



Contribution de la CGT Université de Lille à l'auto-évaluation de la politique de l'établissement pour la période 2018-2023.

Le 3 avril 2024, la présidence, dans le cadre du processus d'évaluation HCERES, a proposé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, si elles le souhaitaient, de lui transmettre une contribution. La CGT Université de Lille n'a pas souhaité contribuer aux axes stratégiques 2026- 2030. Elle restreindra donc ses remarques à l'évaluation des actions déjà réalisées afin de répondre à l'exigence de « formuler les appréciations évaluatives les plus lucides possibles » comme précisé dans le document cadre de l'HCERES.

Réorganisations de services et composantes, évaluation des risques psycho-sociaux

L'analyse SWOT contenu dans le document qui sera soumis aux conseils centraux présente la fusion des composantes comme un point fort en omettant non seulement de souligner les effets de ces fusions de composantes sur les conditions de travail des agents qui y sont affectés mais aussi en passant sous silence les nombreuses réorganisations de services généraux. Ces réorganisations ont généré de la souffrance au travail et les préconisations, suite aux situations reconnues, tardent toujours à être mises en œuvre. L'avis adopté le 11 avril 2024 par la formation spécialisée du Comité Social d'Administration CSA en donne un état des lieux accablant du retard de la mise en œuvre de préconisations suite à visite de services.

Ainsi, par exemple, la Direction de la Formation Continue et Apprentissage (DFCA) a subi une première réorganisation suite à la création de l'université de Lille. Elle est encore soumise actuellement à une nouvelle réorganisation. La situation difficile des personnels de ce service a déclenché un diagnostic socio-organisationnel par le cabinet PRISME dont la restitution a eu lieu au Comité d'Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) le 3 mars 2022. La Direction d'Appui à l'Innovation pédagogique (DAPI), suite à un signalement datant de décembre 2021, a été visitée par le CHSCT en mai 2022 pour une présentation le 29 juin 2023 devant la formation spécialisée du CSA. La situation de ces deux services a fait l'objet d'un DGI en novembre 2023 qui a conduit à l'adoption de préconisations en Formation spécialisée en janvier 2024. Bon nombre d'entre elles figuraient déjà dans les préconisations faisant suite à la visite de ces services. La nouvelle organisation de la Direction Générale de la Formation Tout au Long de la Vie qui comprend ces services doit être présenté en juin 2024 au CSA.

La dégradation des conditions de travail a pu également être constatée indépendamment de la réorganisation d'un service. Ainsi, le DGI déposé en 2020 qui visait le service de la Faculté des Sciences Économiques et Sociales a précédé la création de la Faculté des Sciences Économiques Sociales et des Territoires. Le rapport d'enquête du CHSCT sur ce service présenté le 29 juin 2023 devant la formation spécialisée du CSA a mis en lumière l'effet des changements de missions et des délégations d'activités faisant suite à la création de l'université de Lille.

Nous faisons le constat que la direction de l'établissement n'arrive même pas à satisfaire les préconisations qui ont fait suite à des visites de feu le CHSCT alors même que la formation spécialisée du CSA a débuté ses visites. Notre organisation syndicale déplore que l'établissement n'a toujours pas mis en œuvre les outils de prévention primaire des risques psycho-sociaux (RPS). Ainsi l'évaluation des RPS n'est toujours pas intégrée dans les Documents Uniques d'Évaluation des Risques (DUERP). Les orientations stratégiques ministérielles pour cette année 2024 rappellent que « dans le cadre de l'actualisation du DUERP, il convient d'identifier les facteurs de risques qui peuvent découler de

l'organisation du travail et de prévenir tout impact psychosocial » et qu'une « attention particulière sera portée aux personnels impliqués dans un projet modifiant les conditions de travail ou de sécurité ». L'établissement ne respecte toujours pas ces préconisations ministérielles.

Politique d'emplois

Dès la création de l'université de Lille, la situation difficile en matière de masse salariale a conduit à une politique de réduction de l'emploi. Ainsi, 2019 fut une année blanche avec aucune mise en concours de postes vacants d'enseignants-chercheurs. Par la suite, les campagnes d'emplois sur les postes d'enseignants et enseignants-chercheurs ont visé, tout en restreignant le volume total, à tenter de corriger les écarts en matière de taux d'encadrement entre composantes. Si on fait exception du dialogue de gestion 2021, année électorale qui a conduit à une création nette d'emplois d'enseignants et enseignants-chercheurs sur l'année 2022, la politique de re-déploiement n'a guère réduit les écarts en taux d'encadrement entre composantes et disciplines.

