

CGT UNIVERSITE DE LILLE

Journal d'information de la CGT Université de Lille
Avril 2019 - Numéro 9
Contact : cgt@univ-lille.fr



EDITORIAL

Alors quoi de neuf du côté de nos instances ? Des restructurations délirantes ! Le Président Camart nous a fait lors du CHSCT du 28 mars un laïus stupéfiant sur la fin de la ComUE "nouvelle stratégie de l'ISITE", alors qu'en 2014, lui et d'autres président(e)s ont lancé la fusion et créé la ComUE avec la Catho au nom de ce même ISITE (qui devait être alors un IDEX)...

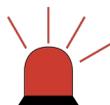
Par ailleurs, au CFVU du 4 avril, il sera question du dossier d'accréditation de l'Université. Auparavant, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche habilitait chacune des formations et des diplômes. Désormais, il accrédite un établissement de manière globale (et non plus les formations séparément). C'est donc bien le ministère qui donne le feu vert, mais sur le projet présenté par l'établissement, après l'avis du CAC et le vote positif du CA. Si le projet sur le dossier d'accréditation de l'Université devait être repoussé à la majorité, peut-être que cela les obligerait à réfléchir. Tout cela est pitoyable, indigne, une insulte à notre intelligence de travailleurs et d'étudiants. Ils se moquent des travailleurs, ils se moquent des étudiants, ils se moquent de tout et ne se respectent même pas eux-mêmes.

stratégiques ». La direction de l'Université s'est rapidement adaptée à un vocable directement issu du milieu concurrentiel qui est bien éloigné des besoins d'un établissement d'enseignement supérieur et de recherche. Tout ce processus aussi éloigné des besoins des agents qu'il est possible de l'être, se déroule conformément aux plans de la direction. Un calendrier des opérations a été communiqué aux composantes.

Les bisbilles de la direction et des soutiens de synergies font craquer la belle union de la liste des élections. Cela ne passera pas inaperçu pour une partie de leurs électeurs qui se sentent plutôt trompés par cette fusion dans la fusion.

Les personnels ne sont pas dupes, ils savent que les vraies raisons de ces fusions ne seront pas clairement affichées. Qu'il s'agit avant tout de faire des réductions des coûts de fonctionnement : par le regroupement de services, de laboratoires, d'unités d'enseignement. L'objectif est de mutualiser toutes les ressources possibles. Avec pour conséquence ces suppressions de postes.

Cette course au gigantisme éloignera davantage les étudiants des services qui leur seront dédiés et rendra encore plus compliqués les échanges entre



FUSIONS DANS LA FUSION À L'ORDRE DU JOUR !

Tout comme d'autres secteurs avant lui (hôpitaux, SNCF, services pénitentiaires, sécurité sociale, pôle emploi), l'enseignement supérieur poursuit sa restructuration. Chaque gouvernement change les règles, en veillant à baisser régulièrement les dotations et le nombre de postes. Dès 2016 un processus de restructuration et de concentration des fusions d'universités se met en place. Il se généralise à tous les établissements, malgré les effets néfastes déjà connus. Nombre de présidents d'universités sont plus sensibles aux arguments financiers, qu'au bien-être des personnels et des usagers et décident la création de super-universités, sortes de monstres administratifs ingérables.

A Lille, 2019 sera à nouveau une année lourde de changements pour les personnels. A peine la fusion des universités est-elle réalisée, cela dans les conditions les plus improbables et difficiles pour les personnels, et dans une certaine opacité, que des fusions dans la fusion sont à l'ordre du jour ! Après la création de la FST et de la Faculté des Humanités, on devine le processus de création de la Faculté de Santé, et le regroupement des IUT, SCD...

Des groupes de travail œuvrent déjà, en Pharmacie, en Médecine, en Chirurgie-Dentaire selon une analyse « des forces, faiblesses internes, opportunités et menaces extérieures » destinée à fixer « un plan d'actions et de décisions

enseignants et personnels administratifs. Elle sera prétexte à la remise en cause des conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, éléments indispensables à l'efficacité des personnels dans la réalisation de leurs missions de service public. Elle accentuera le grand désordre. La difficulté croissante dans la réalisation des missions nuira à la qualité du travail. Ce qui augmentera la souffrance au travail des personnels qui n'avaient pas été épargnés lors de la fusion des universités. L'intégralité du coût des fusions sera reportée sur les personnels ! Ainsi, si elles vont à leur terme, les fusions déshumaniseront davantage l'Université.

