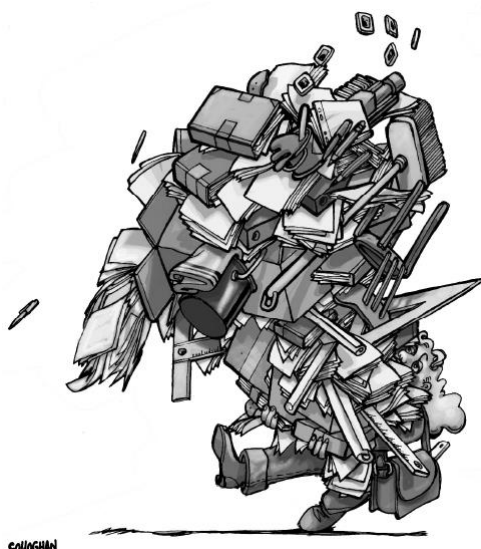


Nos conditions de travail et d'étude se dégradent...

Nous connaissons toutes et tous au quotidien, dans nos bureaux, nos salles de cours ou nos salles de lecture à la bibliothèque, **ces situations qui nous empêchent de (bien) faire le travail pour lequel nous avons été recrutés et pour lequel nous sommes (mal) rémunérés**. Depuis plusieurs années, les bouleversements organisationnels et financiers que subissent les universités participent à la multiplication de ces moments insupportables, **rendant difficile voire impossible l'exercice de notre mission de service public** dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR).

Dans le contexte généralisé d'austérité budgétaire de tous les services publics et devant la réorientation de la mission de l'ESR instituée par la loi Liberté et Responsabilités des Universités (LRU), **l'échelle locale doit gérer la pénurie imposée par l'Etat central**. Cette orientation politique se traduit localement par des restructurations internes et externes, la baisse des dotations budgétaires des composantes, la réduction des effectifs du personnel, le recours croissant aux contractuel-le-s et aux vacataires et l'augmentation de notre charge de travail.



Afin de maintenir un semblant d'activité cohérente, les directions des universités ont recours au « **nouveau management public** », ensemble de nouvelles techniques de gestion du personnel souvent accompagné de nouvelles applications informatiques et d'un jargon technique incompréhensible pour le commun des mortels. Ces principes organisationnels censés permettre aux agent-e-s de « **faire plus avec moins** » sont érigés en politique d'Etat et imposés à toutes les administrations publiques depuis la Loi Organique relative aux Lois de Finance (LOLF) de 2001 et la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) en 2007 (rebaptisée Modernisation de l'Action Publique en 2012 sans en changer bien évidemment le contenu...).

Ces **techniques de management** sont maintenant bien connues : **restructuration sans fin des services ; polyvalence et mobilité professionnelle et géographique forcées ; activité indexée sur des objectifs quantifiés et chiffrés ; introduction de nouveaux logiciels informatiques ; évaluations individuelles et collectives...** Contrairement au discours institutionnel, glorifiant l'autonomie, la participation et la responsabilité, ces changements sont imposés d'en haut, sans discussion, et doivent être appliqués aussitôt, sans attendre... ni comprendre !

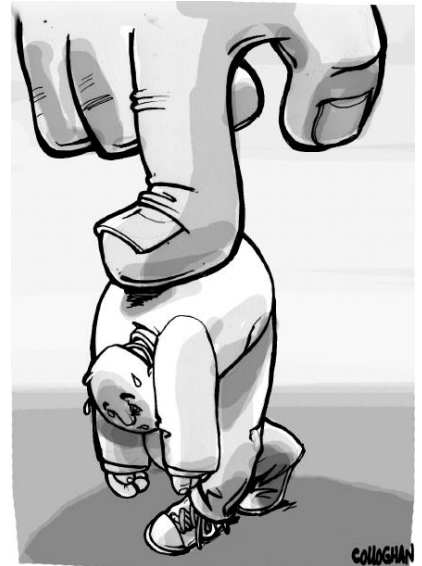
Depuis le passage à l'autonomie, mais plus encore ces deux dernières années, la **restructuration des composantes à l'Université de Caen - Normandie** (qu'il s'agisse des services centraux ou des Unités de Formation et de Recherche) s'amplifie **sans que l'on sache bien quels en seront les avantages pour les agent-e-s et les étudiant-e-s**. Il suffit d'observer la rentrée catastrophique de l'UFR des « Humanités et Sciences Sociales » pour en avoir une petite idée... Par contre, tout le monde sait quels seront **les bénéfices retirés de ces fusions et acquisitions par la direction de l'université**. La mal nommée « mutualisation » servira surtout à réduire le « coût du travail ». Et pour l'instant, nous n'avons pas encore subi les effets de la Communauté d'Universités et d'Etablissements (ComUE - Normandie)...

En plus de nos **conditions matérielles dégradées** (chauffage limité et différé, matériel défectueux non remplacé, salles de cours et de lecture surchargées, etc.) et de **la perte de sens dans nos métiers, l'ambiance au travail se détériore** imperceptiblement jusqu'à ce que l'atmosphère délétère résultant du nouveau management public ne devienne plus vivable.

Face aux **injonctions contradictoires de la hiérarchie**, à la **pression des petit-e-s chef-fe-s**, au **changement de poste ou de composante sans formation** et à la **concurrence**, la **suspicion** et la **délation entre collègues**, certain-e-s entrent dans des stratégies opportunistes, d'autres explosent ou intériorisent la souffrance au travail.

Pour les bon-ne-s petit-e-s soldat-e-s, adeptes de la flagornerie, leur travail est valorisé et récompensé (primes et avancement), pour les fortes têtes, récalcitrantes au changement, ce sont les brimades et la « placardisation » qui guettent.

La pire des solutions étant de retourner la violence de l'organisation du travail contre soi, en se sentant responsable, en culpabilisant de ne pas atteindre des objectifs... inatteignables !



Des outils existent pour nous défendre individuellement et collectivement face à une organisation du travail pathogène (outils détaillés dans la brochure téléchargeable à partir du lien ci-dessous) : visite médicale, Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST), Registre de danger grave et imminent, Droit d'alerte et Droit de retrait, Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Le RSST et le CHSCT sont particulièrement importants et constituent des moyens de lutte pour l'amélioration de nos conditions de travail.



Le **Registre Santé et Sécurité au Travail** est à disposition du personnel (et des usager-ère-s) et doit être facilement accessible à tou-te-s dans tous les services. Tous les problèmes rencontrés dans le travail peuvent y être consignés, qu'il s'agisse de **problèmes matériels ou organisationnels**. Il doit être visé par l'agent-e de prévention et transmis au CHSCT afin de trouver une solution aux difficultés soulevées par le personnel. Dans tous les cas, ce registre, infalsifiable, est une **preuve juridique des problèmes constatés**. Le/la chef-fe d'établissement est responsable de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels qui lui sont confiés.

Le **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail** est une instance chargée de contribuer à la **protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail**. Les représentant-e-s du personnel, désigné-e-s par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité en Comité technique, y ont seul-e-s le droit de vote. Se tenant au moins trois fois par an, il peut se réunir à la demande d'une partie des représentant-e-s du personnel, dont la mission de prévention peut s'effectuer par des visites de site ou des enquêtes. **Les avis émis par un CHSCT**, comme les procès-verbaux de ses séances, sont autant de **preuves pouvant être opposées à l'employeur-euse en cas d'action juridique**.

... résistons collectivement !

Brochure « Connaitre ses droits quand on travaille à l'université » :
<https://old.sudeducation.org/Brochure-SUD-education-Connaitre.html>