

Le Président de l'Université

à

L'Intersyndicale CGT-FSU-Sud
Éducation

Lille, le 30 novembre 2022

N. Réf. : RB/EP/2022-177

Chères et Chers Collègues,

Vous m'avez remis, le 13 octobre dernier, une pétition, signée par 1500 personnels de notre université. Cette pétition comportait un certain nombre de demandes adressées à Madame la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, sur lesquelles il ne m'appartient pas de répondre. Elle m'interrogeait également sur plusieurs points relevant de la politique menée au sein de notre établissement et je souhaite vous fournir, dans l'esprit que j'ai initié depuis le 1^{er} janvier 2022 au sein des instances de dialogue social de l'Université de Lille, des éléments de réponse aussi complets que possible. Ces éléments doivent, bien entendu, être compris au regard du contexte incertain dans lequel évolue notre établissement, du fait de la crise énergétique et budgétaire que nous subissons actuellement et devront faire l'objet d'échanges complémentaires au cours des mois qui viennent.

Vous me demandez tout d'abord de « publier l'intégralité des postes vacants de titulaires ». Il convient de rappeler que l'emploi BIATSS a augmenté au sein de l'Université au cours des dernières années alors que l'emploi enseignant a lui diminué (perte de 80 postes). Une enquête réalisée par l'agence de presse AEF montre que nous faisons partie des universités ayant le plus augmenté leur nombre de BIATSS (+13%) au cours des dernières années, avec surtout des contractuels (+29%) et des personnels de catégorie A (+42%). Les lettres de cadrage du dialogue de gestion n'ont pas été respectées en 2020 et 2021 : alors que le prévisionnel était de 100 emplois BIATSS, la réalité est de l'ordre de 200 personnels recrutés. Avec la non-soutenabilité de l'offre de formation, cette hausse contribue à l'augmentation insuffisamment contrôlée de la masse salariale, qui nous met en difficulté à l'heure où l'Etat ne compense que partiellement la revalorisation du point d'indice.

Cette analyse a conduit à la décision de ne reconduire qu'un poste sur deux pour l'année en cours, tout en soutenant les missions prioritaires de l'université : formation, conditions de travail (sûreté, sécurité, santé, sécurisation des parcours professionnels...), recherche. Cette stratégie peut supposer, dans les différentes fonctions administratives, une réorganisation des activités qui ne seraient pas prioritaires.

1/4

Si pour le personnel enseignant, un effort va être demandé avec la révision du référentiel et des heures complémentaires, des actions vont être engagées en faveur du régime indemnitaire des BIATSS, en particulier pour les catégories B et C :

- revalorisation progressive de la prime IFSE jusqu'en 2027 ;
- suppression de la prime exceptionnelle au profit d'une prime de 200 euros pour certains personnels (dont les critères sont encore à l'étude), afin de compenser l'inflation.

Nous avons également décidé d'appliquer la revalorisation du point d'indice à l'ensemble du personnel de l'Université alors même que la compensation de l'Etat ne concernera que le plafond 1 d'emploi, ce qui est un effort financier supplémentaire pour l'établissement.

Vous m'incitez en second lieu à « mettre en évidence l'insuffisance de la dotation de l'Etat ». Tel est bien le sens des interventions que j'ai effectuées, dans des médias régionaux et nationaux, pour alerter sur la situation défavorable de l'Université de Lille au regard de sa dotation pour charges de service public, ainsi que sur sa situation patrimoniale. Deux courriers ont été adressés à la Ministre de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, pour appeler à des mesures répondant réellement à la sous-dotation historique de notre site, ainsi qu'à la crise énergétique actuelle. Vos organisations ont elles-mêmes soutenu les propositions de mobilisation d'une partie du fonds non consommable pour un plan de rénovation, ce dont je vous remercie. Je veux croire que, sur cette base, nous obtiendrons des compensations substantielles issues du fonds de 275 millions annoncés par la Ministre il y a quelques semaines.

Dans le même temps, nous présentons à l'Etat un budget rectificatif en déficit de 16 millions d'euros ainsi qu'un budget initial déficitaire pour 2023, qui traduisent les difficultés que nous éprouvons au quotidien. Ceci va se traduire par un assèchement, à la fin de 2023, de notre fonds de roulement mobilisable et par une forte dégradation de notre capacité d'auto-financement, ne nous laissant guère de marges de manœuvre.

Vous m'appelez ensuite à « améliorer les conditions d'emploi des contractuels ». Il est clair que la part des contractuels au sein du personnel de l'Université de Lille s'est accrue au cours des dernières années, comme dans la plupart des établissements publics. En 2021, la précédente équipe a fait voter un régime indemnitaire mensuel pour les contractuels sur besoin permanent engageant durablement l'établissement à hauteur d'un million d'euros en année pleine. Comme déjà indiqué, les contractuels de l'université de Lille bénéficient du relèvement du point d'indice, alors qu'il n'est pas totalement compensé par l'Etat ce qui constitue un effort de la part de l'établissement. En outre, j'ai porté, avec le Comité de direction de l'Université, une politique volontariste de mise au

2/4

concours de postes de BIATSS au titre du dialogue de gestion 2023 (73), ce qui devrait permettre des titularisations et promotions de nos personnels. Enfin, nous avons engagé une réflexion sur la soutenabilité d'un passage plus rapide en CDI, sous couvert d'un entretien professionnel jugé favorable, pour les personnels sur besoin permanent.

