CGT UNIVERSITE DE LILLE

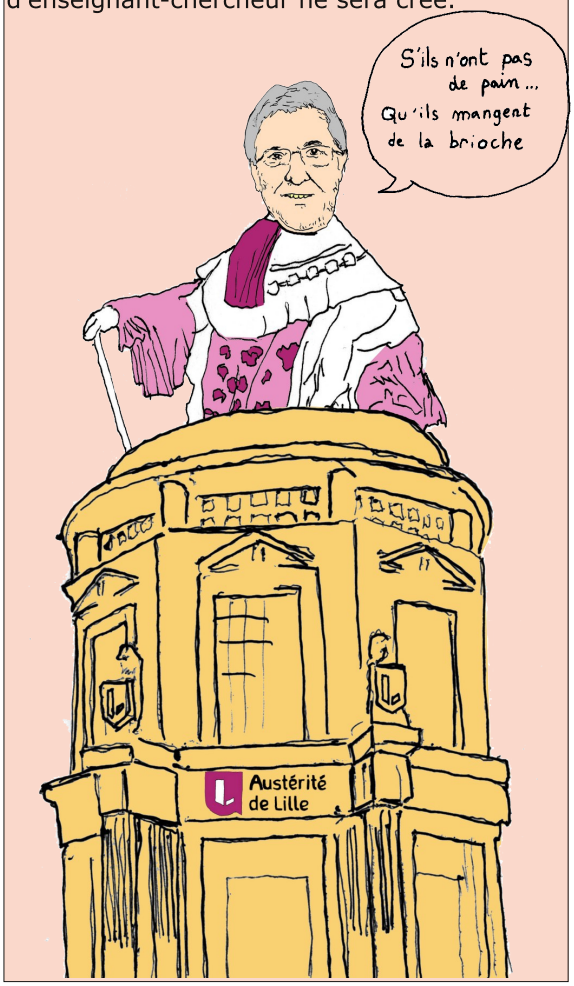
Journal d'information de la CGT Université de Lille
Octobre 2018 - Numéro 4
Contact : cgt@univ-lille.fr

LE 6 DÉCEMBRE, JE VOTE CGT !

Les agents de la Fonction Publique, titulaires et contractuels, éliront en fin d'année leurs représentants dans les instances paritaires. Ces élections offrent la possibilité à plus de 5 millions d'agents de s'exprimer pour l'organisation syndicale de leur choix. Il s'agit donc d'un moment démocratique important. Ce qui a toujours fait la force de notre organisation, c'est de ne pas parler à la place des agents mais bien en leur nom, en tenant compte de leurs préoccupations : le gel du point d'indice, les manques d'effectifs, les manques de moyens humains et matériels comme l'actualité le montre par exemple dans les Ehpad, la précarité, les inégalités, le temps de travail... Faire progresser le vote CGT, c'est être en capacité de créer un rapport de force, et d'obtenir des droits nouveaux.

EDITORIAL

Cette rentrée 2018 post-fusion est très difficile pour de nombreux collègues. Les changements dans l'organisation de certains services et les outils de travail conduisent à des situations de stress et de surtravail. L'austérité pour 2019 se confirme, dans des proportions moins drastiques qu'annoncées. Aux dernières nouvelles de la présidence, il semblerait qu'environ 80 postes BIATSS seront ouverts mais en revanche aucun poste d'enseignant-chercheur ne sera créé.



CHSCT : ET LA SANTÉ, ÇA VA ?

Ce sont deux CHSCT qui se sont réunis en septembre et octobre. Le bilan de la visite au département Génie Biologie de l'IUT-A a été présenté à l'employeur, avec les recommandations de la délégation de visite. Toutes les recommandations ont été acceptées par le Président. Le CHSCT veillera maintenant à ce qu'elles soient déployées. La délégation retournera présenter le rapport et les recommandations aux agents concernés de l'IUT-A.

Dans le cadre du droit à la déconnexion, l'employeur souhaitait ajouter un article 38 au règlement intérieur de l'université. Sur proposition du CHSCT, l'article a été reformulé comme suit : "Le personnel n'est pas tenu de prendre connaissance ou de répondre aux sollicitations électroniques de toutes natures reçues en dehors du temps de travail ".

