

PV du CA du 13 mai 2013 – Annexe n° 02

Déclaration de la CGT lue en Conseil d' Administration du 13 mai 2013 par M. Bernard BOURSON

« La fusion des universités Aix-Marseille a pour corollaire une nouvelle organisation du travail que nous avons appréhendé dans nos déclarations antérieures.

La mise en place de la phase 2 d'ORIGAMU présentée en réunion préparatoire du CT ne peut qu'inquiéter les représentants des personnels. En l'état, le déroulement de cette prochaine étape est uniquement dédié à la répartition des activités entre les trois niveaux : central, campus et composante, c'est une phase purement théorique.

Pour la direction le souci d'une organisation efficiente ne peut être réalisé que dans le cadre des principes fondateurs de l'université unique n'ayant pour objectif que la maîtrise de la masse critique des emplois.

Les exemples des réorganisations effectuées à France Telecom, la Poste, Pôle Emploi et même à l'Université de Strasbourg ont entraîné à chaque fois des risques psychosociaux importants, jusqu'à y compris des suicides reconnus actuellement comme accidents du travail.

La centralisation des structures décisionnelles et politiques au Pharo, éloignée des étudiants et de tous les autres personnels pose le problème d'une possible déconnexion avec la réalité du terrain. La rupture entre une direction centrale, qui avance rapidement pour réaliser ses objectifs et le terrain, entraîne effectivement un profond mal être et peut conduire à des problèmes d'ordre psychologiques (dépression, etc...).

Le président a annoncé à maintes reprises qu'il n'y aurait pas de mobilité géographique forcée. Il a également été annoncé que des centaines d'agents seraient concernés par la mobilité d'environnement professionnel, dicit le Directeur Général des Services dans la lettre d'AMU de septembre 2012.

Mais de fait, un agent qui s'est investi dans ses fonctions, qui a développé des compétences s'y rapportant se retrouvera devant un choix cornélien, soit suivre son poste, soit changer de fonctions.

Quelles assurances à un agent qu'aucune pression de son chef de service ne sera exercée pour qu'il suive le mouvement ? Comment se passera la transition pour celui optant pour la stabilité géographique ? Et pour le service ? Comment sera gérée la charge de travail supplémentaire pour les agents se positionnant dans leur domaine d'activité, avec ou sans déménagement ? Entre les nouveaux qui arriveront dans leur service mais pas encore formés et ceux qui partiront, en pleine formation ?

La pression forte, le changement mal mené, la mise en place brutale de méthodes inspirées du néo management public entraînent souvent du désespoir chez les plus fragiles (catégorie C, précaires et contractuels) et des attitudes défensives pouvant entraîner des comportements déplacés (harcèlement) chez les personnels des échelons intermédiaires. Déjà aujourd'hui, les pressions se multiplient. Nos représentants sont de plus en plus saisis pour des problèmes de gestion de personne et de conditions de travail, qu'ils doivent régler au cas par cas

Nous réitérons la demande faite par l'intersyndicale des représentants des personnels du CT et du CHSCT pour qu'une expertise externe soit effectuée sur les risques psychosociaux découlant de cette réorganisation. Le semblant de rapport de Mme MUSSELIN que l'administration nous a transmis ne montre aucune prise en considération de ces risques éventuels.

Quels moyens seront mis par l'Université par rapport à ces mobilités ou non mobilités ? Une aide matérielle via l'action sociale pour le surcoût engendré, une bourse au logement, une aide aux transports, des navettes de personnes, des crèches, sont-elles envisagées ? Quels seront les moyens mis dans un plan de formation de grande envergure ?

La CGT n'est pas contre une réorganisation de l'Université, elle peut paraître nécessaire, mais pas dans ce cadre-là. Il est important que soit déterminé clairement l'objectif d'une telle réorganisation qui se déroule dans le cadre de la LRU et des RCE, qui ont mis à mal la notion de service public de l'université, qui risque encore d'être affaibli par la loi dit FIORASO si celle-ci est adoptée. Cette nouvelle organisation est arithmétique et ne prend pas en compte l'humain, le salarié. Dans ces conditions la CGT votera contre ce projet. »