



DOSSIER DE PRESSE SEPTEMBRE 2020

L'Université de Lille est devenue l'un des premiers employeurs de la région avec plus de 6 500 personnels administratifs et techniques, enseignants et enseignants-chercheurs. Mais le travail est difficile face à la pénurie de postes et de moyens, à la dégradation d'un patrimoine vieillissant et à l'augmentation du nombre d'étudiants. Le fort investissement des personnels ne permet plus de pallier les nombreuses carences de l'employeur. Leur implication active ne peut résoudre ni le « management » défaillant, ni l'insuffisance de personnels et la précarité qui impactent leur travail au quotidien. De plus en plus de personnels sont en situation de mal-être au travail dans un établissement en restructuration permanente depuis 2018.

Précarité : Pénurie de postes et un CDI difficile à décrocher

Le statut général de la fonction publique impose que « *les emplois civils permanents de l'État, (...) sont (...) occupés par des fonctionnaires* » (art. 3 de la loi n°82-634). Pourtant, le taux de précarité à l'Université de Lille s'élève à 32 %, soit **2 172 agents** (*bilan social 2018, p21*). Face à ces chiffres, le nombre de postes ouverts à concours chaque année est dérisoire : **90 postes ouverts au concours** en 2020 (*cf. dialogue de gestion, novembre 2019*).

La seule perspective de stabilisation dans ce contexte est d'obtenir un CDI. Mais l'agent doit justifier d'une ancienneté de six ans de CDD auprès du même employeur public dans la même catégorie (circulaire du 22 juillet 2013). Lors de la fusion des trois universités, des agents avec une ancienneté de plusieurs années se sont vus proposer des contrats dans une catégorie supérieure. Ces derniers les ont signés sans être informés par les RH que cela impliquait de revenir à zéro au niveau de leur ancienneté et de devoir attendre à nouveau 6 années pour décrocher leur CDI. Pour d'autres agents, c'est une césure de quelques mois entre la signature de deux contrats qui a retardé l'obtention de ce CDI.

Plus récemment des agents sur le cap des 50 ans, disposant d'une forte expérience et technicité, et ayant travaillé 5 ans à l'Université n'ont reçu aucune proposition d'intégration sur un autre poste en mobilité interne alors que des postes étaient disponibles. Leur réintégration sur le marché du travail risque d'être malheureusement très difficile dans le contexte social actuel.

L'université de Lille doit cesser de se débarrasser des précaires les plus anciens afin d'échapper à ses obligations. Au contraire, elle doit ouvrir plus de postes au concours en utilisant mieux le plafond d'emploi public dont elle dispose.

Le principe de subsidiarité avec des chefs de service sans formation

L'Université de Lille, dès sa création, a posé le principe de subsidiarité au cœur de sa politique de gestion du personnel. Du jour au lendemain, des agents ont été nommés chefs de service et se sont vus déléguer les questions de gestion du personnel, mais sans formation. Les maladresses se succèdent. Pour exemples :

- un agent de catégorie C se retrouve à gérer 20 agents de catégorie C sans formation d'encadrement d'équipe ;
- un chef de service n'ayant pas eu la délicatesse de convoquer dans son bureau un agent licencié, le lui annonce devant un autre agent, sur son poste de travail ;
- plusieurs chefs de services non formés à la réglementation du travail refusent des aménagements de télétravail préconisés par le médecin de prévention ;
- d'autres font état, dans leur équipe, d'un défaut d'intégration et d'encadrement d'agents bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Des erreurs en cascade

De nombreux agents sont dans des situations psychologiques difficiles, dues au fait de la multiplication de niveaux hiérarchiques (ce qu'on appelle « l'armée mexicaine »), de réorganisations de services ou de modifications de missions et de périmètres d'action. D'autres sont dans l'incapacité de travailler car ils sont dans l'attente d'une multitude de validations de personnes « au-dessus ». Ces agents s'épuisent et finissent par perdre le sens du travail qu'ils effectuent pour l'enseignement supérieur et la recherche. La CGT alerte ici sur les situations de personnels en détresse morale (idées suicidaires, dépressions, démissions).