Au moment où l'emploi s'avère être une réelle préoccupation pour tous, la direction décide de réduire les effectifs ! Ainsi du déficit (affirmé) dû au

il s'agit avant tout de faire des réductions des coûts de fonctionnement

coût notamment de la masse salariale nous passons au déficit de la masse salariale elle-même (cette fois sans émouvoir la Présidence !).

La politique de réduction des postes de la fonction publique voulue par l'Élysée est concrétisée ici par le Président de l'Université, au détriment du personnel et du service rendu.

Cependant rien n'est fatal et rien n'est irréversible. Nous, personnels, avons les moyens de nous opposer fermement à ces attaques ! Défendons nos métiers, nos conditions de travail ! Refusons toute suppression de poste ! Exigeons dès maintenant les emplois manquants !



IL FAUT UNE TRANSFORMATION PROFONDE DU SYSTÈME DE SANTÉ AU TRAVAIL

Trois rapports sur la santé au travail ont été publiés en septembre 2018: le rapport Lecocq Dupuis Forest demandé par le gouvernement, le rapport du Dr Frimat sur la prévention face aux agents chimiques dangereux et le rapport du député Pierre Dahreville (sur les maladies et pathologies professionnelles dans l'industrie).

Chaque rapport confirme à sa manière le diagnostic de la CGT qui dénonce depuis plus de 10 ans sur les conséquences, le coût, de ce qu'elle appelle le mal-travail. C'est à dire une organisation et des conditions de travail qui entraînent une perte de sens du travail, mais aussi des gâchis humains, économiques et financiers qui se chiffrent en vies humaines sacrifiées, en dépenses de réparations par milliards pour la Sécurité Sociale et en déficit d'efficacité pour l'économie toute entière ! Les propositions de la CGT pour la refonte complète du système de santé au travail s'inscrivent au cœur de notre démarche de reconquête en s'appuyant sur 3 piliers essentiels :

- La transformation du travail, œuvre des travailleurs eux-mêmes (parce que ce sont eux les experts) afin d'arrêter de s'abîmer au boulot et pour s'y épanouir, y trouver du sens, changer son contenu et son organisation.
- La citoyenneté et la démocratie au travail, car ce sont ceux qui font qui savent. Ce qui implique des droits nouveaux pour tous les travailleurs (salariés ou indépendants).
- Sortir les services de santé au travail des mains du patronat pour qu'ils soient gérés par une sécurité sociale intégrale du 21ème siècle, telle que nous voulons la reconquérir (Voir notre livret « Pour une sécurité sociale du 21ème siècle »).

A titre d'exemple, la séparation du contrôle et du conseil est aujourd'hui nettement remise en cause. Ce qui nous permet de reprendre la main sur le projet de réforme et de garder la dynamique unitaire que nous animons pour l'instant.

Il est important, pour la CGT, de prolonger la démarche d'appropriation des enjeux et de nos propositions auprès de tous les syndicats et structures, que ce soit au national comme au niveau régional. C'est un élément indispensable au rapport de force à construire dans la période, puis prochainement lors des futures négociations, voire au cours de l'éventuelle mise en œuvre de la réforme.

Cela permettra aussi de définir les étapes, dans l'esprit de la double besogne, qu'il nous faudra franchir pour un système de santé au travail intégré dans une sécurité sociale reconquise. C'est en partant du travail que nous pourrons bâtir l'avenir !



BRÈVES NATIONALES

Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) du 11 mars 2019

Le texte sur l'augmentation des droits d'inscription présenté par le ministère a été rejeté : 64 CONTRE - 3 POUR - 2 ABST

Le texte sur les masters MEEF présenté par le ministère a été repoussé : 26 POUR - 34 CONTRE - 3 ABS

Une motion présentée par la FSU demandant l'annulation intégrale de la hausse des droits d'inscription des étudiant·es extra-communautaires a également été adoptée.