De nombreux collègues, en cette rentrée fusionnée, souffrent de la désorganisation et du sur-travail (secrétariats pédagogiques, finances, RH, ...). En attendant d'avoir les chiffres des arrêts maladie mois par mois depuis la fusion, la CGT rappelle à tous les travailleurs qu'ils doivent se protéger, et que, en l'absence de médecine du travail de proximité, ils peuvent en cas de crise sévère, quitter leur poste de travail après en avoir averti leur hiérarchie, pour se rendre immédiatement chez leur médecin traitant. Ne pas oublier de faire une déclaration d'accident de travail à la reprise du service.

Enfin, alors même que la note du 5 février 2018 stipulant que les femmes en congé maternité ne seraient pas remplacées (ayant entraîné un avis du CHSCT) n'est toujours pas supprimée, la direction cherche à camoufler ses carences en proposant une "charte égalité Femme-Homme". Cette charte se voudrait pétrie de bonnes intentions. Il se trouve qu'à force de ménager les obligations de l'employeur, cette charte ne dit plus grand chose. Les critiques du CHSCT ont donc été vives, les propositions nombreuses, afin de pousser l'employeur à agir plutôt que de se cantonner à des déclarations d'intentions vertueuses mais inutiles... Malheureusement, plutôt que d'accepter le débat et la discussion, la direction a cherché à bloquer les propositions du CHSCT en transmettant le dossier (pourtant non finalisé) à la presse et en insultant l'instance sur twitter !!

La CGT rappelle à l'employeur que ce genre de plaisanteries pourrait relever de l'entrave au droit syndical (article L2146-1 du code du travail)...

CONSEIL D'ADMINISTRATION : AUSTÉRITÉ POUR TOUS… OU PRESQUE !

La direction de l'Université de Lille soutenue par une majorité confortable au Conseil d'administration (CA) fait, depuis le début de son mandat, la sourde oreille aux très nombreuses interpellations de nos élus. Ce conseil est marqué par le silence assourdissant de la liste majoritaire présidentielle (Synergies) dont les membres ne sont nullement gênés par la politique d'austérité que la direction se prépare à mettre en place. Les élus de la CGT (en accord avec ceux de la FSU et des étudiants de SUD et de l'UNEF) se sont opposés à la politique menée, pointant les risques et les dangers qu'elle comporte sur la dégradation des conditions de travail des personnels et l'anéantissement d'un service public qui a fait ses preuves. Cette politique aux allures hasardeuses démontre l'absence de stratégie pour faire de notre université un lieu d'émancipation répondant aux missions d'un service public laïc, ouvert à tous. Ce "management" est la suite logique des politiques libérales mises en œuvre depuis des années par les gouvernements successifs. Ainsi, après le chantage de l'éligibilité à l'IDEX, conditionné par l'obligation d'une fusion accélérée de nos trois ex-universités, la direction continue à brandir l'étendard de l'"excellence" et de l'université qui serait classée parmi les 50 premières en Europe, à l'horizon 2025.

