

# CGT UNIVERSITE DE LILLE

Journal d'information de la CGT Université de Lille

Juin 2019 - Numéro 11

Contact : cgt@univ-lille.fr



## ALERTE DERNIÈRE MINUTE

Nous venons d'apprendre que l'employeur souhaite imposer lors du Comité technique du 20 juin 2019, la suppression de 3 jours de congés, pour tous les BIATSS, sans compensation financière. Bien entendu, la CGT organisera la lutte contre cette nouvelle forme de travail gratuit.



## RAPPORTS DE LA COUR DES COMPTES

Vos élus CGT ont eu enfin accès aux rapports de la Cour des Comptes remis au Président en août 2018. Le rapport concernant l'ex. Université Lille 1 pointe un certain nombre de dysfonctionnements graves. La Cour des Comptes fait état d'un manque de transparence important de l'Université tant vers les autorités extérieures que vers les composantes et les représentants du conseil d'administration : « le conseil d'administration qui ne dispose pas de l'ensemble des informations lui permettant d'approuver de manière éclairée un certain nombre de décisions présentées ». Alors nous, élus CGT, portons à votre connaissance ces dysfonctionnements.

### Fusion des trois universités

La Cour des Comptes pointe que le projet de fusion entre les trois universités a été mal accepté des personnels de Lille 1. Il est effarant de découvrir que le Président Camart a signifié dans ses réponses au pré-rapport de la Cour que les « résultats électoraux font preuve, contrairement à ce qu'indique le rapport, d'une véritable adhésion au projet de fusion ». Rappelons ici une vérité que beaucoup ont tu. De nombreux chefs de service favorables à la fusion ont appelé leurs collègues à voter pour la liste du Président J-C. Camart ce qui est illégal ! La CGT a dénoncé ces agissements. La Cour des comptes n'est pas dupe et rappelle dans son rapport que « le processus de fusion a connu des revers, avec le refus, en juin 2016, par le comité technique de Lille 1, de valider l'organigramme de l'université fusionnée ».

### Travailleurs de l'université : pas une minute de plus !

Pourquoi la CGT vous dit ça ? Car il s'avère que la Cour des Comptes nous révèle que l'ancien Directeur général des services (DGS) de l'ex. Université Lille 1, a perçu depuis 2010, au titre de plusieurs responsabilités, le versement de l'équivalent de 100 heures supplémentaires par an (sous forme d'heures de vacations). Soit un total de 18 700 euros brut pour six années. Alors à tous les travailleurs de l'Université, pas une minute de plus ! Ou faites vous payer votre travail en heures de vacation, comme notre ancien DGS. De surcroît, et c'est la Cour des comptes qui l'écrit : "Au sein du dispositif du RIFSEEP, les emplois fonctionnels ont bénéficié du plafond de l'IFSE, ce qui représente pour le DGS une augmentation de 76 % de son régime indemnitaire". Soit, selon l'arrêté du 3 juin 2015, 40 290 euros annuels (voir dans le tableau, groupe 1 /Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise).

Lille revendique le versement à chaque travailleur de « la prime Macron à 1 000 euros ».

### Ex-Lille1, la seule université des sciences et technologies où l'on ne sait pas compter

La Cour signale des indemnités de formation continue versées sans base réglementaire : « l'université n'applique pas l'arrêté du 29 juillet 1986 pour calculer des indemnités des directeurs de l'IUT et de l'IAE ; arrêté qui détermine le barème forfaitaire à appliquer par heure d'enseignement délivrée :

- pour le directeur de l'IUT : indemnité calculée sur la base de 100 heures de travaux dirigés à 40,91 € de l'heure ;

- pour le directeur de l'IAE, indemnité calculée sur la base d'heures stagiaires, et non d'heures d'enseignement ».

Une différence de calcul non négligeable puisque l'indemnité de formation continue est mal calculée aussi bien pour l'IUT que pour l'IAE. Cela représentait en 2016 4 016 € pour le directeur de l'IUT contre 14 379 € pour le directeur de l'IAE.

La suite des contenus des deux autres rapports dans quelques jours...

*Attention si la CGT dénonce ces dysfonctionnements, elle ne souscrit en rien aux commentaires de la Cour des comptes concernant la politique sociale de l'établissement.*

GROUPE de fonctions	PLAFOND ANNUEL DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (en euros)	
	Administration centrale, établissements et services assimilés	Services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	40 290	36 210
Groupe 2	35 700	32 130
Groupe 3	27 540	25 500
Groupe 4	22 030	20 400

Loin de ces montants astronomiques, on rappelle que la CGT Université de



L'élection des représentants des personnels au CNESER (Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche) aura lieu le jeudi 13 juin 2019 de 09h00 à 17h00. Tous les personnels de l'Université, titulaires et contractuels, inscrits sur les listes électorales sont électeurs.