A partir de 2022, la nouvelle direction a opté pour faire porter la maîtrise de la masse salariale sur les seuls postes BIATSS alors que l'ensemble des postes vacants d'enseignants et d'enseignants-chercheurs étaient republiés. Il faut noter, parallèlement, que la politique de redéploiement entre composantes des postes d'enseignants et enseignants chercheurs est fortement réduite. Elle ne concerne que 16 postes entre 2023 et 2026 sur une publication moyenne de 80 postes par an. Pour réduire les coûts, la direction compte beaucoup sur la régulation de l'offre de formation, en mettant en avant sa soutenabilité et en donnant des objectifs de réduction des heures complémentaires. L'effet majeur de cette politique de régulation de l'offre ne pourra être pleinement mesuré que lors de la prochaine offre de formation, en 2026. Il est trop tôt pour se prononcer quant aux effets de cette politique sur les conditions d'enseignement, l'offre de formation et l'attribution des services d'enseignement. Pour la réduction de l'emploi BIATSS, avec la non reconduction de 44 emplois sur 2023, il est trop tôt pour en mesurer l'impact sur l'exercice des missions et les charges qui pèseront sur les autres agents des services concernés.

Conférence sociale

Le rapport d'auto-évaluation fait grand cas de la conférence sociale lancée par la présidence au printemps 2023 et dont les premières mises en œuvre sont programmées au second semestre 2024. Si cette conférence sociale a mobilisé les syndicats, dont le nôtre, et suscite beaucoup d'attentes puisque les dernières négociations d'ampleur avec les instances de dialogue social dataient de 2017 en amont de la fusion des trois universités lilloises. La définition précise des mesures et leur application font encore l'objet de discussions après dont peuvent témoigner les procès verbaux du CSA de 2024.

Plan de transition écologique

Le plan de transition écologique auquel notre syndicat a apporté son soutien, fait partie du rapport d'auto-évaluation 2018-2023. Pourtant, adopté au Conseil d'Administration en juin 2023, ce plan n'a pas fait l'objet à ce jour d'actions déployées d'importance. On peut signaler utilement, qu'il conduit par contre à une réorganisation du service de Développement Durable et de Responsabilité Sociale qui bouleverse le collectif de travail avec une méthodologie qui encore une fois, fait fi de l'évaluation préalable des risques.

Délégations de compétences en matière de ressources humaines aux composantes

Les statuts de l'Établissement Expérimental prévoient la délégation de nouvelles compétences aux composantes sans en fixer la date et les modalités. Si la précédente direction envisageait une délégation au fil de l'eau en fonction des capacités de chacune des composantes à exercer ces compétences, la

direction actuelle a opté pour la synchronicité à partir du renouvellement des conseils de composantes réalisé en mars 2024 pour une application en septembre prochain. Il est donc trop tôt pour faire le bilan de ces délégations de compétences. Nous n'avons aucune information sur la garantie quant à la capacité administrative des composantes à exercer ces nouvelles compétences.

Les récents débats en CSA (en date des 29 mars 2024 et 12 avril 2024) ont montré que l'usage de l'alinéa de l'article 6 alinéa 13 des statuts de notre établissement, est utilisé pour élargir les délégations en matière de décisions individuelles de gestion des personnels qui étaient précisées dans l'article 38.

La stratégie en matière de contrôle de la légalité des actes des composantes ne fait pas non plus partie des débats en instance de dialogue social alors que ce contrôle est indispensable au modèle d'établissement à deux niveaux de responsabilités. Pour notre organisation syndicale, la capacité à exercer ce contrôle devrait être un pré-requis à la délégation de compétences. Il s'agit non seulement du contrôle de la légalité des actes délégués pour protéger l'établissement des recours contentieux mais surtout pour s'assurer de l'équité de traitement entre personnels. Or les échanges réguliers en CSA témoignent qu'à ce jour, l'état du système d'information dont dispose le central ne permet pas un pilotage suffisamment fin au niveau de l'établissement pour garantir ce contrôle. Ainsi, notre syndicat a démontré en séance du CSA du 4 mai 2023 que les clauses incluses dans la délibération du Conseil d'Administration qui avait ouvert l'expérimentation de la prime d'intéressement en matière de formation professionnelle n'avaient pas été respectées. L'application de cette délibération n'avait pas été suivie par l'établissement.