

Un Plan Social se prépare à l'UTM

Le Projet d'Etablissement 2011-2015 est un document de quelques pages qui a été transmis au Ministère. A ce document s'ajoutent des annexes thématiques internes à l'université qui cadrent l'action de la direction de l'UTM sur chacun des thèmes pour les 5 prochaines années. L'annexe n°7 concernant la gestion des personnels, intitulée "Stratégie et pilotage en matière de gestion des ressources humaines", a été présentée en CTP. En voici les éléments essentiels...

Résorption de la précarité

- En l'absence d'un plan national d'intégration, la résorption de la précarité passe, localement, par la création de postes et l'ouverture de concours. C'est ce qu'envisage la direction. Mais concrètement, elle écrit aussi que "il n'est pas envisageable de considérer que de nouveaux emplois de fonctionnaires seront dans le court terme affectés à l'établissement". D'autre part, la direction a gelé des postes enseignants et Biatos pour créer des réserves financières dans le cadre du passage aux RCE. Ces deux éléments font d'ores et déjà que le nombre de postes mis aux concours sera limité.
- Ce projet d'établissement inscrit comme l'un des objectifs de l'UTM de "Renforcer l'employabilité des agents contractuels". Définition de l'employabilité : c'est la capacité d'un salarié à conserver ou retrouver rapidement un emploi. Les choses sont claires et écrites : les contractuels ont tous une épée de Damoclès au-dessus de la tête.

Carrières des fonctionnaires

- Comme nous le soulignons dans le chapitre concernant les ANT, les promotions par concours sont et continueront à être très réduites.
- Les possibilités de promotions pour les fonctionnaires sont directement calculées en fonction du nombre de postes ouverts aux concours. Or, les gels et les suppressions de postes conduiront

automatiquement à une réduction des possibilités de promotions, et donc aussi à des carrières ralenties, voire bloquées.

- "Un avancement selon des critères précis et publics", c'est le vœu de la direction. C'est aussi ce que demandent les organisations syndicales depuis des années sans jamais l'obtenir. Il est évident que si la mise en place du "mérite" est effective, ladite précision des critères n'aura rien de scientifique !

Politique indemnitaire

- "Valoriser les investissements collectifs et individuels". Il s'agit, ni plus ni moins, de mettre en place la Prime de Fonction et de Résultat (PFR), en la modulant en fonction de l'appréciation du responsable direct de chaque agent (après filtrage probable au niveau central). Aujourd'hui, les primes sont une part intégrante (et importante) du salaire des personnels. C'est donc le salaire au

mérite, "à la tête du client", que la direction veut mettre en place.

- La direction envisage d'attribuer ces primes pour assurer "un revenu décent aux plus bas échelons", mais aussi en fonction des "responsabilités exercées" et de "l'implication des personnels dans la réalisation des objectifs de l'établissement". On voit alors poindre deux travers. Le premier est l'utilisation des primes en lieu et place de la promotion interne. Le second consiste à attribuer les primes aux agents les plus visibles dans la réalisation de leurs tâches, en ignorant tous les agents qui travaillent consciencieusement dans l'ombre et font l'Université au même titre que les autres.
- "Mise en place de dispositifs d'intéressement". Par définition, l'intéressement est l'avantage financier fondé sur les résultats de l'entreprise. Les résultats sont les bénéfices de l'entreprise. La direction de l'UTM envisagerait-elle de faire des bénéfices ? Comment ?...

Politique sociale

- Rien. Il est question du transfert des prestations sociales ministérielles et inter-ministérielles aux établissements, avec le passage aux RCE. Il est aussi question de la crèche. Mais rien de plus. "Divers projets devront être mis en oeuvre pour donner corps aux ambitions sociales de notre Université", est-il dit. C'est, pour le moins, un peu vague.



