



>> LA FUSION OU LA CONFUSION DES UNIVERSITÉS GRENOBLOISES ?

Où en sommes-nous dans la mise en place du projet de la fusion des 3 universités grenobloises ?

Pourquoi la FERCsup CGT dit toujours NON à la fusion des universités.

Dès l'annonce de la fusion, la FERCsup CGT a pris position contre ce projet et a informé les personnels des conséquences prévisibles. Dans un contexte d'austérité et de restriction budgétaire, tout projet de regroupement des universités n'a qu'un seul objectif : réduire les moyens en faisant des économies d'échelle. Cela aussi bien au niveau des filières de formation par des fermetures et regroupement de filières, qu'au niveau de l'administration par la réorganisation, mutualisation et externalisation de services.

En conséquence, ce qui est visé, c'est le regroupement des services centraux pour aboutir à la suppression des « doublons ». Dans un 1er temps les contractuels seront concernés comme variable d'ajustement, et les contenus des missions vont être révisés.

Nul n'a besoin d'une boule de cristal, ni d'être devin, pour entendre déjà parler de rivalité entre des futur(e)s « chefs » de directions et de services regroupés !

Où en sommes-nous actuellement ?

La date de la fusion annoncée à grand tambour serait le 1er janvier 2016. Cependant, lors de ses discours, le président sème le trouble en n'étant pas affirmatif sur cette date.

Des groupes de travail thématiques, se réunissent pour dresser un état des lieux (RH Biatss et EC, formation/scolarité, comptabilité /finance, patrimoine, système d'information, RI...).

Leurs rendus sont prévus pour début mars 2015.

D'autres groupes de travail, associant des représentant-e-s des personnels issus du Comité Technique et du Conseil d'Administration seront mis en place pour réfléchir aux règles de l'harmonisation des actes de gestion des personnels Biatss, enseignants-chercheurs et également sur les statuts de la future université.

Ces propositions seront mises à l'avis des Comités Techniques et au vote des Conseils d'Administration des 3 universités.

Un constat partagé sur la situation de l'université : ça va mal !

Alors que des responsables sont très sollicités et occupés dans ces groupes, le travail au quotidien, quant à lui, reste à faire !

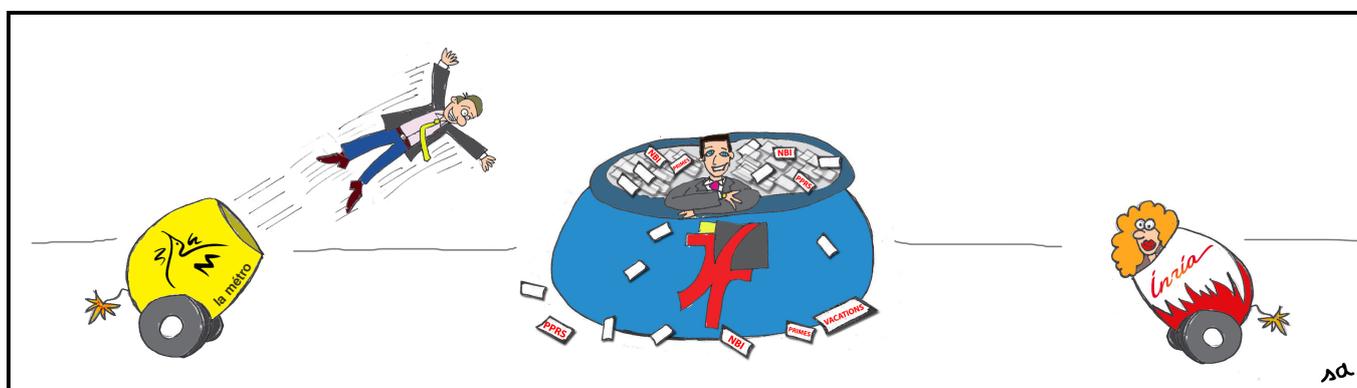
Autant qu'on sache, personne n'a le don d'ubiquité, et le clonage humain n'est pas pour aujourd'hui !

