

« Allo, t'es où ? »

La restructuration des services centraux à l'occasion de la fondation de l'Université de Lorraine conduit à une situation où il est devenu difficile de s'y retrouver. Certes, la fusion a été l'occasion pour certains collègues de changer de service ou de localisation comme ils le souhaitent. Certes, tout cela a permis de démultiplier les pots de départ... Mais au-delà de ces aspects positifs ponctuels, c'est un euphémisme de dire que tout le monde n'a pas trouvé son bonheur dans la nouvelle organisation. Et on a quand même le sentiment de ne plus savoir à qui s'adresser pour régler une question de scolarité, de facture, ou de DRH. Le turnover n'est d'ailleurs pas terminé, comme en témoignent les fiches de poste régulièrement mises en ligne. Avec tout ça, aucun organigramme détaillé et à jour n'est disponible.

Alors chacun se débrouille avec ses anciens contacts, appelle les collègues qui occupaient les fonctions avant la fusion pour leur demander de l'aide, alors que ces collègues sont par ailleurs confrontés à des missions parfois nouvelles pour eux, sans bénéficier du temps d'adaptation ou des formations qui seraient pourtant indispensables. Qui plus est, on a d'un coup remplacé des collectifs de travail qui fonctionnaient parfois très bien, avec des collègues qui avaient l'habitude de travailler ensemble, par des équipes entièrement nouvelles. Alors pourquoi n'avoir pas demandé aux équipes si elles souhaitaient être en partie redéployées ensemble dans tel ou tel nouveau service ? Eh bien parce que les présidents n'ont pas vraiment demandé leur avis aux gens : ils ont payé un cabinet privé qui n'a pas trouvé mieux que de tout baser sur des mutations individuelles. Le bazar est donc organisé, et en plus il coûte cher !

Echos du CT

La rentrée s'est déjà faite depuis longtemps pour les Obstinés membres du CT : impliquéEs dans

les réunions des groupes de travail « RH » depuis le 30 août à raison de deux jours de réunion (une demi-journée par groupe de travail) toutes les deux semaines, ils se sont retrouvés le 25 septembre dernier devant un ordre du jour de 13 points associés à 16 questions diverses : après cinq heures de réunion (il faut dire que le président a longuement tenté de convaincre les élus de la bonne articulation entre Collégiums et Pôles scientifiques), il a fallu reporter certains points et traiter les questions diverses au pas de charge !

A noter que, une fois de plus, sur deux points essentiels sur lesquels l'avis du CT était requis (*campagne des emplois de personnel enseignants du second degré et éléments du référentiel des enseignants*), les documents et informations essentielles ont été transmis en séance. **A noter** également que l'Administration a « oublié » d'informer le groupe de travail CCP ANT des dernières modifications apportées par le service juridique sur le texte qui prévoit la création de la CPE « Contractuels » et ne lui a pas transmis la version définitive avant son passage au CT – simple oubli, sans doute, lié, comme le reste, à l'état hallucinant de désorganisation dans lequel se trouvent les services centraux aujourd'hui et qui est apparu clairement au travers de chacun des points traités lors de ce CT. (à lire bientôt sur le blog *le CR détaillé de cette réunion*)

Dérogations LRU : et de 26 !!!

Les dérogations liées au statut de Grand établissement sont parfois bien cachées. Lors de débats sur l'opportunité ou non de se lancer dans ce grand bazar, le SNESup Nancy 2 avait établi un document dans lequel il recensait vingt-cinq dérogations alors que les présidents d'alors prétendaient dans un document intitulé sans rire "*Ambitions et principes*" qu'il n'y en aurait que quatre et que cette liste était "*strictement limitative*". Comme d'habitude, les promesses n'engagent que ceux qui y croient et les anciens présidents n'en ont

eu cure. Or voici qu'une vingt-sixième dérogation, bien pratique, est apparue lors d'un CA de juin dernier. Le président actuel, élu sur une liste de PR, a démissionné de sa qualité de membre élu du CA et a donc laissé son siège au suivant de liste. Le CA est alors passé de 30 à 31 membres.

