

Synthèse du cahier de doléances

28 mars 2011

Le cahier est composé de 30 contributions. Les personnels du CUEEP y ont rédigé des constats et des propositions qui sont adressés à la présidence de l'Université (mais aussi de manière indirecte à la direction du CUEEP et aux membres des différentes instances de la restructuration).

Il en ressort l'affirmation d'une détermination à être acteur du CUEEP intégré dans l'université et d'une volonté de construire dans la diversité.

On pourrait résumer les préoccupations sous deux expressions significatives du souci de la qualité du service et de la compétence des personnels du CUEEP :

- **déficit d'informations** qui ne permet pas d'anticiper, penser le fonctionnement et
- **besoin non satisfait de projet, d'objectifs et d'organisation.**

Selon Dejours, entre autres spécialiste de l'analyse de l'activité et de l'émergence de la souffrance au travail, **c'est la volonté de bien faire son boulot et le constat que personne ne s'en préoccupe autour de soi qui est le plus générateur de souffrances au travail.**

Synthèse par thèmes

Objectifs de la restructuration et de la réorganisation

Qui préside au choix des actions qui sont supprimées ou conservées ? Pour réduire le déficit, la décision de supprimer des activités non rentables même si elles sont financées pourrait être prise. Si on maintient les rentrées financières pour assurer l'équilibre, a-t-on une assurance de moyens pour assurer les activités ?

Quel est le projet de l'université pour le CUEEP ? « La direction du CUEEP et un comité de pilotage ont la responsabilité de la définition des changements induits par la restructuration en termes d'organisation et de mode de fonctionnement » alors que dans les faits leurs prérogatives sont très réduites et très soumises aux injonctions du comité de suivi de l'université.

Il faudrait faire un examen contradictoire des modèles économiques d'atteinte de la rentabilité de manière à envisager différents scénarii, en s'appuyant sur des données concrètes à partir des fonctionnements actuels.

Besoin de retours et d'informations sur les décisions

Ces informations doivent être communiquées à TOUS les personnels, quel que soit leur statut, sans oublier les vacataires qui se posent aussi des questions et qui affirment leur attachement aux activités et au CUEEP

La réalité et la pertinence de la fonction de représentation du personnel (au comité de pilotage et à la cellule de reclassement) par des élus, absents aux AG, sont fortement mises en doute. Un déficit d'informations de leur part aux personnels depuis le début de la restructuration est constaté.

La restauration d'une vraie fonction de représentation des personnels aux instances est nécessaire : commission des personnels du CUEEP (dont il faut procéder à la réélection), comité de pilotage, cellule de reclassement (dont il faut revoir la constitution suite aux élections du 17 mars).

De son côté, la direction doit donner les calendriers et fournir dans de brefs délais les comptes rendus de ces réunions.

A l'heure actuelle, il n'y a toujours pas eu de retour d'information sur l'audit financier.

Méthode et procédures liées à la restructuration

D'un côté, le personnel n'a accès qu'à un intranet où sont regroupés les postes vacants. De l'autre côté, un examen des candidatures individuelles est réalisé (par qui ?). Certaines candidatures sont parfois plus ou moins encouragées (dénonciation par les personnels de pratiques de « chasseurs de tête » vidant le CUEEP de certaines compétences).

Les règles explicitant les pratiques d'examen des candidatures ne sont pas formulées ce qui crée un sentiment d'injustice et un soupçon de favoritisme. Un affichage et une équité des règles organisant les procédures de mobilité et d'accompagnement doit être réalisé.

Deux propositions / souhaits

- ➔ explicitation par l'université de son projet pour le CUEEP de demain
- ➔ demande qu'une CTP exceptionnelle consacrée à la question de la restructuration du CUEEP soit programmée afin que les instances de la restructuration se pensent dans le cadre des instances de l'université et non à côté.

Accompagnement

Un retour systématique aux personnes qui se sont portées volontaires à la mobilité devrait être réalisé. Certains constatent que des rendez vous pris avec la DRH ne sont pas honorés, sont « oubliés ».

Le refus d'une candidature à un poste doit s'accompagner d'une proposition d'accompagnement (il y a au CUEEP, des dispositifs de formation vers lesquels orienter des volontaires à la mobilité). Le plan de formation doit être développé. Un état des lieux des métiers et compétences du CUEEP est indispensable.

Réorganisation interne au CUEEP

Quel est le devenir des personnels administratifs travaillant pour des responsables qui sont partis ?

La mobilité, ce n'est pas seulement quitter le CUEEP, c'est aussi évoluer dans l'université et alors il faut

- penser et organiser l'accompagnement nécessaire y compris en prévoyant des évolutions de carrière à moyen/long terme
- penser le repositionnement des postes en lien avec les départs au niveau du CUEEP en son entier pas seulement sur le territoire
- mettre à plat, sans préjugés et dans la transparence, les besoins de secrétariat pédagogiques en termes qualitatif et quantitatif

Dans ce cadre plusieurs propositions sont formulées :

➔ proposition d'un schéma de fonctionnement jusqu'à la fermeture programmée (mais non officiellement annoncée ?) en 2012 du centre de Sallaumines

➔ proposition de fonctionnement d'une cellule de direction (qui maintient une fonction commerciale) et de ses relations avec l'université (identifier les postes à conserver pour la survie du CUEEP et donc départs à remplacer)

➔ revendication que les salariés soient associés via réunion(s) sur le temps de travail, et soient mieux associés aux instances de décision. Malgré les promesses, jusque maintenant, les personnels ont été infantilisés. Or ce sont eux qui connaissent le contenu réel des activités,

les moyens et les compétences. La non reconnaissance de leurs préoccupations et de leurs besoins d'objectifs et de priorités sont générateurs de souffrance.

Court terme, et après ?

Jusqu'à quand l'université acceptera-t-elle de compenser le salaire de contractuels ou postes gagés qui remplacent les fonctionnaires qui ont quitté le CUEEP ?

Y a-t-il des arrangements possibles avec l'université quand un contractuel part pour une autre composante qui devrait le payer sur ses ressources propres ?

Les conséquences de la restructuration :

Aujourd'hui, on constate une augmentation de la charge de travail à cause des départs.

Or il n'y a pas de schéma, ni de réflexion sur l'organisation en lien avec ces départs.

Le souhait que ce cahier de doléances soit transmis à la médecine du travail a été formulé.