Comme nous ne sommes pas face à des *super-héros*, ce quotidien ne se fait pas correctement : des mails restent sans réponse, des expertises se font dans l'urgence et sont parfois erronées, la mise en place des procédures de dématérialisation de certains actes de gestions se construit sans identification des difficultés, ... bref, chacun d'entre nous peut facilement trouver des exemples dans son propre domaine d'activité. Les départs se succèdent, un responsable par ci un responsable par là, l'Université se vide au risque de devenir exsangue sans pour autant trouver assez d'attractivité pour suppléer à ces départs en rafale.

Dans ce contexte, le président sait pertinemment que l'adhésion des personnels, Biatss et enseignants-chercheurs, pour l'aboutissement de ce projet est indispensable.

Mais, alors ? Comment le personnel pourrait-il adhérer à un projet qui se fait dans la précipitation, tandis qu'au quotidien, les salariés se sentent déclassés et non reconnus, avec une surcharge de travail pour certains et un contenu vide de sens pour d'autres ?

Comment peut-on adhérer à ce projet alors que le personnel déjà en place ne peut prétendre aux mêmes reconnaissances salariales et indemnitaires que les personnels nouvellement recrutés des organismes de recherche (ex INRIA) ou des territoriaux (ex Métro) ? Les ponts d'or faits à certains et les primes occultes du type PPRS abusives négociées en catimini se font maintenant légion!



Comment accepter que certains personnels privilégiés puissent bénéficier du **paiement** d'heures supplémentaires (et non de la récupération de ces heures), 6h par semaine et ce, toute l'année y compris pendant les vacances, **alors que ce droit pourtant élémentaire est refusé à tous les autres ?** Et, si certaines pourront prétendre à un concours sur un poste de catégorie supérieure (B) au printemps prochain, parions que ce même personnel sera également « le meilleur » comme on nous l'a déjà avancé lors de son recrutement ! Décidément, l'UJF est un véritable Eldorado pour certaines dans l'évolution de leur carrière, alors que pour les autres, le bénéfice des 20 mn de pause devient un problème stalinien et remis en cause !



Comment, dans ces conditions, travailler à la participation commune d'un collectif de travail, d'une entraide, de la transmission et de l'échange des savoirs et savoir-faire, dans un esprit de solidarité, de justice et d'équité, alors même qu'une culture de compétition est déjà lancée et gangrène les esprits ?

Pour terminer, ce projet initial de fusion est vécu dans les services et par le personnel comme un projet de "confusion". Le travail a été désorganisé et morcelé, le personnel réduit. Chacun cherche un sens à tout ça pour continuer à bien sa mission. Certes, la politique scientifique de l'UJF permet d'être distinguée à travers les classements internationaux comme Shanghai, US News&World Report, THE,... et ce, grâce à l'investissement des personnels enseignants-chercheurs et des Biatss, qui sont les personnels d'accompagnement de la recherche et de la formation.

A contrario, pour ce qui est de la gestion de ses personnels, l'UJF devrait être classée dans le top 10 des flops universitaires !

Tous ces grands projets ne nous inspirent pas confiance pour notre devenir professionnel et le personnel a juste envie « d'hurler » qu'il en a marre d'être autant malmené.

Comme le constat du désastre ne suffit pas, il nous faut donc faire émerger des propositions d'action concrètes à différentes échelles pour améliorer la situation. Nous proposons de ne pas se précipiter dans cette démarche de fusion !

Monsieur le Président, redescendez de votre nuage et revenez à la réalité, moins poétique, pour mettre en place des procédures communes de travail en formation/scolarité, heures complémentaires, horaires et congés, régime indemnitaire, gestion contractuels, ... toutes ces questions qui ne pourraient se régler en quelques mois au risque de créer encore plus de démotivation et de désintérêt au travail !