

Les élections aux conseils centraux du 13 octobre ont montré **une nette volonté de changement de la part du personnel** de l'Université de Caen Normandie. Le mécontentement, qui s'est exprimé dans les urnes, était déjà **perceptible dans nombre de composantes** à qui voulait bien l'entendre et était apparu en grand jour lors des vœux du Président en janvier dernier. L'image des soutiens à l'équipe de direction montant sur l'estrade illustre le fossé qui s'était creusé avec une partie du personnel et des étudiant.es. Preuve s'il en était que ce moment de joyeuse perturbation de la cérémonie n'était pas un épiphénomène orchestré par une poignée de dangereux énergumènes, mais bien l'expression d'un malaise beaucoup plus profond.

### Des résultats électoraux sans appel

L'ampleur de la débâcle électorale de l'équipe sortante est manifeste lorsque l'on s'attarde sur les résultats au Conseil d'Administration (CA), instance décisionnelle dans laquelle est élu.e le ou la Président.e.

	Collège A			Collège B			Collège C		
	Absolu	Taux	Sièges	Absolu	Taux	Sièges	Absolu	Taux	Sièges
Inscrits	301			984			1170		
Suffrages exprimés	217	72%		601	61%		714	61%	
"Agir Ensemble"	153	71%	6	287	48%	5	254	36%	2
"Faire confiance"	47	22%	2	165	27%	2	113	16%	1
SNESup-FSU	17	8%		92	15%	1			
SNPTES							113	16%	1
SUD - CGT				57	9%				
SUD - CGT - FSU							168	24%	1
UNSA							66	9%	1

Résultat de l'élection au CA en 2016

En 2016, la liste « Agir ensemble », loin devant ses concurrents, avait recueilli plus de deux tiers des suffrages exprimés dans le collège A (Professeur.es d'Université), la moitié dans le collège B (Maître.sses de Conférences et « assimilé.es ») et plus d'un tiers dans le collège C (BIATSS), soit 13 sièges sur les 22 à pourvoir concernant la représentation du personnel au CA.

	Collège A			Collège B			Collège C		
	Absolu	Taux	Sièges	Absolu	Taux	Sièges	Absolu	Taux	Sièges
Inscrits	305			905			1199		
Suffrages exprimés	246	81%		643	71%		779	65%	
"Agir Ensemble"	97	39%	2	165	26%	2	201	26%	2
"Écrivons avenir"	149	61%	6	478	74%	6	426	55%	3
SNASUB-FSU							70	9%	0
SNPTES							82	11%	1

Résultat de l'élection au CA en 2020

En 2020, le taux de participation, généralement élevé pour cette élection, est en très nette augmentation par rapport à 2016 : 10 points de plus pour les collèges A et B, 4 points de plus pour le collège C. La forte mobilisation du personnel dans les urnes montre l'enjeu associé à l'élection du CA et par la suite du Président. D'autant que le nombre de candidatures était plus réduit qu'en 2016, entraînant une opposition entre deux projets (alternative clairement visible dans les collèges A et B). Dans le collège BIATSS, où se présentaient deux candidatures supplémentaires, le vote pour l'une ou l'autre des listes présidentielles semble avoir guidé le choix des électeur.trices. Le SNASUB-FSU (seul cette fois-ci) et le SNPTES obtiennent en effet des résultats plus faibles que lors du précédent scrutin de 2016.

**Dans un contexte de forte participation et de clarification de l'offre électorale, l'écart entre les deux candidatures présidentielles est très net** (voire abyssal dans le collège B). La liste « Ensemble, écrivons notre avenir » obtient des résultats plus importants dans le collège des Maître.sses de Conférences et « assimilé.es » et celui du personnel BIATSS que l'équipe victorieuse en 2016 (qui résiste un peu mieux chez les Professeur.es des Universités). Remportant les élections avec 15 sièges (sur 22), la liste soutenant M. Adouï rompt avec une tradition, vieille d'au moins une vingtaine d'années, de continuité dans le gouvernement de l'Université de Caen Normandie, la nouvelle équipe s'inscrivant d'ordinaire dans les pas de la précédente.