Confrontée à un déficit dont l'évaluation reste imprécise (entre 6 et 11 millions d'euros), la direction de l'université a proposé la rectification du budget (au CA du 14 juin 2018) initialement voté et approuvé par le CA des trois universités. Ce budget qui veut faire porter aux personnels, la responsabilité de l'échec des politiques menées et la complaisance avec les politiques ministérielles (par exemple la non compensation du GVT, Glissement vieillesse-technicité), a été adopté grâce à la majorité que représente la liste présidentielle, soutenue par l'ensemble des personnalités extérieures qui ne font qu'appuyer systématiquement les choix de la direction sans se soucier des conséquences. Seuls la CGT, la FSU, le SNESUP, l'UNEF et SUD étudiant ont voté contre. A la suite de la publication du rapport IGAENR (voir notre article ci-dessous), la direction a proposé au dernier CA (13 octobre 2018) un plan de redressement radical marqué par l'austérité, fruit de l'orientation libérale de cette équipe. Enfin et en contrepartie, la direction vante comme à son habitude, une politique financière et commerciale ainsi que de lobbying auprès des entreprises ayant comme objectif d'augmenter les ressources propres sans démontrer l'efficacité de ses intentions. On peut apercevoir que ce plan de redressement qui vise clairement à atteindre l'équilibre budgétaire s'appuie clairement sur une politique d'austérité camouflée derrière des plans de communication à l'image de la mise en place de groupes de travail qui ne visent qu'à légitimer cette politique hostile aux intérêts des personnels. En contrepartie, la direction n'a lâché en rien sur certains privilèges pour au moins montrer sa bonne foi. C'est le cas par exemple, de la prime de charges administratives qui vient d'être, pour la première fois, attribuée à montant égal (sans modulation) pour l'ensemble des 31 vice-présidents y compris le VP étudiant (9273,60€ /VP pour une somme totale de 287481,60 €). A cette prime, s'ajoutent celles des 23 chargés de mission qui atteint la somme de 72201,60€. Au total rien que la direction de l'université cumule à elle seule 359683,20€ sans compter les primes attribuées aux directeurs de composantes, de recherche et de services. Il n'est pas anodin de voir aussi apparaître, dans les documents administratifs, une nouvelle catégorie dite « personnalité éminente » pour laquelle le seuil de 40 euros pourra être dépassé lors des déjeuners de travail ! Nous voudrions bien savoir sur quel critère qualifie-t-on une personnalité d'éminente !

Le plan de redressement qui a été proposé en catimini lors du dernier CA n'a été rejeté que par 8 élus dont ceux de la CGT, sur 36 votes. En même temps, le climat tendu au sein de la direction, révélé par les démissions successives des vice-présidents et des cadres préfigurateurs, permet de comprendre que l'orientation politique tracée par le Président et son équipe ne fait pas consensus.

La CGT continuera à porter sa voix au sein du conseil d'administration et à informer les personnels des choix de la direction et de sa majorité. Notre parole sera animée par la défense d'un service public laïc de qualité à travers la défense d'une politique qui serait garante des conditions de travail des personnels et les choix pour garantir un enseignement et une recherche de qualité. Cela requiert de la vigilance et d'être acteur de politiques exigeantes et réalistes.

SITUATION BUDGÉTAIRE DE L'UNIVERSITÉ DE LILLE : LES FAITS QUI CONFIRMENT CE QU'ÉCRIT LA CGT DEPUIS 2014

En janvier 2018 le recteur de l'académie de Lille a commandité à l'Inspection Générale de l'Administration de l'Éducation Nationale et de la Recherche (IGAENR) un audit sur la situation budgétaire inquiétante de l'Université de Lille fraîchement fusionnée. Les deux inspecteurs ont rendu leur rapport en juillet 2018. Après deux mois, l'employeur s'est décidé à le présenter aux instances (CA, CHSCT), après s'être efforcé de déminer le contenu par un curieux préambule, et par un « plan de redressement » à la fois creux et inquiétant.

Les quelques extraits que nous publions ci-dessous soulignent à quel point cette fusion ne visait ni à améliorer nos conditions de travail, ni à améliorer le service public d'enseignement supérieur et de recherche. Mais simplement à obéir à des diktats obtus émanent de ministres de l'ESR sous l'emprise totale de l'idéologie ultra-libérale dominante... Il montre par ailleurs que les conséquences de cette fusion, et les gaspillages afférents, ont été aggravés par des conflits de pouvoir et de pré-carré. Malheureusement, les

inspecteurs semblent ne pas avoir eu connaissance de l'expertise CHSCT menée au printemps 2017 et qui était très critique sur l'organisation de cette fusion... Ce rapport, prudent dans son expression, démontre à l'envie que les analyses critiques portées par la CGT depuis 2014 étaient documentées, cohérentes et justifiées ; et qu'il n'était nullement besoin d'attendre les premiers mois de 2018 pour, comme certaines organisations, commencer à écrire que, finalement, la fusion n'était peut-être pas si bonne que ça pour les travailleurs et les étudiants...

