

Déclaration préalable rédigée sans l'usage de l'intelligence artificielle

La CFDT souhaite revenir sur plusieurs sujets qui touchent directement au travail, aux parcours professionnels et à la qualité du service public à l'université de Tours.

Dans un contexte marqué par le plan chaleurs, la crise énergétique et les adaptations demandées par la circulaire du 5 mai 2026 ou l'installation de l'intelligence artificielle générative dans notre environnement professionnel, la question du travail, de son organisation, de rapport entre le temps professionnel et le temps de vie personnelle est un sujet sur lequel la CFDT ne sera pas aphone.

C'est même dans l'ADN de la CFDT d'interroger le travail et des nouvelles formes d'organisation et du temps de travail.

Avec ces trois sujets, l'université comme employeur a une opportunité pour révolutionner une organisation qui n'est plus adaptée aux attentes des agentes et agents publics, et aux modalités d'accueil du service public.

Nous souhaitons ouvrir l'organisation du travail et ses aménagements à la négociation collective dans le cadre d'un accord majoritaire.

Dans cette déclaration préalable, nous souhaitons aussi vous alerter sur l'impérieuse nécessité d'arriver au cadre d'un accord collectif sur la gestion des carrières de la moitié des personnels Biatss. Il y a une vraie attente des personnels. La culture de la négociation s'acquiert et elle doit permettre de trouver les voies d'un compromis. Mais nous le rappelons, la négociation ne peut pas être que l'empilement de textes réglementaires et rigides mais elle doit permettre d'ouvrir des nouveaux droits pour les personnels et une évolution de leur carrière. Le sens de la négociation collective est de permettre d'inventer un nouveau dialogue social et d'avoir des dispositions mieux disantes et non pas s'enfermer dans une gestion rigide et conservatrice comme le pratique depuis trop longtemps les ministères et rectorats.

Cela passe aussi par le partage des données pour permettre aux représentants de la CFDT de pouvoir délibérer en toute connaissance. Enfin, la CFDT ne pourra accepter des dispositions salariales qui seraient en recul pour une majorité de nos collègues.

De cet accord, l'université peut au contraire en sortir gagnante et en particulier pour son attractivité et dans le domaine de la recherche et de la labellisation HRS4R.

D'autres sujets nous amènent à intervenir en particulier la nécessité de revoir les différentes lignes de gestion : celle de la mobilité interne des personnels que nous vous demandons d'appliquer, celle de la gestion des promotions et des carrières pour lesquels

nous vous demandons de présenter des bilans spécifiques comme de questionner les critères mis en place.

Sur la mobilité interne, nous saluons le travail réalisé par la DRH avec le salon de la mobilité qui correspond à une attente des personnels mais cela doit déboucher sur la mise en place d'une campagne synchronisée car il ne faudrait pas que le salon de la mobilité se transforme en salon du mal être au travail.

De la même manière, nous avons des retours nombreux sur l'incompréhension des modalités de gestion des carrières des ITRF, voir du malaise grandissant des collègues experts. Là aussi nous avons des propositions simples à mettre en œuvre pour répondre aux attentes de transparence et d'équité des collègues ITRF.

Nous souhaitons également vous alerter sur la question de la restauration des personnels en lien avec les activités du CROUS. La mesure du repas à un euro satisfait les étudiantes et les étudiants mais elle génère des risques RPS avec également une évolution dans la charge de travail de nos collègues du CROUS et des conséquences directes pour les personnels de l'université où le restaurant universitaire était le restaurant administratif : suppression de salles de restauration pour les personnels, hausse du coût du repas, contenu dans l'assiette réduit. Avec le repas à un euro, les étudiants ont toujours faim et les personnels se serrent la ceinture.

La prise en charge des espaces de restauration est une obligation de l'employeur au regard du Code du travail. Nous souhaitons que les représentants de l'université au conseil d'administration du CROUS puissent défendre les intérêts des personnels de l'université de Tours.

Enfin, nous avons une vraie inquiétude sur la question de l'emploi. Sans dialogue et concertation, nous découvrons des transformations d'emplois ou des réorganisations de fait comme au service culturel, nous constatons des départs de plus en plus nombreux comme la cheffe de projet Néolaia ou le responsable du bureau de la vie étudiante. La CFDT ne demande pas de la rigidité mais de la transparence et d'avoir un état régulier des évolutions organisationnelles et des évolutions des emplois car c'est un sujet qui inquiète nos collègues forcément.

La CFDT restera mobilisée et attentive pour que ces sujets donnent lieu à des décisions utiles, concrètes et respectueuses des personnels de l'université de Tours.