### Et maintenant, le changement ?

Ces résultats d'octobre dernier reflètent une attente forte de changement du personnel qui ne se satisfera pas d'aménagements à la marge.

Le contrat de site entre la ComUE Normandie Université et l'État prendra fin en 2021. Au-delà de l'arrêt (salutaire) du projet de fusion entre Caen et Rouen, **la nouvelle équipe devra définir les orientations stratégiques de l'établissement et notamment la place des sites distants de Caen dans l'espace universitaire (bas) normand**. Trop longtemps délaissés et déconsidérés, ces sites méritent de voir leur rôle de service public de proximité réaffirmé dans le futur projet d'établissement. Il n'est pas acceptable que, chaque année, les équipes pédagogiques et administratives soient dans l'incertitude quant à une hypothétique fermeture à plus ou moins long terme de leur lieu de travail. Comment s'investir dans son métier et se projeter dans l'avenir, quand les directions successives entretiennent le doute sur la pérennité de l'activité de son service et de sa composante ?

Dans la continuité du projet d'établissement 2012-2016, l'équipe sortante a renforcé le **pilotage centralisé et technocratique des composantes** par l'intermédiaire des restructurations internes (fusion d'UFR et d'Instituts et absorption de services communs par les services centraux), du développement d'indicateurs de performance et d'une organisation pyramidale et descendante de la chaîne de décision. Cette orientation politique, s'attaquant aux logiques désignées péjorativement comme facultaires, consacre le tournant entrepreneurial et managérial de l'université, qui réduit la politique à de la simple gestion d'actifs. Si **les fusions de composantes sont évidemment à revoir** (au hasard, IUT GON et SEGGAT...), la ferveur déployée par l'équipe sortante pour les critères de pilotage, prétendument neutres et objectifs, doit bien évidemment être tempérée, et **la pertinence des indicateurs interrogée aussi bien dans leur utilisation que dans leur conception**. Plus fondamentalement, c'est l'organisation même de l'université qui est à repenser. Il conviendrait en effet d'enrayer la **frénésie managériale** qui a sévi ces dernières années, la **pression hiérarchique accrue sur le personnel BIATSS** (et plus particulièrement de catégorie C), la **caporalisation des Directeur.trices Administratif.ves de Composantes (DAC)** depuis 2016, le **corsetage des composantes via les dialogues de gestion** et la **marginalisation des Instances Représentatives du Personnel** (au premier rang desquelles celle du CHSCT).

S'il y a bien un dossier sur lequel est attendue la future équipe, c'est le **rétablissement de modalités de délibération et de décision transparentes, horizontales et ascendantes**, qui font la spécificité de l'Université, n'en déplaise aux technobureaucrates de tous poils...

Contre les choix politiques des précédentes directions, la liste « Ensemble, écrivons notre avenir » s'est engagée à **rompre la logique de suppressions de postes qui a largement participé de la dégradation des conditions de travail du personnel et des étudiant.es**. Le recours massif à des contractuel.les et des vacataires pour assurer les enseignements de Licence et faire tourner les composantes est un symptôme de ces pratiques entrepreneuriales. Il est nécessaire que des postes soient ouverts et que ces précaires et ces docteur.es sans poste puissent être titularisé.es. Le tableau n'est malheureusement pas plus rose côté BIATSS. Là aussi, dans les composantes, les services de scolarités par exemple reposent souvent sur des emplois précaires alors que les postes, et donc les besoins, sont constants depuis parfois plusieurs décennies. Bien que l'« autonomie » laisse peu de latitude à des directions d'universités menacées de mise sous tutelle rectorale pour non-respect de l'austérité, des marges de manœuvre sont néanmoins possibles, ce qui implique de **redéfinir les priorités budgétaires et par conséquent politiques de l'établissement**. Par ailleurs, le fonctionnement des dialogues de gestion devrait être repensé pour ne plus constituer des lieux d'inculcation des choix politiques de la direction et d'humiliation de directeur.trices de composantes, esseulé.es face à des technocrates pétris de l'assurance des néoconverti.es à la doxa entrepreneuriale et managériale.