« Marches du siècle » pour le climat le 16 mars

Près de 350.000 personnes dans 220 villes de France se sont rassemblées pour dénoncer l'inaction du gouvernement français face à la crise climatique et son mépris vis-à-vis de la crise sociale.

La mobilisation du 19 mars 2019, à l'appel de l'intersyndicale CGT, FO, FSU, Solidaires, Unef, UNL, a rassemblé plus de 350 000 manifestants dans toute la France. Cela démontre bel et bien la détermination des salariés, retraités, privés d'emploi à faire entendre leurs voix et leurs revendications. Alors que le patronat et le gouvernement font mine d'ignorer la juste colère qui s'exprime en ne répondant que par le mépris, la répression ou la restriction des libertés, les nombreux cortèges présents dans les rues émanait une soif de démocratie et de progrès social.



INSTANCES REPRÉSENTATIVES DES PERSONNELS : L'EMPLOYEUR NE PEUT NIER EN PERMANENCE LES DROITS DES PERSONNELS

Le 7 mars, les organisations syndicales représentées au Comité d'établissement (CT) étaient invitées par les RH à participer au groupe de travail sur les équivalences horaires mis en place à l'université. La date proposée était le 13 mars de 13h à 15h à Polytech Lille sur le campus Cité Scientifique. Nous y sommes allés ; pour constater, avec les autres syndicats, que la réunion n'avait pas lieu, ou qu'elle avait lieu dans un endroit tenu secret, à l'écart des syndicats. La CGT a envoyé un email de protestation dans la foulée. Ce à quoi, nous avons eu de "sincères excuses" de notre direction : Mesdames et Messieurs, Nous revenons vers vous concernant le groupe de travail relatif aux équivalences horaires qui s'est tenu ce jour. Le lieu du groupe de travail, qui devait initialement se tenir à Polytech, a été modifié sans que vous en soyez prévenus. Nous tenons à vous adresser nos sincères excuses.

Voilà comment notre direction nous use en réunion de dernière minute où elle ne se présente pas. Une fois de plus, des instances représentatives du personnel convoquées par la direction n'ont pas respecté le délai imparti de 15 jours, ni le délai sur les documents de travail. Dans ces conditions les représentants.tes du personnel élus.es ne peuvent pas faire correctement leur travail. L'employeur ne peut nier en permanence les droits des personnels. Les personnels et leurs représentants n'ont pas à souffrir des agendas « contraints » de la présidence. C'est pourquoi, la CGT a demandé les reports du CT prévu le 21 mars (la FSU aussi) et de la Commission Consultative Paritaire compétente à l'égard des Agents Non-Titulaires (CCPANT) prévue le 25 mars 2019.



PROFESSIONS TECHNICIENNES ET INTERMÉDIAIRES : COLÈRE SALARIALE ET DÉCLASSEMENT

La CGT des Ingénieur.e.s, cadres et technicien.ne.s (Ugict-CGT) a rendu public en mars 2019 son baromètre annuel construit en partenariat avec Sécafi sur la situation et les aspirations des professions techniques et intermédiaires. Ce sondage réalisé par Viavoice vient

Opinions sur les annonces du gouvernement en matière de pouvoir d'achat

LES MESURES ANNONCÉES, DANS LE CADRE DU MOUVEMENT SOCIAL EN COURS, AMÉLIORENT-ELLES VOTRE POUVOIR D'ACHAT ?

OUI
17 %



NON
83 %

éclairer la mobilisation sociale actuelle. Alors qu'elles ont un positionnement central dans les organisations du travail, les professions intermédiaires sont souvent enfermées dans le « ni cadre, ni ouvriers » et privées de reconnaissance. La colère salariale et la peur du déclassement en sont l'illustration. 83 % des professions intermédiaires interrogées estiment que les mesures annoncées par le gouvernement ne vont pas améliorer leur pouvoir d'achat. Ce chiffre atteint 94 % dans la fonction publique, alors que le pouvoir d'achat a été dégradé par la CSG et le gel du point d'indice et que les agent.e.s n'ont même pas eu droit à une prime. 53 % sont inquiets de leur propre déclassement et 55 % de celui de leurs enfants. Seuls 36 % des technicien.ne.s et professions intermédiaires estiment être reconnu.e.s dans leur travail.