Le CNESER donne un avis sur la stratégie et l'ensemble des textes réglementaires concernant l'enseignement supérieur et la recherche (y compris les demandes d'accréditation des établissements). Il est consulté sur le budget et la répartition des moyens de l'ESR, sur l'organisation de la recherche publique, sur les restructurations d'établissements... Il est également compétent en dernier recours pour les questions disciplinaires concernant les enseignants-chercheurs. Il est constitué de représentants des personnels des universités et grandes écoles, des établissements de recherche (CNRS, Inserm, ...) et des établissements à caractère industriel (CEA, CNES), des étudiants, des employeurs publics, des syndicats et patronats, des parents d'élèves et des personnalités politiques.



## RESTRUCTURATIONS EXPÉRIMENTALES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE (ESR)

La loi de 2018-727 du 10 août 2018 à l'article 52 ouvre la voie aux restructurations expérimentales dans l'ESR qui consistent en une expérimentation de nouvelles formes de rapprochements, de regroupements ou de fusions des établissements d'enseignement supérieur et de recherche. L'ordonnance 2018-1131 est prise à titre expérimentale d'une durée de 10 ans. La CGT dénonce cette ordonnance qui donne plus de pouvoir aux présidents et qui permet de déroger à plusieurs règles de la Fonction Publique. Ce sont des établissements hors "droits universitaires", notamment au niveau de la "démocratie universitaire" (déjà très limitée), puisque plus de la moitié des membres du Conseil d'Administration peuvent être des extérieurs. La direction de l'Université souhaite effectuer ce type d'expérimentation, qu'elle surnomme "Université cible"



## LES ÉCHOS DES INSTANCES

### CCPANT

La Commission Consultative Paritaire des Agents Non Titulaires (CCPANT) a été à nouveau réunie le 4 juin 2019 au sujet du licenciement d'un collègue contractuel. A la vue des éléments fournis par la direction en amont de l'affaire, il fut difficile pour la CGT de juger de l'affaire, tant les documents étaient « minimalistes » et faisaient abstraction de la réalité des conditions de travail et des risques psycho-sociaux de l'agent. Par exemple, on ignorait la date d'intégration de l'agent au sein de l'Université. La CGT a dû mener des recherches directement auprès de l'agent pour connaître son historique professionnel au sein de l'Université alors que c'était à l'employeur de nous fournir ces éléments.

Le résultat est affligeant : un agent en souffrance au travail, détruit par l'Université et viré !

C'est la deuxième affaire de ce type à la CCPANT : à chaque fois les salariés veulent en finir avec l'Université de Lille, une bonne fois pour toutes.

Rappelons que les contractuels représentent 1700 personnes sur les 6 300 agent.e.s de l'Université de Lille, soit plus du quart. Quelle considération ?

La CGT refuse d'être la chambre d'enregistrement des licenciements prévus par l'administration. Elle se bat depuis des années pour que le recrutement d'agents contractuels soit enfin transparent et que la précarité ne s'impose pas comme la règle du recrutement dans l'établissement.

### CFVU

A la question de la CGT sur l'absence de primes pour les BIATSS pour les examens des dossiers Parcoursup de DEUST ou IUT, il a été indiqué qu'il s'agissait d'une erreur et que les collègues concernés toucheraient aussi une prime.

### Commission formation des personnels

Les mandatés syndicaux ont évalué, au sein de la Commission formation des personnels, les demandes de Congé formation professionnelle (CFP) de collègues. Le CFP permet au collègue qui le demande de s'absenter jusqu'à 36 mois de son poste pour réaliser son projet professionnel dont 12 mois financé à hauteur de 85 % brut indiciaire. Une période de 12 mois prise en une seule fois ou décomptée en plusieurs fois par prise de quelques mois. Par ailleurs, le service formation continue de l'Université de Lille peut en fonction de son budget financer partiellement ou en totalité les frais d'inscription à la formation du collègue en question. Ouvert aux titulaires et contractuels, le CFP permet de maintenir la continuité de carrière. Jusqu'en 2017, l'agent devait trois fois la durée de son indemnisation. Cette obligation a été levée mais cela doit passer en CPE.