Bien entendu, l'employeur, fort de son armée mexicaine de plus de 30 Vice-Présidents, cherche maintenant à présenter la facture aux seuls travailleurs. Dans un brouillon de plan de redressement, il préconise ainsi :

- de supprimer 150 postes dès 2019 (aucun remplacement des départs en retraite) ;
- de réduire (encore !) les dépenses de fonctionnement;
- de baisser encore plus les températures des bureaux et des salles ! ;
- d'augmenter encore les « marges » sur les contrats de recherche ;
- de diminuer drastiquement l'offre de formation afin de la limiter aux formations « rentables » ;
- de recruter des contractuels enseignants (en remplacement des fonctionnaires qu'il ne recrute plus)
- de vendre les bijoux de famille, de louer nos équipements ;
- d'arrêter les opérations patrimoniales pourtant attendues depuis longtemps (Recueil, BU Pont de Bois, projet IRICL, ...) ;
- de laisser des travailleurs sans téléphone (pour impayés !) ;
- peut-être de renoncer à déployer la juste révision des primes négociées en 2016 entre l'employeur et les syndicats ;
- de continuer à laisser se délabrer le patrimoine de la Cité Scientifique (5€/m²/an de maintenance contre 20€/m²/an à l'ex-Lille 2)

Par contre :

- le gaspillage des deux fondations de droit privé pour gérer le peu d'argent de l'I-SITE (avec une opacité totale sur les coûts de fonctionnement des ces deux structures) va continuer ;
- l'employeur renonce à exiger de l'État qu'il rembourse les 9 M € indûment prélevés en 2015 sur le fond de roulement (l'université d'Assas, elle, s'est faite rembourser) ;
- les restructurations coûteuses, inefficaces et pathogènes vont continuer (l'ESPE, bientôt ISPE, serait détachée de la ComUE à moyen terme, fusions avec les Grandes Écoles, le CNRS, l'INSERM et l'INRIA, ...) ;
- le sur-travail côté administratif pour essayer de piloter ce super-tanker qu'est l'Université de Lille s'inscrit dans la durée ;
- l'équipe de direction pléthorique (plus de 30 Vice-Présidents) a du mal à travailler ensemble (de nombreuses démissions en moins d'un an)
- les opérations de propagande coûteuses se développent ;
- aucune analyse sur l'échec de la fusion selon les propres critères de l'employeur (l'Université de Lille a déserté le classement de Shangaï alors que l'ex-Université Lille 1 avait été classée en 2017).

Pour la CGT – Université de Lille, il est grand temps que l'Etat français investisse enfin dans l'avenir de la nation en consacrant les sommes nécessaires à la formation de la jeunesse et à la recherche publique. Le Président de l'université, en laissant croire que nous pourrions continuer d'assurer nos missions de service public mais avec toujours moins d'argent et moins de travailleurs, partage l'irresponsabilité de nos gouvernements successifs....

Vous trouverez des extraits de ce rapport sur la version en ligne de ce bulletin

TRANSFORMATION DES ESPE : VERS L'ENSEIGNANT - EXÉCUTANT ?

De nombreuses évolutions se profilent pour les ESPE (Ecole supérieure du professorat et de l'éducation, qui forment les enseignants et les éducateurs (CPE) du primaire et du secondaire) : elles concernent le concours du CAPES, les institutions et les programmes. Aujourd'hui, les étudiant s'inscrivent dans un master pour se former au métier d'enseignant : ils préparent le concours d'entrée pendant le M1 et ils sont fonctionnaires stagiaires pendant le M2, payés à plein traitement. La réforme proposée prévoit les écrits du concours à l'issue de la L3 et les oraux deux ans plus tard, à la fin du M2 - il y aurait encore ensuite un an pour obtenir (ou pas) la titularisation. On imagine sans peine le stress que vivraient les candidats attendant deux ans entre les deux parties du concours, mais aussi les possibilités de pression pour que les futurs enseignants correspondent aux "attendus" de "l'État employeur". Au passage, cette transformation permettrait aussi de faire de substantielles économies, car il est prévu que les étudiants du M1 donnent un mi-temps d'enseignement gratifié 450€ et deux tiers-temps en M2, gratifiés 600€. Comme il s'agirait d'une gratification et non d'un traitement, le gain serait total pour le ministère qui n'aurait pas à payer de cotisations sociales sur ces montants.

