



*Trop souvent le syndicalisme dans l'Education Nationale et dans l'Enseignement supérieur rime avec corporatisme (autant de syndicats que de catégories de personnels).*

*Cette réalité rend le discours syndical inaudible et au final permet à l'administration de décider seule...*

*Le Sgen-CFDT qui est un syndicat général (un seul et même syndicat pour tous les personnels) intervient en CT avec la volonté de donner de la cohérence, en particulier pour les trois filières BIATSS.*

*Il ne se contente pas d'opposer des refus de principe à l'administration, mais formule des propositions.*

### **Un Comité technique, ça sert à quoi ?**

Les comités techniques se prononcent sur toutes les questions collectives liées aux conditions de travail des personnels, en particulier :

- à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- aux évolutions technologiques et de méthodes de travail de l'établissement et à leur incidence sur les personnels ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;
- à la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- à l'insertion professionnelle ;
- à l'égalité professionnelle, à la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;

### **Et le Sgen-CFDT y revendique quoi ?**

- une politique autonome de l'établissement, mais définie dans un cadre national ;
- une reconnaissance de tous les personnels et de l'ensemble de leurs missions ;
- des conditions de travail permettant le plein épanouissement de chacun ;
- une formation continue dotée de moyens suffisants ;
- un droit à la mobilité géographique et professionnelle ;
- une médecine de prévention dotée de moyens lui permettant de répondre aux exigences de santé au travail et attentes des personnels ;

## *Quel bilan tirer du mandat écoulé ?*

### **Gestion prévisionnelle des effectifs**

*En 2011, nous écrivions : « La politique de gestion des ressources humaines doit être basée sur une vision pluriannuelle et globale des besoins ».*

C'est plus que jamais d'actualité. Force est de constater que la politique des emplois menée depuis 2011 a été fortement impactée par le Plan Sauvadet pour ce qui concerne les BIATSS et par le plafond d'emplois négocié par l'Université au moment du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE) en janvier 2011. Entre 2012 et 2013 (source Bilan social 2013), l'université a « perdu » 45 emplois d'enseignants-chercheurs, 93 emplois de BIATSS. Tous les supports d'emplois libérés sont mobilisés pour permettre la titularisation des contractuels de l'établissement. La titularisation que nous avons appelée de nos vœux, sans moyens mis en place, se retourne contre nous.

*Nous demandions aussi une véritable politique des emplois basée sur des règles et des critères de répartition des moyens en personnel.*

Nous cherchons toujours les critères. La politique d'emploi se négocie lors des dialogues de gestion au sein des composantes. Celles-ci doivent pallier les sous-encadrements dans une enveloppe budgétaire contrainte, quelques fois au prix d'âpres débats. Ce n'est pas comme cela que l'on définit une politique d'établissement et nous le dénonçons chaque année.

### **Chantier indemnitaire BIATSS.**

Pour l'administration, il s'agissait de mettre en place la PFR (Prime Fonctions-Résultats).

Pour le Sgen, il était essentiel d'aboutir à une égalité de traitement entre les trois filières (AENES, Bibliothèques, ITRF), de privilégier la partie Fonctions, plutôt que les Résultats. Il fallait aussi que chacun voit son niveau de prime augmenter. Mais il semblait aussi légitime de prendre en compte, un niveau d'expertise, des charges de travail différentes d'un poste à l'autre, lorsque des critères objectifs le permettaient. Les travaux de la commission RH ont abouti à un compromis que nous avons approuvé.

### **Organisation et fonctionnement des services.**

L'équipe de direction de l'Université s'est lancée dans une politique de restructuration à marche forcée :

Mise en place de la Direction de l'Immobilier et de la Logistique (DIL), disparition de la DAFB vidée de sa substance pour créer le Grand pôle facturier et la Direction des Affaires Financières, disparition programmée du SAIC au profit d'une Grande direction de la recherche, restructuration des sites de Cherbourg et d'Alençon.... Ces nouvelles configurations, pour certaines, effectuées à la va-vite, ont été source d'inquiétude pour de nombreux collègues.

Rappelez-vous notre message du 18 octobre 2013 : « *Marche ou crève...ou comment l'université imagine le management* ». Mais la cellule d'écoute que nous demandions a été créée. Un premier bilan figure au Bilan social : en 3 mois, de septembre à décembre 2013, 27 collègues ont rencontré la psychologue du travail, dont 8 plusieurs fois.

Ce chantier va dans les années qui viennent se poursuivre avec la restructuration des composantes, véritable choc culturel. Les élus du Sgen qui se sont prononcés contre la proposition de l'équipe de direction seront vigilants sur la mise en œuvre et veilleront à ce que les personnels BIATSS (forcément mutualisés) n'en subissent de plein fouet les conséquences. Comme pour les restructurations déjà menées, nous demanderons un mouvement interne particulier, un accompagnement personnalisé, des formations et des requalifications d'emplois ainsi que le respect des principes de collégialité et de démocratie dans leur future gouvernance.