



Maison des syndicats
Quai Saint-Bernard

Tel: 01 44 27 30 60
Email :cgtp6@courriel.upmc.fr



Certains se partagent ils le gâteau ?

Le prochain conseil d'administration décidera d'accorder des primes annuelles à l'armée mexicaine de l'UPMC, c'est à dire

- 10 000 euros à chacun des 8 vice-présidents de l'université
- 7 000 euros pour les 4 vice-présidents délégués, les 3 directeurs de directoire, 3 500 euros pour les 6 coordinateurs de pôle

Mais aussi

- 7 000 euros pour les directeurs d'UFR, d'UMR, 3 500 euros pour leur adjoint
- 7 000 euros ou 3 500 euros pour les responsables de département de formation.
- 3 500 euros ou 1750 euros pour les adjoints

En soi le montant de ces primes ne serait pas choquant (La liste officielle est affichée sur le panneau CGT à la cantine de Jussieu), **mais**

- une pléthore de chargés de mission, vice-présidents, coordinateurs, au lieu d'effectuer leurs heures d'enseignement, occupent des fonctions qui étaient exercées par des fonctionnaires de catégorie A, fonctions qui correspondent à leur qualification
- ces primes se rajoutent à d'autres et à des décharges de service
- l'université met tout un dispositif via un bureau Europe pour attirer des « génies de la recherche » quitte à leur laisser percevoir une **prime de 25 000 euros**

Tandis que

- Les personnels de catégories C travaillant à la DLC et DPI se sont vus ces dernières années supprimer leur seul avantage : des bons d'achat pour un montant annuel de 200 euros; aux dernières nouvelles, le dossier a été perdu à la présidence
- La moitié des enseignants chercheurs ne perçoivent aucune prime locale
- Les primes des catégories B et A n'ont pas été augmentées depuis le 2009
- Celle des catégories C deviennent incompréhensibles
- **Et le point d'indice qui sert à calculer les salaires reste bloqué depuis 4 ans**

Il n'est pas facile de travailler sur des plateformes mutualisées

Depuis que l'université s'est mise en tête de mutualiser les plateformes en médecine sous forme de 3 unités mixtes de service (UMS), les tergiversations entre organismes et entre directeurs ont conduit, sur le terrain, à une situation explosive.

Les personnels, soumis au régime de l'autonomie financière (leurs dépenses sont payées par leurs prestations), sont les réceptacles de toutes les tensions entre institutions et les victimes, pour certaines plateformes, d'une désastreuse gestion humaine passée.

En attendant l'installation des UMS et suite à une pétition et une menace de mouvement social, l'université a cherché à mettre en place des solutions transitoires qui ont peine à fonctionner : quasi-blocage du fonctionnement financier, arrêts maladie, les plateformes sont devenues des bulles stratosphériques ballotées au gré des vents directoriaux.

Temps de service d'enseignement: nous avons des droits!

Aujourd'hui la dégradation de nos conditions de travail s'accélère et nous subissons des pressions toujours plus fortes : calendrier universitaire réduit, mises en place au pas de charges de nouvelles maquettes, augmentation du nombre de filières d'enseignements, appauvrissement des contenus disciplinaires, tâches d'administration et d'évaluations écrasantes, course à l'échalote sur les financements et appels à projets, développement des outils de mesures bibliométriques (fiches individuelle de l'AERES, HAL), sabotage des collectifs de travail par la mise en place des primes individuelles, futures évaluations individuelles par le CNU, modulation du temps de service

*Tout travail doit être rémunéré. A l'UPMC on perd de vue ce simple adage ! **Le service annuel d'enseignement d'un enseignant-chercheur correspond à 192h TD** et de 384h pour un PRAG ou un PRCE. Ce service est attribué par le président d'université. Tout enseignement fait avec l'accord de l'UFR est donc fait à la demande de l'université et vaut engagement à rémunérer le service fait. Au-delà du temps de service annuel et ce dès la première heure, les heures doivent être rémunérées en heures complémentaires (soit 40,91 euros de l'heure TD, indexée sur le point d'indice)*

A la validation du tableau de service, les collègues doivent demander à remplir le formulaire demandant: **le paiement des heures complémentaires** qu'ils ont effectuées.

Attention : les **ATER** (service de 192h TD) et les **contrats doctoraux chargés de mission d'enseignement** (service de 64h TD annuel) ne doivent faire aucune heures complémentaires et le service d'enseignement des vacataires est strictement limité.