Formation des personnels

- Encore une fois, la direction de l'UTM présente comme un grand projet novateur la "mise en oeuvre du DIF". De fait, le DIF s'applique à l'ensemble des agents de l'Etat depuis le 1er janvier 2008. Or, actuellement, la direction de l'UTM refuse ce droit aux agents.
- Il est question de "définir avec les personnels un portefeuille de compétences" et d'élaborer "une cartographie des compétences". A aucun moment il n'est question du concours passé par l'agent pour occuper cet emploi ou des diplômes acquis. En mettant l'accent sur les compétences, la direction veut dissocier le concours ou le diplôme de l'emploi occupé et ainsi passer outre les obligations en matière de salaires (à mettre en rapport avec le chapitre sur la politique indemnitaire).

Suppressions d'emplois

- Le Ministère considère que l'UTM est surdotée en "emplois de fonctionnaires à hauteur de 250 à 300 emplois en moyenne auxquels s'ajoutent 90 emplois gagés et entre 120 et 150 agents contractuels". Au total, ce serait de 460 à 540 emplois qu'il faudrait supprimer dans notre établissement, Biatos et enseignants

confondus. Si la direction conteste ces chiffres, elle les inscrit à son projet d'établissement, ce qui revient à les valider !

- "Stopper tout recrutement d'agent non titulaire sur des emplois permanents" et "diminuer, pour des raisons de soutenabilité financière, nos effectifs au fur et à mesure des départs des agents". Encore une fois, il s'agit de suppressions d'emplois, mais à aucun moment il n'est question de supprimer des missions. La conséquence sera une sévère augmentation des tâches de ceux qui resteront et ses corollaires, une forte dégradation des conditions de travail, une augmentation du stress, etc.



Augmenter le temps de travail des personnels Biatos

- La direction de l'UTM se plaint de "rapports accablants de l'AERES, de l'IGAENR, de la Chambre régionale des Comptes". Pourtant, tous ces rapports n'ont pas désigné la Circulaire ARTT de 2002 comme un obstacle au passage aux RCE, puisque nous y sommes depuis janvier.
- "Un temps de travail affiché inférieur à 1500 heures annuelles au lieu des 1607 heures légales". La circulaire ARTT actuelle stipule que "le temps de référence annuel est défini à partir du cadre national de 1600h" (auxquelles il faut ajouter les 7h du lundi de Pentecôte). D'autre part, on a toujours effectué le même temps de travail (8h30 à 16h30) à l'UTM. Dans les années 70, à juste titre, ça s'appelait les 40h, puis ça s'est appelé les 39h et aujourd'hui ça s'appelle les 35h. Au final, nous ne travaillons pas 5h de moins chaque semaine par rapport à l'époque des 40h. Il serait injuste maintenant d'augmenter notre temps de travail.

10 mai 2011

Globalement, un sentiment d'injustice envers les Biatos

La direction voudrait que ce texte fasse "l'objet d'une appropriation de tous les personnels". Mais comment est-ce possible au vu de son contenu ? Ce texte est une attaque généralisée contre les personnels BIATOS, leurs statuts, leurs fonctions, leurs salaires, leurs conditions de travail, etc. Comment la direction peut-elle imaginer une adhésion alors qu'elle écrit qu'il "est nécessaire d'opérer une plus forte optimisation de nos moyens en personnels", signifiant clairement que certains seront licenciés quand d'autres verront leur quantité de travail multipliée ?

Ce texte n'est rien d'autre qu'un Plan Social !! C'est bien de destructions d'emplois et de licenciements massifs dont il est question ! La direction doit s'expliquer sur ce point et présenter le plan pluriannuel qu'elle s'est fixé. Et n'ayons aucun doute, tous, Biatos et enseignants seront affectés par ce Plan Social. Dans le texte, quand il est question des Biatos, on cherche à "développer la professionnalisation", comme s'il s'agissait de bricoleurs dans leur domaine. Quand il s'agit des enseignants, on veut maintenir "l'excellence du service offert aux étudiants". Mais ne nous y trompons pas, quand il faudra supprimer entre 460 et 540 emplois, tout le monde sera affecté !!

Je souhaite rejoindre le syndicat FERC-Sup CGT de l'UTM :

NOM : Prénom : Service/UFR :

à retourner par le courrier interne à : Fabrice Védère - SAIN