Concernant votre demande de « mensualiser le paiement des vacances », je dois rappeler que ce paiement est effectué sur « service fait », afin d'en assurer la fiabilité (un décalage existant en vacances prévisionnelles et réalisées). Nous continuons à insister auprès des composantes, notamment, pour que la mise à jour des services faits se fasse mensuellement, sous réserve que les vacataires aient, de leur côté, rempli les documents nécessaires. Cette seule mesure permettrait une meilleure régularité dans le paiement des vacances. Nous allons traiter spécifiquement la question des vacataires d'enseignement, qui sont les plus précaires, afin qu'ils soient d'emblée mensualisés, tout en ajustant les dernières mensualités de l'année universitaire, en fonction du service effectué.

Je veux également travailler à votre suggestion de « mettre en oeuvre l'avancement sur deux grades pendant une carrière ». De fait, une proportion non négligeable de collègues enseignants-chercheurs quittent l'établissement au moment de leur retraite en classe normale. Un recensement des personnes qui arrivent à dix ans de la retraite sans avoir été promus va être entrepris (en commençant par les MCF), afin de les accompagner vers une promotion, en lien avec les équipes décanales et les conseils centraux. Concernant les personnels titulaires BIATSS et du second degré, l'Université ne dispose pas de son propre contingent de promotion et n'a donc pas la latitude pour mettre en oeuvre ce principe puisque les promotions effectives sont décidées au niveau de l'Etat. Cependant, l'Université intègre pour les BIATSS dans sa grille d'expertise, par l'intermédiaire des lignes directrices de gestion de l'Etat, le critère de la carrière pour l'étude et le classement des dossiers d'avancement de grade.

Vous évoquez la nécessité de « cesser les restructurations institutionnelles », initiées depuis la fusion des trois universités lilloises en 2018. Nous sommes bien entrés dans une phase de stabilité pour plusieurs années, ce qui ne signifie pas qu'il ne puisse pas y avoir des adaptations ou des entrées de nouvelles structures dans l'Université. En 2023, les statuts des composantes seront revus afin de donner, en 2024, des compétences élargies aux composantes, mais dans un cadre général garantissant l'égalité de traitement des personnels et des étudiants. La sortie de l'expérimentation devrait intervenir au 1^{er} janvier 2028, mais en maintenant un cadre de fonctionnement similaire à celui de l'Université depuis le 1^{er} janvier 2022. Ce fonctionnement, comme le montre l'année écoulée, respecte la démocratie universitaire et assure un fonctionnement plus participatif, dans les instances de dialogue social, au conseil d'administration et au comité de direction.

Le deuxième aspect concerne l'organisation des directions et services. Le constat qui peut être fait, aujourd'hui, c'est que des situations de souffrance au travail découlent souvent d'une organisation inadaptée. Il est indispensable d'y remédier, sous réserve que l'ensemble du personnel concerné soit consulté et associé à la réflexion sur les changements à opérer. Dans le cadre du futur CSA, il sera proposé une revue de l'ensemble des organigrammes annuellement, en deux phases : une dédiée aux directions centrales et une dédiée aux composantes. Ce rythme évitera des changements à répétition, afin de favoriser un cadre de travail stable. Ce sera un des enjeux de l'école des cadres de former les personnes en responsabilité à l'animation des collectifs de travail, les changements organisationnels n'étant pas la seule réponse à la qualité de vie au travail.

Ces remarques m'amènent à répondre à votre demande de « respecter les avis des instances représentatives des personnels ». La création de l'EPE n'a pas remis en cause le fonctionnement des instances représentatives des personnels (CT, CHSCT), avec même une volonté de renforcer le débat autour de tous les enjeux de l'établissement impliquant le personnel, pour mieux prendre en compte les avis dans les projets présentés, ce qui s'est traduit par une absence de vote unanimement négatif. La création du Conseil Social d'Administration reprendra la même volonté de dialogue social, avec mise en œuvre, au-delà des réunions statutaires, d'une conférence sociale permettant de discuter, dans un esprit constructif, des différentes problématiques portées par les organisations représentatives des personnels.

En revanche, il n'est pas envisageable de ne pas présenter au conseil d'administration, qui a sa propre légitimité démocratique, des projets qui auraient eu un avis négatif du CSA, sauf à bloquer potentiellement le fonctionnement de l'établissement.

Enfin, si votre demande de « passer le budget de l'action sociale à 1 % de la masse salariale » n'est pas tenable dans la situation budgétaire actuelle, des efforts sont d'ores et déjà consentis. Dès 2023, le budget du SCAS augmentera grâce à un budget supplémentaire, lié aux crédits de l'Initiative d'Excellence, pour développer le sentiment d'appartenance. Ceci permettra de faire passer le budget de l'action sociale à 1,7 millions d'euros. L'objectif serait de pouvoir atteindre un budget de deux millions d'euros à la fin de la mandature. Une réflexion sur l'organisation de l'action sociale sera un des premiers points mis à l'agenda de la conférence sociale.

Nous partageons, comme vous pouvez le constater, plusieurs éléments de diagnostic concernant la situation actuelle de notre Université. Le constat d'un accompagnement insuffisant de l'Etat sur le plan financier et humain nous incite à réaffirmer des demandes auprès de nos autorités de tutelles, mais il ne doit pas nous dispenser d'une réflexion interne pour améliorer notre fonctionnement, partout où cela est possible avec les moyens dont nous disposons à ce stade. C'est dans cet état d'esprit, constructif et lucide, que je vous propose de continuer à travailler, au sein des instances représentatives de notre établissement, dans les mois qui viennent.

Régis BORDET

4/4

