d'exemple, pour la seule ANR (Agence nationale de la recherche), ce sont près de 8000 demandes de projets qui ont été élaborées et n'ont pas été financées. Le directeur financier de l'INSERM (Institut national de la santé et de la recherche médicale) estime que chaque projet mobilise entre 15 et 30 jours de travail à temps complet d'un chercheur ou d'un enseignant chercheur. Si l'on multiplie par le nombre de projet qui n'aboutissent pas, cela montre l'étendue du temps de travail gâché des chercheurs et enseignants chercheurs. Ce système

occasionne également des coûts indirects plus difficilement mesurable, mais bien réels. Ainsi, ce mode de financement induit un recrutement en CDD. Au delà de la situation de précarité des jeunes chercheurs, cette part importante de CDD dans les équipes engendre une rotation des personnels importantes, des pertes de compétences, de multiples répétitions de formations de ces personnels et une dégradation des conditions de travail. Retour ligne automatique

Comme pour l'Université, la CGT revendique un financement très majoritairement récurrent de la recherche publique ainsi que le recrutement des jeunes chercheurs en tant que fonctionnaires, système à la fois plus juste socialement et plus efficace !"



FIN DES ESPÉ, CONTRACTUALISATION DES FUTUR-E-S ENSEIGNANT-E-S... LES MENACES SUR LA FORMATION DES ENSEIGNANT-E-S SE PRÉCISENT.

Après à peine 6 ans d'existence, les Espé vont disparaître au 1er septembre 2019, remplacées par les Inspé. C'est une des conséquences de l'adoption de la loi Blanquer dite « École de la confiance ». Ce n'est pas un simple changement de nom mais bien de philosophie : enseigner n'est plus un métier qui s'apprend, c'est « le métier qui est formateur » ! Les détails de la réforme seront connus au cours de l'été et à la rentrée, avec la publication de nouveaux décrets et circulaires mais on peut dégager un certain nombre de points essentiels, qui sont annoncés pour la rentrée de septembre 2020 en M1.

Passage du concours de recrutement en fin de M2

Alors que tout le monde fait le constat de la perte d'attractivité du métier, le fait de repousser d'un an le concours (actuellement en fin de M1) va provoquer une baisse notable du nombre de candidats.

Contractualisation et précarisation des futur-e-s enseignant-e-s

Le Master métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) va profondément être impacté par la réforme. Au lieu d'un M2 sous statut de fonctionnaire stagiaire, le futur M2 va être une première étape vers la contractualisation et la précarisation massive des futurs enseignant-e-s, puisqu'ils devront faire un tiers-temps en responsabilité, sous statut de contractuel.

Les Inspé vont devenir non plus des lieux de formation, mais « d'exécution » sous l'autorité hiérarchique de l'Education nationale, avec beaucoup moins de liberté pédagogique qu'actuellement (même si elle est déjà relative). Cela facilitera le contrôle des rectorats sur le contenu des formations. On passe d'un métier de conception de son enseignement à une simple application des « bonnes méthodes pédagogiques » imposées par le Ministère et les rectorats.

Apprendre aux futurs enseignant-e-s à se taire

Une nouvelle épreuve de concours va être créée : « l'entretien de motivation », avec dans le jury des personnels des ressources humaines. Les futurs candidat-e-s ne seront plus seulement jugés sur leur

capacité à enseigner mais sur leur capacité à se vendre, et montrer leur loyauté à l'institution.

Précarisation des formateurs/trices

Il est prévu qu'au moins un tiers des enseignant-e-s des Espé/Inspé soient « en temps partagés » c'est à dire des PFA (Formateurs académiques), des PEMF (professeurs d'école maîtres-formateurs), en CDD.

Vers la fin des Masters MEEF ?

Avec le nouveau concours, le ministère envisage 2 statuts différents selon le parcours des candidat-e-s. Celles et ceux venant de MEEF seront à « temps quasi complet devant élèves » (80 à 90% de service effectif), étant considérés comme directement employable. Les autres candidat-e-s venant de Masters disciplinaires seront eux (selon les informations actuelles du ministère, mais peut-on faire confiance à Blanquer ?) stagiaires à mi-temps devant élèves. Quel est l'intérêt alors de faire un Master MEEF ? Et les « reçus collés » (ayant raté le concours mais titulaires du MEEF) n'auraient plus comme perspective que de devenir contractuels ?

La CGT se bat pour une véritable formation : concours en L3 puis 2 années de formation sous statut de fonctionnaire stagiaire. En M2, nous refusons que les stagiaires soient des moyens d'emploi et le temps passé en classe ne peut dépasser un 1/3 temps. Si on veut rendre attractif le métier d'enseignant-e-s, il faut revaloriser les salaires et augmenter le nombre de postes au concours.

LA CGT FERC Sup appelle les personnels et les étudiant-e-s des Espé/Inspé à se réunir et se mobiliser dès la rentrée de septembre 2019 afin de stopper la politique de Blanquer qui va aggraver la casse du service public d'éducation, contre la destruction de la formation des enseignant-e-s.



COMITÉ TECHNIQUE DU JEUDI 20 JUIN 2019

Avis sur la dissolution de la Comue Lille-Nord-de-France : La CGT a rappelé que sa position reste la même, elle est contre les mégastructures que représentent les comues. La CGT a tenu à saluer le travail réalisé par nos collègues de la Comue Lille-Nord-de-France qui se sont investis dans diverses activités, plusieurs projets et qui ont chacun assumé des responsabilités dans le périmètre qui leur a été prescrit. La CGT a alerté le CT sur la responsabilité de l'employeur à assurer l'intégrité physique et mentale des travailleurs de la Comue. La CGT a demandé un accompagnement des collègues de la Comue qui vont être intégrés à l'Université de Lille. La CGT a exigé que tous les contractuels de la Comue soient maintenus à l'Université de Lille et qu'aucun licenciement n'ait lieu.



BADGEUSE

Nous rappelons aux collègues qui ont badgé cette année universitaire qu'ils ne sont pas tenus de badger sur l'année 2019/2020. On ne peut pas vous l'imposer. La CGT tient à vous informer qu'un agent contractuel s'est vu menacé de licenciement suite à une contestation autour de l'utilisation de la badgeuse. Nombreux parmi vous se reconnaîtront dans sa situation : chaque jour, à votre arrivée vous pointez à la badgeuse, vous saluez et échangez quelques minutes avec les collègues que vous rencontrez sur votre passage le temps de rejoindre votre bureau. Plusieurs minutes se seront écoulées entre le moment de badger et le moment où vous vous installez devant votre ordinateur. Sachez que certains, n'ayant manifestement pas grand chose d'autre à faire de leur temps, vous observent et comptent ces minutes de perdue qu'ils vous réclameront. La sociabilité au travail, pourtant indispensable au bien-être, semble ne plus être de règle sauf quand c'est l'employeur qui la décide (la guinguette était-elle sous contrôle de la badgeuse ?).