Sur cette question, voici ce que dit la LRU, article 7 : "*Le nombre de membres du conseil [d'administration] est augmenté d'une unité lorsque le président est choisi hors du conseil d'administration*". Autrement dit, dans les établissements LRU, si le président est choisi au sein du conseil, le nombre de membres n'est pas augmenté pour autant. Le président reste un membre élu du CA. Et voici ce que dit le décret UL, article 4, sur cette même question : "*Les fonctions de président sont incompatibles avec l'exercice, au sein de l'université de Lorraine, de toutes autres fonctions électives et de toute fonction de directeur d'une structure interne de l'établissement*".

Autrement dit, le président ne peut pas rester un élu du CA, il doit démissionner et laisser sa place au suivant de liste. Anecdote ? Sûrement pas ! Rappelons-nous que ce décret a diminué le nombre des élus au profit des membres nommés, au-delà de ce que prévoit la LRU. Insidieusement, les rédacteurs du décret ont trouvé un moyen pour que la liste majoritaire, les bien-pensants, affermisse son poids en gagnant une voix tout en laissant des miettes de représentation aux autres listes. Bien joué ! Quand certains zéloteurs du statut de grand établissement affirmaient qu'avec ce décret on pourrait "*corriger*" la LRU, ils avaient raison. Ceux qui ont pensé que c'était pour rendre l'UL plus démocratique sont bien naïfs !

Emplois étudiants : le SMIC pour tous

Le CA de l'Université de Lorraine a voté (à l'unanimité !) un nivellement par le bas des rémunérations de tous les emplois étudiants (ac-

cueil, tutorat, etc.). Concrètement, cela veut dire que pour certains postes payés auparavant 12,96€ de l'heure, tous les emplois étudiants toucheront 9,40€. L'excellence passerait-elle donc par une réduction des salaires ? Et surtout, il s'agit là d'un signal très négatif sur la manière dont l'Université considère ses propres étudiants qu'elle a, elle-même, formés. Une des conséquences visibles du fait que le CA travaille systématiquement dans l'urgence avec des informations partielles.

Rentrée ministérielle

Les déclarations de rentrée de Geneviève Fioraso ne sont pas pour rassurer. Si la ministre prend acte de l'insuffisance des budgets alloués aux universités autonomes par le précédent gouvernement, le fameux GVT (glissement vieillissement technicité, qui accroît mécaniquement la masse salariale année après année) ayant été largement sous-estimé, le changement... n'est apparemment pas pour maintenant. Derrière la façade des Assises, cette grande consultation aux thèmes en réalité très balisés, le ministère compte en effet laisser les établissements autonomes gérer la pénurie. On en voit les premiers effets dans les Universités de Nantes ou Strasbourg, parmi d'autres, avec des fermetures de filières et des restrictions salariales. Située dans la vague C d'habilitation des diplômes nationaux, l'Université de Lorraine va être prochainement confrontée à des choix. Soyons vigilants, pour que la mission de préservation des disciplines rares et variées ne soit pas piétinée en Lorraine comme elle l'est ailleurs.

L'évaluation individuelle

Une vieille histoire...

Aujourd'hui la gestion des ressources humaines repose sur deux principes qui paraissent de bon sens, la proximité et l'évaluation individuelle, au mérite. Quoi de plus normal en effet que d'être évalué par la personne qui connaît le mieux mon travail au quotidien ?

Oui mais alors pourquoi tant de débats, d'hostilité contre ce mode de gestion ? Aussi bien contre la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) appliquée à la majorité

des fonctionnaires de l'Etat, que vis à vis de l'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs ou encore du projet de décret étendant l'évaluation individuelle aux enseignants des lycées et collèges que le gouvernement actuel a retiré *in extremis*.

