

Politique des primes et politique des “Ressources humaines” à l’Université de Strasbourg

Alerte du SNESUP-FSU de l’Université de Strasbourg
(Le 25 mars 2021)

La pandémie soumet toute la communauté universitaire à rude épreuve, les personnels comme les étudiants. Comme pour le secteur de la santé, elle a eu pour effet de révéler et d’amplifier les conséquences néfastes des politiques conduites ces vingt dernières années : restrictions budgétaires, suppressions de postes, management autoritaire, souffrance au travail. La loi LPR adoptée en décembre dernier va fonctionner comme un normalisateur de la précarité dans un contexte déjà très dégradé. Une équipe de direction pourrait faire le choix de s’opposer à cette politique ou, a minima, de chercher à en limiter les effets délétères. A l’université de Strasbourg le choix a été fait de promouvoir et soutenir la loi, au détriment de ses agents, hier comme aujourd’hui. En témoignent un message inquiétant de notre ex-VP RH et une forte détérioration dans la gestion des “Ressources humaines” qui met nombre de collègues en grande souffrance.

Dans un courrier de ce 22 mars à tous les personnels enseignants de l’université, Elisabeth Demont, chargée de mission Ressources humaines et politiques sociales, se félicite de l’augmentation des primes des enseignants dans le cadre du protocole de revalorisation de la LPR ainsi que de l’important « train réglementaire » annoncé pour le printemps et directement lié à cette loi. Le SNESUP-FSU tient à rappeler trois points importants.

Tout d’abord que la loi LPR a été très majoritairement rejetée par la communauté de recherche et d’enseignement alors que la présidence de l’Université de Strasbourg la soutenait, y compris dans ses mesures les plus nocives : chaires junior, CDI de mission, affaiblissement du CNU et accroissement du localisme, primes discrétionnaires... Nous savons désormais que la nouvelle équipe, pas encore élue mais déjà active, continuera de soutenir la LPR et de la mettre en œuvre méthodiquement.

Nous tenons ensuite à rappeler qu’un protocole de revalorisation reposant principalement sur les primes est profondément inégalitaire et injuste. En instituant une compétition entre les personnels, elle instaure une atmosphère délétère et induit un accroissement des souffrances au travail. Seule une revalorisation significative du point d’indice permettra de rattraper les 20% de pouvoir d’achat que nous avons perdus en 20 ans.

Enfin, s’agissant du volet indemnitaire du protocole, le SNESUP-FSU de l’Université de Strasbourg dénonce la stratégie du Ministère qui consiste à décliner les primes de façon différenciée et injuste selon les statuts et grades : créer des rivalités est un classique du fameux *diviser pour régner*. Ainsi, les PRAG sont légitimes à se demander pourquoi, malgré leur 384h d’enseignement, leur augmentation est 2 fois inférieure à celle des PR et 4 fois

inférieure à celle des MCF (respectivement 22, 46 et 86% d'augmentation). Les PR sont légitimes à protester contre leur augmentation deux fois inférieure à celle des MCF. Et les MCF sont légitimes à penser que leur augmentation plus importante se justifie par une plus grande partie de carrière avec un point d'indice gelé. Et tout ceci pour 23 euros par mois pour les PRAG ! Que la chargée de mission RH de l'Université de Strasbourg se félicite de cette stratégie et soutienne cette injustice ne laisse pas d'interroger. Quand donc une véritable politique de soutien aux enseignants de statut second degré et aux personnels contractuels sera-t-elle mise en place ?

Plus inquiétante encore est la dégradation des collectifs de travail dans notre université. Tous les ans le SNESUP alerte la DRH, l'équipe présidentielle, la DGS et le CHSCT sur la multiplication des situations de présomption de harcèlement, de pression au travail, d'évaluation-sanction, de dénigrement, etc. Les représentants des personnels au CHSCT, saisis par des collègues en souffrance, sont conduits de plus en plus souvent à diligenter des procédures collectives dans des composantes où les risques psychosociaux sont élevés. Aujourd'hui ces risques dépassent les seuils d'alerte et mettent en danger de nombreux collègues, de toutes catégories :

- Le SNESUP constate que 8 collègues sur 10 que nos militant.es accompagnent sont des femmes, une donnée qui devrait interpeller la mission égalité-parité, mais aussi toute notre communauté.
- Le SNESUP constate également que si les conflits sont souvent interpersonnels et impliquent parfois des désordres organisationnels, ils sont aussi de nature hiérarchique et posent la question de la mise en place de formations aux risques psychosociaux pour les encadrants.
- Le SNESUP doit enfin déplorer le nombre de saisines ou de menaces de saisine de la section disciplinaire auxquelles la VP RH donne suite.

Dans le contexte sanitaire que nous connaissons, il ne devrait pas être nécessaire de rappeler qu'on ne gouverne pas une université et qu'on ne dirige pas une structure par la pression, l'autoritarisme et la sanction ! L'équilibre psychologique, la santé et la vie personnelle de nombreux collègues sont en jeu. Face à de telles dérives – et d'où qu'elles viennent -, il est urgent d'insister sur quelques principes fondamentaux :

- Le SNESUP rappelle que le dialogue constructif et la médiation doivent prévaloir sur toute mesure autoritaire et sur toute sanction quand des fautes graves ne sont pas caractérisées et que les droits des collègues mis en cause doivent être respectés.
- Le SNESUP rappelle que les doyens, directeurs d'instituts et responsables administratifs ne sont pas les supérieurs hiérarchiques directs des enseignants-chercheurs.

- Le SNESUP rappelle que la collégialité, l'élection et l'évaluation par les pairs constituent les fondements historiques de l'Université française et en garantissent l'unité.

Les personnels ne sont pas des « ressources » dans lesquelles on peut puiser indéfiniment et que l'on pourrait discipliner à souhait en raison des pénuries et des manques dont ils ne sont en rien comptables. Les personnels de l'université sont des êtres humains qui exigent le respect. Enfin, s'il existe bien des responsabilités administratives et politiques dans les situations de souffrance, il ne saurait être question pour le SNESUP-FSU d'en faire porter la responsabilité aux personnels d'un service. Le service central de la Direction des Ressources Humaines est lui-même en difficulté en raison d'une sous-administration chronique. Les retards pris dans le traitement des dossiers et dans les réponses à des situations urgentes mettent en cause des choix politiques, et non les personnels administratifs. La première cause des difficultés professionnelles et des souffrances des personnels est certainement le manque criant de postes.

Le SNESUP-FSU appelle la prochaine équipe à changer de politique d'emplois et de politique RH. Il invite tous les personnels à se mobiliser pour faire de leurs conditions de travail un combat de chaque jour. Les valeurs de collégialité, de respect et de bienveillance doivent prévaloir. Il est temps de réinstaurer l'Université, notre bien commun !