



Réorganisation de l'UPPA

Le malaise et le mal-être !

Juin 2018

Avec la consultation du Comité technique sur le projet de la nouvelle organisation (CT du 05 avril) et surtout du prévisionnel d'emplois par service (CT du 15 mai) nous sommes entrés dans le dur de la réorganisation de l'UPPA.

Disons-le clairement, **ces consultations n'ont aucun impact concret sur cette réorganisation**. Dans les instances représentatives, les groupes de travail, les innombrables réunions, on nous écoute (parfois) mais on ne nous entend pas. Si on insiste, on nous fait la morale, puis on s'agace de nos remarques, on cherche à nous culpabiliser et à nous décourager de nous exprimer.

On peut considérer que le projet I-Site recueillait une certaine adhésion, alimentée par la conviction que l'université n'avait pas le choix. Néanmoins, les personnels étaient bien plus réservés sur la réorganisation de l'université, notamment la très contestable fusion entre des entités de culture et pratiques différentes au sein de nouveaux « collèges ». Au fur et à mesure que la direction met en œuvre la réorganisation, de nombreux agents y voient la confirmation de leurs inquiétudes. De nouvelles interrogations se font jour y compris de la part de collègues jusque-là silencieux.

Outre la décision d'**imposer un nouveau modèle organisationnel discutable**, nous avons vu s'installer au fil des délibérations du CA une généreuse politique de rétribution financière au profit d'une minorité. Dans le même temps, on martelait aux agents que cette réorganisation devait se faire à moyens constants et que l'austérité salariale est appliquée depuis des années à l'immense majorité d'entre nous.

Ces dernières années, **le mal être au travail s'est développé à l'UPPA**. La direction a beaucoup fait pour en traiter les symptômes : aide médicale, psychologique, sociale, comités d'intervention des risques psycho-sociaux, déclarations de mal-être au travail, etc. D'autres actions sont censées aider des collègues à gérer le stress au travail, sans arrêter de travailler (méditer, respirer, faire du sport, etc.). Et maintenant, on nous parle de promouvoir la « qualité de vie au travail » plutôt que de « prévenir les risques psycho-sociaux ». Un discours promotionnel qui donne l'image d'une action plus large et plus positive... mais qui en élude soigneusement les causes !

Les causes sont pour nous multiples : un projet d'organisation de notre travail paraît-il plus « efficient », mais qui revient à faire plus avec moins. Une manière de nous « manager » de façon comptable. L'hypocrisie qui consiste à prétendre nous considérer comme des collaborateurs dont l'avis et le travail comptent quant au final, le projet de la direction reste à l'identique. Cette tension entre collègues qui est entretenue afin de marginaliser les rétifs-ves au « changement ». C'est quand on se rend compte que le souci n'est pas tant de s'assurer que le service soit rendu, que d'imposer un modèle unique d'organisation et d'espace de travail.

La CGT refuse toute nouvelle **détérioration des conditions de travail et de rémunérations** des agents. Elle revendique au contraire leur amélioration. Or, la réorganisation « à moyens constants » et l'austérité salariale pour la majorité ne répondent pas à cette attente. Elle va se traduire au contraire par une dégradation des conditions de travail de certain.es d'entre nous à travers :

- les **suppressions de postes** dans des services au profit de réaffectations dans d'autres sans parfois même transfert de la charge de travail correspondante ;
- le **remplacement de bureaux par des open-space** dont on ne voudrait pas pour soi mais qu'on recommande pour les autres ;
- un **moindre accompagnement des étudiants** lequel est pourtant source d'une importante estime et valorisation du travail de l'agent ;
- **moins de variété et de richesse dans nos missions** au profit de tâches plus répétitives, segmentées, de moindre intérêt qui font que l'agent aime moins son travail et appauvrissent son dossier professionnel ;
- une **remise en cause du droit au déroulement de carrière** en affectant les agents sur des postes strictement catégorisés, tels les C en licence et les B en master, les PRAG et PRCE en licence ;

La CGT est pour une nouvelle organisation qui entende les agents, les respecte (pas uniquement quand ils sont d'accord !), qui intègre dans sa réflexion même la mission, où l'espace de travail est posé comme indispensable au bien-être de l'agent afin que celui-ci puisse bien faire son travail.

À la CGT, nous affirmons que cette situation n'est pas une fatalité. Elle n'est que la déclinaison locale d'une politique générale de réduction des dépenses qui touche tous les services utiles à la population : écoles, hôpitaux, EHPAD, transports... Or, les moyens financiers existent. Localement, on voit l'importance des sommes déversées sur quelques-uns ou sur quelques projets dit « d'excellence ». Nationalement, les Crédits d'impôt (CIR ou CICE) bénéficient plus aux actionnaires qu'à la recherche (93 milliards d'euros de dividendes aux actionnaires du CAC 40 en 2017).

C'est la raison pour laquelle la CGT se tient aux côtés de tous les collègues pour revendiquer :

- Une amélioration de nos **conditions de travail**, et une réelle prévention des risques sur notre santé et notre sécurité au travail ;
- La défense et la promotion de l'**emploi** titulaire : dégel de tous les emplois, remplacement de tous les départs (retraite, mutations, concours, etc.), ouverture des concours pour tous les postes pérennes ;
- La hausse des **rémunérations** pour tous et pas seulement pour quelques-uns ;
- Une réelle politique de promotion de l'**égalité** femmes-hommes.

Pau, le 5 juin 2018