D'un point de vue institutionnel, les ESPE deviendraient des INSP (Instituts nationaux supérieurs du professorat).Il s'agirait d'une véritable reprise en main de l'institution. Les directeurs des ESPE seraient désormais directement nommés par les rectorats, sans même une consultation des représentants du personnel. Cette évolution se traduirait aussi par la "désuniversitarisation" des équipes enseignantes de ces instituts. En effet, alors que les enseignants du supérieur bénéficient d'une large liberté pédagogique, les formateurs du primaire et du secondaire sont dans la dépendance hiérarchique des inspecteurs généraux qui peuvent imposer leurs vues sur le contenu des cours. Alors que la formation des enseignants devraient prévoir la découverte des différentes écoles pédagogiques, il s'agirait ici d'imposer à tous celles préférées par le ministre.

Les informations concernant la réforme des programmes sont pour l'instant moins précises. Mais la crainte principale est que cette réforme oublie l'objectif de former des citoyens.

A l'opposé de la liberté pédagogique nécessaire pour faire face à la diversité des élèves, il s'agit ici de produire des "enseignants exécutant" chargés de former de futurs "êtres employables". Comme avec les lois travail (qui facilitent les licenciements et diminuent le rôle des conventions collectives), la fusion des institutions représentatives du personnel (qui réduisent le rôle des salariés dans l'entreprise) ou, à l'Université, la mise en place des blocs de compétences (on en reparlera...), les transformations des ESPE visent à faire de nous des "ressources humaines" à l'opposé du modèle du travailleur citoyen défendu par la CGT.

SERVICE COMMUN D'ACTION SOCIALE (SCAS)

Les mandatés CGT ont fait cette déclaration devant le Conseil de gestion du SCAS du 19/10/2018 :

En voyant la tournure que prend le SCAS, la CGT Université de Lille rappelle sa revendication : la création d'une association unique pour l'action sociale des personnels sur le modèle du Comité d'Action et d'Entraide Sociale (CAES) du CNRS dotée d'un budget de 1% de la masse salariale, et avec des personnels statutaires affectés à son fonctionnement administratif. Etat des lieux : le non-versement de la subvention au CAS de Lille 1 entraîne de fait sa liquidation sans l'avis de ses adhérents et avec le silence de son Président et de son équipe. Pourtant, des associations et amicales attachées aux ex-universités continuent de fonctionner entres autres : Amicale de l'IAE, Amicale de Polytech, l'Association des Anciens et Amisde l'Université Lille 1, Crèches, Reeflex… Preuve que le modèle associatif fonctionne. Le principe de l'harmonisation par le Haut, n'est pas, une fois de plus respecté. Par contre, toutes ces amicales constituent, de fait, une discrimination entre les travailleurs selon leur affectation. Avant d'énoncer les points qui, d'emblée, nous ont interpellés, on se doit de préciser que depuis la rentrée, il n'y a plus personne à la billetterie du campus cité scientifique et cela est pénalisant. Il faut des guichets d'accès aux services sur tous les sites.

- Les retraités doivent continuer à bénéficier dans les mêmes conditions que les actifs de la billetterie et voyages et l'accès culture, non pas comme précisé dans le rajout aux statuts;
- Les agents contractuels et leur famille doivent pouvoir sans conditions d'ancienneté bénéficier des actions et prestations de l'action sociale.
- Les subventions restaurations Crous doivent être révisées afin de compenser l'augmentation annuelle des tarifs Crous afin de garantir un tarif sans augmentation (comme le point d'indice);
- Sur la proposition de l'Action Sociale d'Initiative Universitaire -Participation forfaitaire aux vacances familiales- nous demandons que ce soit le maximum qui se faisait à Lille 1;
- En ce qui concerne les sorties/voyages prévus, nous pouvons aussi proposer mieux aux agents en termes de destination, via l'expérience du CAS de Lille1;
- Nous pourrions aussi ajouter la fête des personnels, du printemps et autres moments spécifiques : aujourd'hui aux oubliettes;
- La restriction et la fermeture des créneaux ouvert aux personnels pour le sport.