Les règles d'attribution de service s'inscrivent dans un cadre réglementaire national et sont définies au niveau de l'établissement (et non dans les UFR). En dehors de ce cadre, les prétextes les plus farfelus donnée aujourd'hui dans certaines de nos UFR pour réduire le paiement des heures complémentaires (limites du nombre d'heures complémentaires, pourcentages d'heures gratuites, limitation du nombre d'heures faites en M₂, exigence de convention pour les laboratoires ...) sont purement et simplement illégaux ! Le paiement de ces heures est dû.

Dans l'UFR de biologie, c'est l'équivalent de 41 postes statutaires qui sont assurées via des heures complémentaires que l'UFR prétend ne pas payer ! **A l'UFR de physique** on ne paye aucune heure complémentaire, à **l'UFR de chimie**, certains continuent d'approuver que des collègues en sur-service ne réclament pas d'heures complémentaires ...

On peut d'ailleurs s'interroger sur les raisons qui fondent ce « choix ». Combien d'entre eux ont subi des pressions (de collègues, de l'administration ...), combien culpabilisent devant des conditions de travail dégradées qui ne leur permettent plus d'assurer leurs missions, à qui on a su présenter les tâches administratives **comme une sortie honorable pour aider la collectivité** compte-tenu de l'inexistence de dispositifs pour les aider à reprendre une activité de recherche sur laquelle ils étaient en grande difficulté ?

Pourquoi masquer ces besoins d'emplois, qui ouvriraient **des perspectives supplémentaires pour les thésards et les personnels en contrats post-doctoraux** ? Evidemment payer des heures complémentaires en dégradant un peu plus les conditions de travail des titulaires, c'est moins cher que de payer des postes permanents ... Pourtant, ce sont des créations massives d'emplois publics dont l'université a besoin aujourd'hui.

Dumping social sur l'enseignement

1400 euros net par mois, voilà la proposition de CDI que vient de faire l'UPMC pour régulariser la situation de deux enseignants de 50 ans avec 30 d'ancienneté, 10 ans de présence à l'UPMC, une thèse d'état et la reconnaissance par tous de la qualité de leur cours.... Pas besoin de sortir de nos frontières pour découvrir le dumping social.

Que cache la COMUE Sorbonne universités

Les universités sont engagées actuellement dans un vaste mouvement de regroupement rendu obligatoire par la loi sur l'enseignement supérieur (dite loi « Fioraso »). La date limite pour le dépôt des nouveaux statuts est le 22 juillet. La très grande majorité des universités vont se regrouper sous forme de COMUE (**COM**munauté d'**UN**iversités et d'**ET**ablissements), alors que la loi prévoit d'autres modes de regroupements possibles (l'association qui est un regroupement préservant davantage l'autonomie des universités, ou la fusion en une seule grande université)

Les COMUE sont des EPSCP, comme les universités. **Elles ont pour vocation de coordonner.** Coordonner cela **veut dire mettre en commun.** Mettre en commun cela **veut dire abandonner** tout ou une partie des missions des universités : formation, recherche, valorisation et diffusion des connaissances, orientation, insertion professionnelle et transfert des technologies. Abandonner, cela veut dire que chaque établissement de la COMUE abandonne toute souveraineté du domaine "partagé" à la COMUE. **C'est le CA de la COMUE qui décidera de cette mise en commun qui va fonctionner comme un mécano.** Les CA des COMUE seront élus au suffrage indirect, ils auront peu de légitimité démocratique et ne relayeront pas les préoccupations des salariés des établissements.

Contrairement à ce qui a été dit dans un premier temps, les COMUE pourront assurer des formations et délivrer des diplômes. Ainsi il est déjà prévu que les nouveaux établissements de formation des enseignants du second degré (les ESPE) seront gérés directement par les COMUE. Cela peut être aussi le cas pour n'importe laquelle des formations, mais aussi pour une composante ou pour un laboratoire. **Dans ce cas, le budget de fonctionnement, la masse salariale et les emplois nécessaires sont transférés à la COMUE.**

Si les statuts initiaux de la COMUE ne le prévoient pas, les règles de modification des statuts sont telles que les directions des COMUE pourront les faire évoluer progressivement, sans aucun contrôle, et en toute opacité, pour que la COMUE devienne à terme une université de plein exercice. **La décision de la COMUE s'imposera à tous les membres.**

En ce qui concerne notre université, l'UPMC est engagée dans la constitution d'une COMUE nommée **Sorbonne universités**, dont les statuts sont actuellement écrits sans que les salariés ou les étudiants ne soient réellement informés ou consultés. **Ce mastodonte regroupera une douzaine d'établissements** de taille, de nature et de philosophie très différents. En particulier Sorbonne Université comprendra **l'INSEAD, une école de commerce privée** qui facture à ses étudiants des droits d'inscription pouvant aller **jusqu'à 40 000 euros**. Sorbonne Université permettra donc à cette école de s'acheter une légitimité académique et contribuera à entretenir la confusion entre enseignements public et enseignement privé.