Un mécontentement salarial qui monte, pas de perspective de carrière

67 % des technicien.ne.s et professions intermédiaires considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication. Cette colère, en augmentation par rapport aux années précédentes, est nettement plus marquée dans la fonction publique, où l'austérité salariale est largement dénoncée : 79 % des fonctionnaires de catégorie B considèrent que leur rémunération est en décalage avec leur implication.

Un temps de travail qui explose

58 % des technicien.ne.s et professions intermédiaires estiment que leur charge de travail a augmenté. Ils sont 62 % à déclarer travailler plus de 40 h hebdomadaires et 24 % plus de 45 h par semaine. 54 % effectuent des heures supplémentaires, et pour 34 % de celles et ceux qui en réalisent, elles ne sont ni payées ni récupérées. Ces chiffres illustrent l'augmentation du travail au noir, avec des heures de travail ni déclarées ni reconnues.

Un management qui empêche de bien travailler

44 % des technicien.ne.s et professions intermédiaires considèrent ne pas pouvoir effectuer un travail de qualité. Ce vécu est majoritaire dans le public, avec 50 % de fonctionnaires catégorie B qui disent être dans cette situation. Pour 48 % des technicien.ne.s et professions intermédiaires - et 63 % dans la fonction publique ! - les pratiques managériales se sont détériorées. L'évaluation individuelle est très critiquée : pour 67 % des sondé.e.s elle est fondée sur de mauvais critères, 68 % des technicien.ne.s et professions intermédiaires estiment que régulièrement les choix et pratiques de leur entreprise ou administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle.

Intensification et dégradation du travail

L'augmentation de la charge de travail est une réalité largement partagée dans les professions techniques et intermédiaires, à hauteur de 58 %, quels que soient le secteur professionnel et la taille de l'entreprise. On note cependant une différence entre la Fonction publique et le secteur privé (60.2 % vs 56.1 %) qui traduit une augmentation de la charge de travail plus forte dans la Fonction publique. Seuls 5 % des sondé.e.s estiment que leur charge de travail a baissé, et 37 % qu'elle est restée stable.

L'urgence du droit à la déconnexion

Le cadre d'exercice professionnel est marqué par une charge de travail en forte croissance avec des heures supplémentaires structurelles pour assurer le fonctionnement des services. Dans ce contexte, l'usage actuel des TIC participe à l'intensification du travail pour 54 % des professions techniques et intermédiaires.

Cette réalité est sensiblement plus forte dans la Fonction publique par rapport au secteur privé.

Les Techniques d'Information et de Communication



L'éthique professionnelle est mise à mal

68 % des professions techniques et intermédiaires confrontées à des problèmes d'éthique professionnelle. Conjugué à l'exposition à d'autres facteurs défavorables à l'exercice normal de sa profession, comme la surcharge de travail, le manque de reconnaissance, ou de soutien cela peut conduire à la perte de repères et à l'épuisement professionnel.

Pour un droit d'alerte, de refus et d'alternative

57 % des professions techniques et intermédiaires souhaitent disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice de leurs responsabilités, afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre des directives contraires à leur éthique. Cette aspiration est largement majoritaire dans la Fonction publique (60.3 %) et dans le secteur privé (54.7 %).

Pour l'Ugict-CGT, il est urgent de donner un statut protecteur à tout salarié rapportant des faits contraires à l'éthique ou à la déontologie professionnelle. L'exemple significatif des lanceurs d'alertes montre jusqu'où peuvent aller les atteintes à l'intérêt général et la vulnérabilité de ses salariés qui s'exposent pour faire prévaloir l'éthique et l'intérêt général.

Un travail qui perd son sens

Dans ce contexte de travail instable et tendu, 44 % des sondé.e.s estiment ne pas pouvoir faire un travail de qualité. La Fonction publique est plus concernée que le secteur privé (56.4 % vs 38.4 %).

Des pratiques managériales qui se dégradent

La dégradation des conditions d'exercice professionnel s'accompagne de pratiques managériales qui sont contestées. 48 % des sondé.e.s estiment que les pratiques managériales se sont dégradées au cours de l'année, seulement 14 % voient une amélioration et 38

../..