CNESER : REJET DU PROJET D'ORDONNANCE DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER) assure la représentation des établissements à caractère scientifique, culturel et professionnel (E.P.S.C.P.) et celle des établissements publics. Le CNESER réuni le 17 septembre 2018 a voté à une écrasante majorité (20 pour (FSU, FAGE, UNEF, CFDT, SNPTES, FO, CGT), 2 contre (CPU, CFE-CFC) et 1 abs (PEEP), une motion qui « demande le retrait de ce projet d'ordonnance » de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 « pour un État au service d'une société de confiance », votée au milieu de l'été. Elle touche de nombreux secteurs, et vise la plupart du temps à « simplifier » les règles applicables aux patrons privés et publics. L'article 52 concerne l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR) et prévoit de légiférer par ordonnances pour « expérimenter de nouvelles formes de rapprochements, de regroupement ou de fusion » pendant 10 ans. La CGT FERC Sup s'oppose donc sans réserve à ce projet d'ordonnance, inacceptable, qui provoquerait 10 années de restructurations supplémentaires, épuisantes et destructrices pour les personnels et néfastes pour le service public d'Enseignement supérieur et de Recherche : concurrence, compétition, explosion des cadres nationaux, inégalités territoriales et gouvernance lâchée aux personnalités extérieures, c'est le nouveau modèle d'université qu'on nous promet !

GARDONS LE CONTACT

COURRIER DES LECTEURS

Bonjour,

Je vous remercie pour votre message et pour la défense des droits des salariés de l'Université de Lille notamment concernant la défense des conquis sociaux. Je lis régulièrement les courriers des différentes formations syndicales, et jamais ou très rarement, sont évoquées les inégalités de traitement de salaire entre CDI, CDD et titulaires. Du coup je saisis l'opportunité de votre message pour évoquer cette problématique. En effet, il est particulièrement injuste de constater que les précaires (c'est à dire les non titulaires) n'ont pas droit aux mêmes avantages que les titulaires. Quantité et qualité de travail sont au moins les mêmes, voire les contractuels fournissent plus d'efforts que les titulaires pour justifier leur emploi et tenter d'obtenir un poste. La titularisation étant de plus en plus compromise, les perspectives et la motivation sont mises à mal. Si les contractuels bénéficiaient des mêmes avantages et primes que les titulaires, ce serait plus juste. Si je prends comme exemple mon cas, à comparer à celui d'un collègue au même échelon que le mien, il est titulaire et je suis en CDI, cette prime représente une différence de salaire de plus de 400 euros par mois ! Y a-t-il des discussions en cours autour de cette thématique ?

Réponse : La précarité au travail est la source de toutes les précarités.Il est impossible de vivre correctement dans l'appréhension du lendemain, dans la difficulté d'accéder au logement, à l'emprunt, bref à se projeter un tant soit peu dans l'avenir. La précarité est source de misère. A ce jour, nos employeurs nous opposent, titulaires et non titulaires, primes différenciées entre les titulaires, le plus souvent absence de primes pour les non titulaires. Notre revendication est claire : A travail égal, salaire égal ! Deux personnes qui font le même travail doivent toucher les mêmes rémunérations (mêmes primes et même traitement). Le dumping social opéré sur les agents non titulaires dessert tout le monde. Il doit cesser ! Nous avons obtenu par nos différentes interventions dans les instances où nous étions élus qu'à l'Université de Lille, les contractuels puissent toucher une prime (malheureusement inférieure pour l'instant à celle des titulaires). Pour rappel, dans certaines universités, les contractuels ne touchent aucune prime, et dans dans d'autres, ils la touchent intégralement. Seul le rapport de force, et l'action unie des collègues titulaires et contractuels, permettra d'aboutir à l'alignement des salaires et des primes sur ceux des titulaires.