

## Communiqué intersyndical

CGT FERC Sup, FO ESR, SUD Education, SNESUP FSU  
de l'Université d'Aix-Marseille



### *Maintien de la « Continuité pédagogique », attention à l'illusion de normalité*

À partir de divers textes syndicaux<sup>[1]</sup> et de discussions communes, nous vous proposons ici une analyse, un rappel des droits et des principes à mettre en œuvre contre les risques engendrés par la « continuité pédagogique ».

#### *Maintien du lien pédagogique*

Depuis une dizaine de jours, les choses s'organisent progressivement pour maintenir, à distance, un lien pédagogique. C'est aussi le terme choisi avec raison par le président de Lyon 3 en direction des étudiants, plutôt que de parler d'une intenable « continuité pédagogique ». Attaché.e.s à notre mission de service public, si nous pouvons dans ces circonstances exceptionnelles continuer à transmettre, à échanger, à questionner, et aussi, reconnaissons-le, à porter les esprits sur autre chose que l'anxiété du quotidien, nous le ferons avec toute notre conscience professionnelle.

#### *Mais rupture de la « continuité pédagogique »*

Mais nous voulons mettre en garde dès maintenant sur les dangers que représenterait l'illusion de normalité, la tentation de vouloir continuer à distance à un rythme ordinaire comme si de rien n'était. Cette tentation est manifeste, aussi bien dans les consignes du ministère, et parfois même dans nos pratiques, mais il faut tout de suite la repousser. La période que nous vivons N'EST PAS NORMALE et nous fonctionnerons, chacun selon les circonstances, dans un mode dégradé. La priorité est, pour toute la communauté universitaire, de respecter les consignes de confinement. La situation aujourd'hui est celle de la rupture de la continuité pédagogique. Enseignant.es, titulaires et vacataires, et personnel.les de l'administration, titulaires ou contractuel.les, nous vivons et vivons dans des circonstances hétérogènes et qui ne peuvent pas être normées. Les conditions matérielles de confinement, d'approvisionnement, d'accès à une connexion et à du matériel informatique adéquats, la présence d'enfants, de parents, la maladie de soi ou d'un proche, dès aujourd'hui ou plus tard, ou encore l'anxiété, créent des

situations diverses, mais qui ont toutes en commun d'être incompatibles avec un fonctionnement « normal ». Certains peuvent travailler à plein-temps, d'autre à temps très partiel, d'autres pas du tout, et les situations vont nécessairement évoluer.

### ***Télétravail et ASA (autorisation spéciale d'absence)***

La réunion du CHSCT d'AMU du mardi 24 mars et les questions que nous avons posées au DRH ont permis de rappeler la situation des agents en regard du télétravail pour tous les personnels d'AMU, BIATSS ou enseignant.es, titulaires, contractuel.les ou vacataires.

La DRH a souligné que les directions devaient discuter au bénéfice de l'agent et que la situation pouvait évoluer d'un jour à l'autre ou d'une semaine à l'autre. La garde d'enfants, l'absence du matériel nécessaire, l'absence de connexion, la méconnaissance des outils numériques requis pour le télétravail, et bien entendu l'état de santé de soi ou de ses proches sont des raisons pour ne pas télétravailler, et pour demander une autorisation spéciale d'absence (ASA) ; le DRH nous a confirmé que cela se faisait en adressant simplement un mail à notre chef de service ou à la direction de département et direction d'UFR pour les enseignants et enseignants-chercheurs. Nous encourageons tous les personnels concernés à faire cette demande et à ainsi recourir à ce qui est un droit ; cette autorisation spéciale d'absence ne vient pas en déduction des droits à congés annuels.

Nous appelons les directions de services et d'UFR à être les garantes du respect de ces droits. En effet ces réponses ne figurent que depuis peu dans les FAQ, il faut absolument que ces droits soient rappelés et diffusés auprès de tous, titulaires comme vacataires et contractuels.

Comme cela a été dit lors du CHSCT, l'enseignement à distance suppose le télétravail des enseignant.es: la seule réglementation, c'est le VOLONTARIAT. Le télétravail est incompatible avec la garde d'enfant ou l'accompagnement de personnes vulnérables. Le télétravail est mis en place dans un cadre réglementaire précis (décret 2016-151 pour la fonction publique et arrêté du 6 avril 2018 concernant le MESR) ; en aucun cas il ne peut être imposé.

### ***Nos attentes vis-à-vis des étudiant.es***

Il est donc illusoire et dangereux de programmer la reproduction à l'identique de tous les cours. Nous ferons ce que nous pourrons, comme nous le pourrons, pour maintenir un lien pédagogique avec les étudiant.es, fournir davantage de références à celles et ceux qui ont du temps, répondre à leur questions, mais les solutions que nous trouverons seront nécessairement diverses et artisanales.

De même, nos attentes vis-à-vis des étudiant.es doivent être clarifiées : nous mettrons à leur disposition des outils pour poursuivre leur travail, quand c'est possible nous leur donnerons des travaux à effectuer, mais il doit être clair dès maintenant que le régime pédagogique normal ne peut être maintenu. Comme les enseignant.es, la situation matérielle, sanitaire et sociale des étudiant.es est extrêmement diverse, et va évoluer au fil du temps. Celles et ceux qui peuvent effectuer des travaux académiques pourront s'en prévaloir, mais chaque étudiant.e fera « comme il/elle peut ». Et aucun.e ne doit ressentir l'injonction de rendre des travaux au détriment de son sommeil, de sa santé physique ou psychique, ou de sa sérénité. Les modalités d'évaluation devront prendre acte de cette rupture de la continuité pédagogique et de cette diversité évolutive des situations.

## *Fonctionnement des institutions et démocratie*

Tout cela nous amène à une conclusion évidente : la continuité des activités nécessite le fonctionnement des institutions. Les instances élues doivent se réunir régulièrement (une fois par semaine ?) par visioconférence, soit en bureau soit en réunion plénière, pour faire le point, faire émerger les problèmes et réfléchir collectivement aux solutions; il s'agit des instances élues centrales (CA, CFVU, Commission de la Recherche) et locales (Départements, UFR et leurs comités des études, de la recherche) avec les invité.es pertinent.es. Il n'est pas possible que des scénarii de recul des dates d'examens de la 2<sup>ème</sup> session jusqu'au 18 juillet soient avancés par exemple au sein de l'UFR ALLSH sans que cela ne soit discuté au sein d'instances regroupant représentant.es des personnels et des étudiant.es. Nous sommes contre la modification du calendrier universitaire qui, en plus du télétravail, viendrait pénaliser personnels et étudiant.es en rallongeant l'année pendant la période estivale : les collègues doivent pouvoir poser leurs congés selon les modalités habituelles.

Cette période très particulière ne doit pas conduire au recul des droits des travailleurs.ses, des étudiant.es et de la démocratie. N'hésitez pas à contacter vos représentant.es syndicaux.

*syndicat-cgt-bureau@univ-amu.fr*  
*syndicat-foesr-bureau@univ-amu.fr*  
*syndicat-sud-bureau@univ-amu.fr*  
*syndicat-snesup-fsu-bureau@univ-amu.fr*