La CGT a voté favorablement 7 des 8 demandes. Notre seul vote contre était pour une demande mal ficelée qui n'est pas passée par le service formation continue en amont et qui aurait pu pallier les manques d'informations.

La CFDT a voté contre 2 demandes d'agent sous prétexte que la formation coûtait trop cher. La CGT a alors rappelé que ce ne sont pas les agents qui fixent le montant des frais et qu'un refus sur ce motif est donc une injustice.

Compte-tenu de la fusion, le Service Formation Continue négocie dans chaque composante, au cas par cas, la réduction des frais d'inscription des futurs bénéficiaires d'un Congé formation professionnelle. Quel temps perdu pour nos collègues du SFC !

Une harmonisation dans les composantes doit être mise en place pour faciliter à la fois le travail des collègues du Service Formation en Continue et la poursuite des projets de nos collègues bénéficiaires du CFP au sein de nos composantes de formation.



## DISPARITIONS

Ne disparaissions pas, sans laisser de traces. Nous recherchons des collègues disparus sans laisser d'adresse (non-renouvellement de contrat, licenciement, démission, mis au placard...). Contactez-nous : [cgt@univ-lille.fr](mailto:cgt@univ-lille.fr)



## « RECONNAISSANCE DE LA MISSION D'ENSEIGNEMENT » DES PERSONNELS DE L'ESR : DANGER !

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR) élabore depuis plusieurs mois des projets pour « reconnaître la mission d'enseignement » de certains personnels de l'ESR. Lors d'une ultime réunion, le ministère a présenté deux textes qui précisent les orientations qu'il compte suivre. Elles concerneraient dans un premier temps les enseignants-chercheurs (EC) et dans un second temps les enseignants et les personnels BIATS.

La CGT FERC Sup note positivement la volonté de mettre en place un « Congés pour Projet Pédagogique » (CPP) sur le modèle des Congés pour Recherche et Conversion Thématique (CRCT), l'annonce d'une augmentation des CRCT, bien que très insuffisante, et de décharges pour retour de congé maternité.

Cependant la CGT dénonce la volonté de contourner le CNU (Conférence nationale des universités) pour l'affectation des CPP. Le contingentement des congés qui se dessine (moitié CRCT, moitié CPP) semble problématique, car il pourrait ne pas correspondre aux besoins des EC. **Elle continue à revendiquer du temps pour tous les EC, une diminution du service d'enseignement et l'augmentation du nombre de CRCT pour permettre à chaque EC d'obtenir un CRCT d'un semestre tous les 3 ans.**

Le ministère veut mettre en place une prime « au mérite » élargissant la PEDR et nommée « PEEDR », censée reconnaître « l'engagement pédagogique » avec un mécanisme d'affectation purement local. La CGT s'oppose à cette prime, servie à une minorité d'EC, alors que les primes statutaires pour tous les EC restent à un

niveau indigne de leurs qualifications. La question de « critères » pour l'affectation de telles primes reste posée : la CGT note que les premières propositions du ministère à ce sujet n'ont pas été présentées lors de la réunion (aux dires du ministère, pour éviter des polémiques), mais elles ne sont pas retirées pour autant.

**La CGT s'oppose à toute évaluation individuelle des enseignements** qui résulterait de la mise en place d'une telle prime **et revendique une revalorisation importante du point d'indice et une augmentation significative de la prime statutaire (PRES) pour tous les EC.**

**La CGT s'oppose à tout ce qui pourrait scinder en deux le statut d'EC** (séparant des EC « enseignants » et des EC « chercheurs »), à tout ce qui déconnecterait l'enseignement et la recherche. Elle dénonce toute velléité de secondariser l'enseignement supérieur : **pour la CGT chaque formation du supérieur doit rester adossée à la recherche.** Enfin, ces annonces tendent à écartier le CNU et à augmenter l'autonomie des établissements, ce qui correspond aux volontés de la CPU (Conférence des Présidents d'Université) et du ministère de laisser chaque établissement gérer ses personnels en toute autonomie. Ceci est inacceptable. De plus, le cadre est celui de l'attaque frontale contre la Fonction publique et les statuts des personnels (CAP vidées de leur substance, CHSCT liquidés, recours accru à la précarité, facilitation des mobilités forcées, plan de départ de fonctionnaires...), que nous dénonçons avec force et qui nous rendent très méfiants sur les annonces de modifications des statuts des personnels.