% pas de changement. Cette détérioration est plus sensible dans la Fonction publique par rapport au secteur privé (62.9 % vs 40.8 %) et en augmentation par rapport à 2018 (+ 7 %).

L'évaluation individuelle est largement discréditée car jugée :

- Pas fondée sur de bons critères par 67 % des sondé·e·s.
- Pas transparente par 60 % des sondé·e·s.
- Ne reconnaissant pas le travail par 68 % des sondé·e·s.

Ce sondage démontre les conséquences de l'austérité salariale et du Wall Street management, le management par les coûts, qui soumet l'entreprise et le travail aux seuls objectifs d'augmentation de la valeur actionnariale. L'Ugict-CGT appelle le patronat et le gouvernement à reconnaître le travail

et les qualifications et à augmenter les salaires. Plutôt que d'importer des méthodes de management toxiques du privé, la réforme de la fonction publique doit permettre enfin aux agent·e·s d'avoir les moyens de remplir leurs missions d'intérêt général et de retrouver le sens de leur travail.

Les trois priorités des professions techniques et intermédiaires



1. Équilibre vie privée / vie professionnelle

65 %



2. Salaire

60 %



3. Contenu et sens du travail

45 %



CHEZ LES 18 - 29 ANS, LA PREMIÈRE PRIORITÉ EST LE SALAIRE, AVEC 66,2 %.



LES ÉCHOS DES INSTANCES

CHSCT du 28 mars 2019

Le 28 mars se réunissait pour la 3ème fois le CHSCT de l'Université de Lille (après la phase transitoire de 2018). La CGT note avec satisfaction que le Président considère que l'Université de Lille est un établissement qui comporte des risques particuliers ; en conséquence la CGT insiste pour que les moyens afférents soient alloués aux services concernés : prévention des risques, santé au travail, réseau d'assistants et de conseillers de prévention, formation des acteurs et de tous les niveaux hiérarchiques aux enjeux liés à la santé au travail, ...

Après cette phase d'installation du CHSCT, il est demandé que le Président fasse le nécessaire auprès des services et des laboratoires pour qu'un affichage des coordonnées des membres du CHSCT, mais également de l'assistant de prévention et du registre Santé Sécurité au Travail (SST) le plus proche, soit mené à bien très rapidement au plus près des bureaux, laboratoires, ateliers.

En réponse à une question de la CGT, le Président nous apprend que l'animalerie flambant neuve de Cité Scientifique (PPP) n'est pas et ne sera pas occupée dans un avenir proche, « les choix de 2011 n'étant plus pertinents aujourd'hui » ! C'est d'autant plus fâcheux que le budget de cette animalerie aurait permis de rénover une bonne partie des bâtiments de Cité Scientifique...

Ce CHSCT s'est terminé par un point d'information du Président sur la fin annoncée de la ComUE Lille Nord de

France, avec une intégration possible des travailleurs au sein de l'Université de Lille, sans que cette option ne soit confirmée. La CGT dénonce une stratégie incohérente, dont la seule finalité semble être de restructurer en permanence, avec comme conséquence d'épuiser les travailleurs afin de les dissuader de se mobiliser collectivement... La CGT, aujourd'hui comme hier, sera avec les agents pour poser leur droit de travailleur. Elle rappellera sans cesse que l'employeur « est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail » (directive 89/391/CEE) .

Au CT

Au CT un vote contre sur l'organigramme du SCD à l'unanimité des élus. L'organigramme et ses explications laisse à tous des doutes sur la clarté du document présenté.

De même, un vote contre CGT, CFDT contre les primes de charges administratives (PCA). C'est moins le montant des primes mais le nombre qui explose avec la nouvelle université de Lille sur (77 ETP enseignement sur la base de 192h/an). Sur l'action sociale, la CGT a rappelé le pourcentage ridicule de 0,1% consacré à l'action sociale (crèche et garderie compris) en comparaison du CNRS 0,8% (vote contre CGT).

A remettre à un militant, ou à retourner directement avec un RIB



Notre intérêt à tous, c'est d'adhérer

NOM : Prénom :

Adresse :

Téléphone : Portable :

Mail :

Lieu de travail :

CGT Université de Lille
Cité Scientifique
Bâtiment P7
59655 Villeneuve d'Ascq CEDEX