A cela s'ajoutent, pour certains agents, des difficultés administratives causées par les services RH. C'est ainsi qu'un agent a reçu un virement de 10 000 euros alors que son contrat n'a pas été renouvelé. Il a eu toutes les peines à expliquer ce versement quand il a dû faire valoir ses droits à Pôle Emploi et à la CAF. Par ailleurs, la CGT s'est entretenue avec des agents ayant reçu par erreur des doubles versements (salaire et indemnités journalières CPAM). Des employés en situation de fragilité psychologique ont dû fournir des éléments médicaux du jour pour le lendemain afin de pouvoir finaliser des demandes de congé longue maladie.

Une rentrée sanitaire à haut risque et des personnels inquiets

L'inquiétude des enseignants est grandissante en cette rentrée. L'employeur était censé déployer de nouveaux moyens de diffusion des enseignements en se focalisant principalement sur l'équipement des amphithéâtres. Cependant, nombre d'amphis restent en cette rentrée sans équipement. De plus, une part importante des enseignements dispensés se déroule dans des salles de cours de capacité d'accueil variable (de 20 à 80 places) qui ne bénéficient, pour le moment, d'aucun équipement (pas de micro dans les salles de cours alors que le port du masque atténue la voix et pas de caméra). La signalétique de circulation et l'hygiène des locaux (régularité du nettoyage et de la désinfection des salles de classe) demeurent une préoccupation majeure.

La promiscuité est imposée à tous les agents : ainsi, le télétravail pour raison exceptionnel **a été interdit** à compter du 13 juillet 2020 à l'Université de Lille. La capacité des restaurants a été réduite drastiquement, imposant aux agents de manger dans des salles à café, bondées à l'heure du midi. La demande de la CGT d'adopter la journée continue en contrepartie d'une baisse du temps de travail a été repoussée sans débat. Et nous ne parlons pas des étudiants...

Le mécontentement repose aussi sur la surcharge des salles de classe. Celle-ci avait été pointée l'an dernier par des droits de retrait exercés par des enseignants et complétés par un droit d'alerte

concomitant, resté sans réponse. En cette période de crise sanitaire, cette difficulté d'accueil est d'autant plus critique qu'elle devient problématique pour lutter contre la propagation de la maladie. A cela s'ajoutent des initiatives incohérentes. C'est ainsi que des personnels, déplacés de leurs bureaux à Pont-de-Bois, travaillent depuis plusieurs semaines sur des tables d'écoliers et des chaises non adaptées sur le site de Cité Scientifique.



Photos : Bureaux de « dépannage » pour des agents de l'Université de Lille

Les personnels de l'Université se retournent vers les représentants du personnel siégeant au CHSCT. Ces derniers sont démunis face à l'inertie de l'employeur, malgré des alertes répétées sur la situation au sein de l'établissement. L'employeur les ignore. Dernière preuve en date : ils ont appris par la presse que 99 cas de COVID-19 étaient confirmés chez les étudiants et personnels de l'Université. Où ? Quand ? Comment ? Le CHSCT l'ignore...

Avec près de 6 500 agents et des services en sous-effectif, les ressources humaines de l'Université de Lille sont dépassées et n'arrivent plus à faire correctement le suivi des personnels. De plus la situation sanitaire actuelle est une réelle source d'inquiétude pour les agents.

Les erreurs en cascade du département des Ressources Humaines sont le résultat d'une fusion des trois universités lilloises mal ficelée et réalisée dans l'urgence. Sortie d'une fusion non encore digérée, la Présidence de l'Université entend se lancer dans une nouvelle fusion, avec la création d'un futur établissement expérimental à l'horizon 2022.

La CGT Université de Lille dénonce le fonctionnement défaillant de l'Université de Lille, et la maltraitance à l'égard des personnels et des étudiants. Face à une direction qui refuse d'entendre les difficultés rencontrées dans l'établissement, la CGT poursuit son travail d'écoute, de défense et d'information des personnels.