## LE GRAND N'IMPORTE QUOI SUR LES RETRAITES

Sous couvert d'équité, un certain nombre de ténors politiques ne cessent de nous fredonner la chanson de la fin des régimes spéciaux, ceux-ci constituant, à les entendre, des privilèges insupportables. Mais, une fois de plus, la réalité est bien différente de ces péremptores affirmations...

Les fonctionnaires partaient à la retraite, en moyenne, à 57 ans et 5 mois en 1990. En 2017 c'est à 61 ans et 2 mois. L'écart avec les salariés du privé s'est réduit de 3 ans et n'est plus que d'un an et demi aujourd'hui, cet écart se justifiant par la plus forte proportion de métiers reconnus pénibles dans la Fonction publique.

Le taux de cotisations salariales est passé de 7,85 % en 2010 à 10,29 % en 2017 et atteindra 11,10 % en 2020, identique aux salariés du secteur privé.

Pour la Fonction publique de l'État, en euro constants, la retraite moyenne mensuelle est passée de 2293 euros en 2002 à 2156 euros en 2017. Autrement dit, **en travaillant plus longtemps, en cotisant beaucoup plus, les retraites ont baissé de près de 6 % en 15 ans !**

Pour tout à fait en finir avec les supposés avantages des fonctionnaires, rappelons que le Conseil d'orientation des retraites en 2013 estimait les taux de remplacement médians à 74,5 % pour les salariés du privé et à 75,2 % pour ceux de la Fonction publique. Et d'ailleurs une très récente étude de l'INSEE montre que l'application des règles du privé aux fonctionnaires conduirait dans 53 % des cas à une retraite plus favorable pour les fonctionnaires. Cette même étude précise : « il y aurait, dans tous les cas, peu de sens à réduire la question à celle de l'identité ou de l'uniformité des règles, puisque des règles identiques appliquées à des publics différents ne sont pas toujours une garantie d'équité, tandis que, à l'inverse, une diversité des règles n'implique pas nécessairement des inégalités de retraite ».

C'est bien ce que pense **la CGT qui est favorable à une élévation des droits pour tous** avec le maintien des régimes spéciaux.



## COMBIEN DE CLONES FRANCE TÉLÉCOM ?

Après 10 ans d'instruction, le procès de France Telecom se tient du 6 mai au 12 juillet. C'est un procès historique, à travers duquel le management toxique et générateur de souffrance au travail est enfin jugé. Ce Wall Street management s'est traduit par une crise sociale et humaine dont l'origine est la stratégie d'entreprise ayant pour unique boussole la création de valeur pour l'actionnaire. Conséquence : 22 000 fonctionnaires poussés vers la sortie, des mobilités

internes géographiques et professionnelles forcées, une explosion du mal être au travail, des dizaines de suicides...

Pourtant, 10 ans après, force est de constater que le Wall Street Management à l'œuvre à France Télécom/Orange n'a pas disparu, loin de là. Réorganisations permanentes, remises en cause du professionnalisme, perte de sens, insécurité professionnelle et sociale, sont au cœur du management

par les coûts qui sévit depuis de longues années dans le privé et s'exporte désormais dans les entreprises publiques, les hôpitaux, les collectivités, et la fonction publique d'État.

Le baromètre annuel de l'Ugict (Ingénieurs, Cadres, Techniciens, et Agents de maîtrise)-CGT en est l'illustration :

- 54 % des cadres considèrent que régulièrement, les choix ou pratique de leur entreprise entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle.
- 72 % d'entre eux estiment ne pas être associés aux orientations stratégiques.
- Un cadre sur deux estime que le management se détériore
- En soumettant les salarié.e.s et les fonctionnaires à ces pratiques gestionnaires délétères les conflits de valeur se multiplient, notamment chez les cadres pris entre leur loyauté envers l'entreprise et leur éthique personnelle. Les réorganisations qui se multiplient et se superposent désorganisent massivement les équipes et le travail. L'encadrement de proximité est fragilisé et se retrouve dans une position de plus en plus difficile. Il n'a plus la capacité de tenir son rôle de régulateur pour suppléer aux carences ou aux dysfonctionnements de l'organisation du travail. Il est dépourvu de ses quelques leviers d'action et subit les décisions sur lesquelles il n'a pas été consulté. Ce management par la pression amène à des conduites de démobilisation et de démotivation en même temps qu'il exacerbe les tensions et les rivalités entre les salarié.es, développe les risques psychosociaux et porte des atteintes graves à la santé physique et mentale.

