Élections professionnelles : du 3 au 10 décembre, votez et faites voter CGT-SUD !

Dans des contextes de démantèlement des services publics, de crises démocratiques, sociales et écologiques, nous réaffirmons l'intérêt d'avoir des instances élues directement pour **discuter, échanger et défendre les intérêts des personnels** de l'INSA Lyon. Il est primordial que ces représentant·e·s du personnel soient des **personnes indépendantes** de la direction de l'établissement de même qu'il est indispensable que la direction **reconnaisse les prérogatives de ces instances**, sans tenter de les transférer à des structures diverses dont elle nomme les membres.

Le travail de représentation des personnels dépasse le cadre des élections professionnelles, et cette candidature s'inscrit dans **la continuité de nos actions en intersyndicales CGT – SUD** depuis plusieurs années, avec notamment :

- la liste *"Penser et agir ensemble"* au Conseil d'Administration de l'INSA Lyon,
- l'organisation régulière de temps de débat et d'écoute pendant les heures d'informations syndicales,
- l'accompagnement des collègues en difficulté sur leur poste de travail, et isolés dans la défense de leurs droits…

La participation active aux instances élues de l'établissement nous permet de **mieux comprendre les problématiques rencontrées par nos collègues, et d'ainsi mieux les représenter et les défendre** au quotidien. Dans les instances, mais aussi dans nos services, nous constatons la dégradation des conditions de travail de l'ensemble des personnels. Si certaines de ces dégradations sont les conséquences directes du désengagement de l'État dans l'ESR, d'autres sont directement en lien avec les politiques menées au sein de l'établissement et avec les choix de la direction en matière de "système de gouvernance".

Tout en prétendant rationaliser la gouvernance de l'établissement, la direction de l'INSA Lyon a multiplié les postes de direction, parfois contre l'avis des instances élues. Les nominations à ces postes de direction se font parfois sans fiche de poste préalable ou d'ouverture à des concours, prenant de ce fait beaucoup de distances avec les principes en vigueur dans la fonction publique et les valeurs prônées habituellement par la communauté académique. En théorisant une séparation de principe entre les directions "politiques" et les directions "opérationnelles" dans de multiples services, la direction instille l'idée que le travail se pense à un endroit par certaines personnes (des directions) et qu'il s'exécute à d'autres endroits par d'autres personnes (dans l'opérationnel). Cette méthode conduit la direction à éloigner régulièrement les acteurs et actrices de terrain, celles et ceux qui sont au plus proche des collègues et des étudiants, et à les exclure des décisions qui les concernent.

Le contexte d'austérité budgétaire imposé par le ministère est mis en œuvre localement par la direction de l'établissement, et a des conséquences concrètes sur le travail des personnels. La

politique de non-remplacement systématique des départs en retraite pèse de plus en plus sur les équipes. Cela a eu pour effet de systématiser le recours à des postes contractuels, précaires, isolés, qui deviennent des variables d'ajustement budgétaire : contrats à temps partiel pour des temps complets, vacations annualisées (non payées mensuellement), fortes disparités de salaires à compétence égale, etc.

La direction continue à promouvoir la création de nouveaux diplômes d'établissement aux coûts élevés pour les élèves (bachelors, mastères spécialisés, etc.). Ces filières, censées être plus vertueuses économiquement que les filières classiques, coûtent en réalité beaucoup à la communauté des personnels : montage des cours, démarchage des publics, occupation des locaux, etc. Leur modèle économique, outre le fait qu'il précarise des populations étudiantes, repose en fait largement sur la mobilisation de la communauté insalienne. Ces efforts participent de la surcharge de travail.

Il y a urgence à traiter les souffrances des personnels et des étudiant·e·s. Les registres de santé et sécurité au travail se remplissent de situations qui trouvent peu de réponses. Pour pouvoir y remédier, il est important :
- de protéger les personnes dédiées aux postes d'accompagnement et de soin qui reçoivent les demandes des personnels et des élèves. Cette protection relève autant du soutien humain que de la garantie d'indépendance dans leur travail.
- d'allouer des moyens supplémentaires (RH et budgétaire) pour assurer toutes les missions essentielles à l'établissement.
- de remettre en place la cellule d'écoute, d'accompagnement et d'information contre les discriminations, harcèlement et violences sexistes et sexuelles, laissée vacante depuis des mois, créant de fait une carence de l'établissement en matière de devoir de prise en charge.

Enfin le CSA devra travailler dans les années à venir sur les conditions de travail dans le contexte du changement climatique. Ce sujet en particulier mettra en jeu la capacité de l'établissement à traiter des sujets de long terme, impliquant tous les personnels.

En résumé, nous concevons notre action en partant du principe que la communauté INSA est, comme la société, traversée par des intérêts divergents ; pour traiter ces conflits de manière démocratique, cela nécessite de la délibération, de l'analyse et des arbitrages collectifs, notamment dans les instances élues, mais aussi dans tous les espaces possibles (AG, réunions d'information syndicales, mobilisations locales et nationales…). La liste CGT – SUD défendra les droits des personnels au CSA et à la FSSSCT, et rappellera à la direction, chaque fois que c'est nécessaire, le besoin irréductible de démocratie sur les questions liées au travail.

Liste CGT-SUD pour le CSA de l'INSA Lyon

Ordre	Prénom Nom	Corps	Service	Ordre	Prénom Nom	Corps	Service
1	Florent Prunier	MCF	GCU/GEOMAS	11	Nicolas Tardif	MCF	GM/LAMCOS
2	Dalila Boudia	IGE	BMC	12	Arthur Lacoux	DOC	LMFA
3	Julien Colmars	MCF	GM/LAMCOS	13	Julie Figueras	MCF	GEN/DEEP
4	Simon Lecestre	IGE contr.	DOTSE	14	Sam Meyer	MCF	BS/MAP
5	Lais Machado Bitencourt	ASI contr.	DAREI	15	Jean-François Tregouët	MCF	FIMI/AMPERE
6	Adèle Werner	IGE contr.	BMC	16	Auriane Platzer	MCF	GM/LAMCOS
7	Hugo Reymond	MCF	TC/CITI	17	Lionel Morel	MCF	IF/CITI
8	Pierre Ferrier	TECH	CREATIS	18	Marie-Pierre Escudié	Ens. contr.	CDH/IGB
9	Guillemette Trognot	IGE	BMC	19	Benoit Michel	MCF	GEN/CETHIL
10	Sophie Vareilles	MCF	GCU/EVS	20	Eveline Manna	PRAG	CDH