C'est que l'idée de l'évaluation individuelle du salarié par l'employeur est une vieille revendication des économistes libéraux du XVIII^{ème} siècle qui trouve sa source au cœur des fondements de la Révolution française de 1789. Dans la devise "Liberté, Egalité, Fraternité" c'est d'abord la Liberté qui intéresse les hommes de l'époque.

Au nom de la liberté d'entreprendre, la loi d'Allarde du 2 mars 1791 supprime les corporations artisanales, c'est à dire les corps de métiers organisés selon des règles strictes.

Au nom de la liberté du travail, la loi Le Chapelier du 14 juin 1791 réprime sévèrement le droit d'association c'est à dire le droit de se regrouper au nom de "*prétendus intérêts communs*" (art.2).

... contre nos droits collectifs...

Le droit de coalition – ainsi nommait-on le droit de grève – est également réprimé parce qu'il est "*attentatoire à la liberté et à la déclaration des droits de l'homme*" (art. 4). Et en effet la loi Le Chapelier indique que : "*C'est aux conventions libres d'individu à individu à fixer la journée pour chaque ouvrier. C'est ensuite à l'ouvrier à maintenir la convention qu'il a faite avec celui qui l'occupe.*"

Les principes de l'évaluation individuelle actuelle y étaient déjà présents :

– le contrat de travail est un contrat de gré à gré,

– le nombre d'heures travaillées et les objectifs à atteindre dépendent de cette relation individuelle,

– c'est le salarié qui vérifie qu'il a bien accompli les objectifs assignés, l'employeur n'a même pas besoin de les contrôler puisque le salarié s'autoévalue lui-même.

Dans la foulée, Napoléon Bonaparte institue le livret ouvrier (12 avril et 1^{er} décembre 1803), véritable passeport intérieur qui in-

dique l'état civil et la profession de l'ouvrier et ses employeurs successifs. C'est un certificat de bonne conduite individuelle délivré par le commissaire de police ou le maire, conservé par le patron et en cas de départ, visé par les autorités municipales. Toute idée d'égalité entre patron et ouvrier a disparu.

En France, le développement tardif de la grande industrie et la concentration d'ouvriers conscients de leur force ne sont sans doute pas étrangers à la reconnaissance du droit de grève en 1866 et du droit syndical en 1884.

... toujours actuelle

Les tentatives récentes pour détricoter nos garanties collectives – les conventions collectives dans le privé ou les garanties statutaires dans le public – au profit de l'évaluation individuelle et de l'apprentissage sur le tas montrent qu'au-delà de l'antagonisme entre le diplôme qualifiant et les compétences individuelles, ce sont les acquis du Code du Travail qui sont attaqués.

Comptes rendus des conseils

Sur notre blog, vous trouverez les derniers comptes rendus rédigés par les éluEs ObstinéEs au sein des différentes instances où ils siègent (conseils, CT, collègiums, pôles scientifiques...).

Pourquoi cette Lettre ?

Conformément à leur engagement, nos éluEs dans les différents conseils (collegiums, pôles scientifiques, centraux), au sénat et au CT souhaitent rendre compte de leur mandat. Cette Lettre est l'un des lieux de comptes rendus. Mais elle est aussi le lieu de mise en commun d'informations sur l'Université qui ne passent pas forcément dans la prose officielle. Faites-la circuler !

Retrouvez les ObstinéEs

Blog:

<http://obstines.lorraine.over-blog.com/>

Twitter:

<https://twitter.com/#!/obstineEs>

Facebook:

<https://www.facebook.com> :

ObstinéEs

Documents:

<http://nancy-luttes.net/Obstines/>

Email: contact-obstines@nancy-luttes.net

Démarche soutenue par :

Ferc-sup CGT, SNASUB-FSU, SNEP-FSU, SNESup-FSU, SUD-éducation.