### **Cachez ce mal que je ne saurai voir**

Au lieu de remettre en cause leur management, les directions s'enferment dans le déni. Pour cela, elles axent leur communication sur l'individu et sa supposée fragilité, ou chargent individuellement l'encadrement, afin que l'organisation du travail, le « système » en place ne soit jamais remis en cause. Le gouvernement quant à lui appuie sur l'accélérateur et vise, avec son projet de loi de réforme de la fonction publique, à imposer à marche forcée le New Public Management aux 5,5 millions de fonctionnaires et contractuel.le.s. Quant

aux 220 000 salarié.e.s de la SNCF et d'EDF, ils sont en plein dans les travaux pratiques avec des réorganisations rapides et violentes qui sont en cours.

### **Ce que peut le travail pour passer du lean au clean management**

Pour sortir du déni et de la culpabilisation individuelle, l'Ugict-CGT lance une application pour évaluer et mettre en lumière les dégradations des conditions de vie et de travail qui pèsent sur le collectif de travail, et ainsi permettre une vraie négociation collective sur le sujet. L'enjeu : rompre avec les dispositifs de façade et de papier glacé, en décalage complet avec le vécu de terrain.

Il y a urgence à tourner la page de la financiarisation des entreprises et du travail et à remettre à l'ordre du jour le bien travailler. A l'heure de la transformation numérique des entreprises et des administrations, il est nécessaire de ré-interroger les modes d'organisations et de fonctionnement et réorienter les transformations en cours à partir du travail et des attentes des équipes.

Pour cela, l'Ugict-CGT propose de mettre en place un management alternatif avec :

- Un droit de refus, d'alerte et d'alternative pour permettre à l'encadrement de faire primer son éthique professionnelle.
- Une évaluation du travail qui redonne du sens à l'activité et valorise le collectif de travail.
- Une meilleure autonomie et reconnaissance des équipes De nouveaux droits pour les représentants du personnels, et notamment des droits suspensifs en cas de réorganisations menaçant la santé au travail.
- La réhabilitation des outils de la santé au travail, et notamment des CHSCT et de la médecine du travail.
- Une réduction du temps de travail et un droit à la déconnexion effectif.

La négociation sur l'encadrement actuellement bloquée par le Patronat doit être l'occasion de mettre ces droits à l'ordre du jour pour permettre enfin aux ingés, cadres et tech d'être professionnellement engagés et socialement responsables.



### **— VERS L'INTERDICTION DE MANIFESTER ?**

La récente loi dite "anticasseurs" prévoit la possibilité de fouiller des citoyens aux abords des lieux des manifestations. Si l'on peut comprendre qu'un individu se promenant avec des manches de pioches ou des pavés soit suspect, que penser des interdictions de manifester prononcées par des policiers parce que des manifestants possédaient des masques médicaux, des lunettes de plongées, du sérum physiologique ou de la possibilité de sanctionner pénalement quelqu'un qui dissimule "une partie de son visage" ? Peut-on sérieusement croire que le sérum physiologique ou un foulard soient des armes dangereuses ? Ils signifient simplement que les manifestants envisagent la possibilité que la police use de gaz lacrymogène. Quiconque a participé à une manifestation - ou a simplement une compréhension de base de la physique des gaz - sait que les gaz lacrymogène ne distinguent pas les casseurs des manifestants pacifiques... ni même des simples passants. En fait, cela signifie que la police peut user d'armes de plus en plus dangereuses, mais que les manifestants n'ont plus le droit de s'en protéger. Le message envoyé à l'opinion est clair : si vous allez

manifester, c'est à vos risques et périls !

Dans ce contexte, l'annonce de procès à venir pour violence policière illégitime est une bonne nouvelle. Cela ne rendra évidemment pas l'intégrité corporelle à ceux qui ont perdu un œil ou une main (une trentaine de gilets jaunes, concernés d'après les médias... ce ne sont plus de malencontreux accidents), mais cela permettra de rappeler aux forces de l'ordre que leurs devoirs de "maintien de l'ordre" n'autorise pas tous les actes violents. On peut cependant se demander si les prévenus sont bien les réels coupables : des fonctionnaires de police sous pression, sans quasiment de jours de repos pendant des mois ou bien les donneurs d'ordre, ceux qui prévoient les stratégies policières et plus encore ceux qui décident que des armes de guerre peuvent être utilisées dans de simples manifestations ?

En fait, comme dans l'interdiction de se protéger, la permission d'utilisation d'armes dangereuses - unique en Europe - correspond à la même volonté du gouvernement d'interdire de fait, toute contestation collective de sa politique !