En complément de la compression de la « masse salariale », l'équipe sortante avait entrepris d'imposer à certaines composantes la réduction de l'offre de formation pour faire face à l'afflux massif d'étudiant.es ces dernières années : « vous n'aurez pas de postes, alors, si vous voulez réduire votre charge de travail, supprimez des enseignements ! ». Là encore, il s'agit de priorités politiques : subordonner l'ouverture (ou la fermeture) de filières, diplômes ou options à des considérations comptables n'est pas acceptable dans une université qui se définit par une mission de service public.

Autre levier de discipline des composantes et de réduction des coûts : **la transformation numérique de la pédagogie**. Bien avant le (re)confinement, l'équipe sortante avait misé sur la dématérialisation, jetant aux orties les formes considérées comme archaïques de transmission des savoirs tels que les Cours Magistraux. Si ces outils numériques peuvent constituer un appui à l'enseignement, ils ne doivent pas devenir une fin en soi et encore moins servir de palliatif à la réduction des effectifs du personnel ou à l'augmentation du nombre d'étudiant.es. Les collègues qui ont participé à l'élection de la nouvelle direction seraient en droit d'attendre qu'elle rappelle **la liberté pédagogique dont jouissent les enseignant.es (chercheur.es) à l'université** et qu'**aucune transformation numérique ne se fera sans leur consentement** libre et éclairé. Il pourrait être également opportun d'engager une **large réflexion sur les moyens et les finalités du Centre d'Enseignement Multimédia Universitaire (CEMU)** et de s'attaquer à **la précarité dans laquelle sont maintenu.es les collègues de ce service sous prétexte d'une flexibilité propice à l'innovation et d'un mode de financement « par projet »**.

**Dans les nombreux « dossiers » qui attendent la nouvelle direction, la situation de l'UFR STAPS mérite une attention particulière** tant elle est exemplaire d'une gestion autoritaire et népotique. On se souvient que face aux dysfonctionnements récurrents et à la surdité des directions de l'UFR et de l'Université, les étudiant.es et le personnel s'étaient mobilisé.es plusieurs semaines pour l'amélioration de leurs conditions de travail et d'étude. Sortant de son mutisme, la Présidence avait déployé un arsenal répressif peu commun à l'université : déplacement forcé du personnel administratif, section disciplinaire pour deux étudiant.es et un enseignant-chercheur, lancement d'une enquête administrative (dont personne n'a su quelles en étaient les conclusions), convocation abusive de collègues à la médecine de prévention et à la DRH... Depuis l'imposition de cette chape de plomb, l'équipe pédagogique est divisée, la direction de l'UFR est en roue libre, la démotivation et le mal être au travail ont gagné nombre de collègues. **Il devient plus qu'urgent de régler cette situation dans l'intérêt des étudiant.es et de tou.tes les agent.es.**

Visibilisée (à nouveau) ces dernières années par les mobilisations féministes, **la lutte contre le sexisme, l'homophobie et la transphobie constitue un impératif dans notre champ professionnel**, comme le montrent chaque jour les inégalités au travail, de rémunération et de carrière liées au genre ou comme l'ont révélé les « affaires » de harcèlement à l'IUFM (devenu INSPE) et de bizutage en médecine. **En association avec les Ateliers du Genre et Solidaires Etudiant.es, SUD Éducation appelle de ses vœux l'adoption par l'Université de Caen Normandie d'une charte pour lutter contre le sexisme, es discriminations et les violences à caractère sexuel**, qui vise à mieux répondre, que ne le fait l'actuelle charte égalité homme/femme, à cette problématique essentielle, qu'il s'agisse des relations entre collègues ou avec les étudiant.es. Dédaignée par la direction sortante, nous espérons que cette initiative ambitieuse sera autrement considérée par la nouvelle équipe dirigeante...

Une nouvelle direction arrive, mais, comme nous le soulignons durant la campagne électorale, **nous continuerons à lutter pour un service public de l'ESR, démocratique et égalitaire**, à travers la production d'analyses, l'organisation de moments de formation et de réflexion, la défense individuelle et collective du personnel et plus largement la construction de mobilisations universitaires et interprofessionnelles.