A terme on voit l'usage qui pourrait être fait de Sorbonne Université pour mettre en place cette université à deux vitesses que nous condamnons depuis longtemps. **Avec d'un côté des formations élitistes et payantes** concentrées sur un nombre réduit de sites et, d'un autre côté, des formations de moindre qualité pour former la masse des étudiants.

Les COMUE sont de véritables machines de démantèlement à la découpe du Service public d'enseignement supérieur et de recherche. Même si le régime de l'association pourrait constituer une manière de résister, il ne pèserait pas bien lourd face à cette déferlante. **Nous n'avons pas à hésiter à nous prononcer résolument CONTRE la création de la COMUE Sorbonne universités.**

Commission 901 : pourquoi nous présentons une liste CGT

Le 24 juin auront lieu les élections pour élire les nouveaux représentants de **la commission des personnels 901 – Présidence et services centraux**.

La commission 901 a pour but d'examiner les dossiers des agents promouvables et de faire des propositions de classement à la CPE (Commission Paritaire d'Établissement). Il s'agit d'une commission de proximité, permettant un **examen précis des dossiers de l'UFR 901** par des représentants de l'UFR 901, connaissant bien **les agents et les difficultés qu'ils rencontrent** dans leurs services.

La CGT présente à nouveau une liste dans les 3 catégories A, B, C

Nos engagements

Une garantie de vigilance : la CGT lit systématiquement **tous les dossiers**, que les personnels soient de catégorie A, B ou C. Nous proposons **tous les dossiers** de qualité, et alertons systématiquement la Présidence quand nous rencontrons des dossiers bâclés, qui ne reflètent pas la qualité du travail de l'agent. Nous avons ainsi pu obtenir de **faire réécrire de nombreux dossiers** avant leur passage en CPE.

Une garantie d'égalité : la CGT considère également les dossiers de chaque service, sans prendre en considération **les pressions clientélistes** visant à encourager les promotions dans les services les plus « prestigieux » ou les plus « à la mode ». Nous proposons des listes variées, faisant ressortir les dossiers de qualité de **tous les services**.

Une garantie de reconnaissance : les promotions sont rares et précieuses. Nous nous battons systématiquement pour que soient pris en compte

- **le critère d'ancienneté dans le grade** afin de ne pas défavoriser les agents qui depuis la réussite de leur concours n'ont jamais eu de promotion
- **les agents bloqués au dernier échelon de leur grade**
- **les agents proches de la retraite**
- Nous exigeons également que **l'intégralité du parcours de l'agent** soit pris en compte – et pas seulement sa dernière affectation dans un service à la mode.
- Pour la liste d'aptitude (**changements de corps**) nous privilégierons toujours les agents qui n'ont jamais obtenu un changement de corps sur une telle liste d'aptitude.

Nous avons ainsi pu proposer de nombreux dossiers qui avaient été **totalement ignorés** par la Présidence et **finalement classés** par le président de l'université.

Nous argumentons fermement et avec un certain succès **pour la mise en place de concours internes** correspondant aux fonctions exercées par les agents (concours principal 2^{ème} classe, concours de catégorie B ou A) ainsi que des **examens professionnels** (technicien de classe supérieure ou exceptionnelle)

Une garantie de combat : tandis que la Présidence tente depuis 4 ans de ne pas respecter le mandat des élus et d'esquiver toute question d'organisation collective, nous avons réussi à faire traiter en commission la politique des primes et le temps de travail. L'organisation collective du travail relève des statuts de la 901, et nous continuerons **à nous battre contre toutes les tentatives de censure pour faire respecter nos mandats et l'intérêt des personnels**.

Pour mieux se défendre, syndiquez-vous !

Vous êtes technicien, enseignants chercheurs, ingénieur, administratif, chercheur, enseignants, post-doc ou thésard, sur Jussieu ou sur une annexe :

vous voulez vous syndiquer, vous avez des remarques ou des questions, écrivez à **cgtp6@courriel.upmc.fr**