



Ferc-Sup et SNTRS CGT

Permanence tous les jours de 9H à 17h30
à la maison des syndicats

Tel : 01 44 27 30 60

Email : cgtp6@courriel.upmc.fr

<http://upmc.fercsup-cgt.net>



La direction de l'université ne prête qu'aux riches

Le conseil d'administration de l'UPMC du 3 novembre a voté une remise gracieuse de 173 171,69 euros en faveur de l'ancien agent comptable de l'UPMC. Il l'a fait sur la base d'un document de 11 lignes (que vous trouverez sur notre site) :

- où est multiplié par 4 le budget de l'université afin de minimiser les 173000 euros,
- sans connaître la demande émise par cet ancien agent comptable (a-t-il pris la peine de la rédiger ?),
- sans connaître l'avis de la cour des comptes et les 10 irrégularités relevées.

La cerise sur le gâteau a été d'entendre un membre (de la majorité) du CA déclarer faire entièrement confiance au président pour expliquer qu'il voterait en faveur de la demande.

Le seul maigre argument donné au CA a été « C'est l'usage d'accéder à ce type de recours gracieux. »

Il n'y a pas eu d'enrichissement personnel : il suffit de lire (par ses propres moyens) l'avis de la cour des comptes mais des erreurs commises en payant par exemple deux fois un même achat ou réglant des factures non honorées (des peccadilles après la perte de plusieurs millions subie par l'université avec ODISEE) mais il est du devoir d'un conseil d'administration d'être rigoureux en s'appuyant sur des textes au moment d'un vote.

Quand il s'agit de récupérer des sommes bien moindres au risque de mettre sur la paille des collègues, la direction de l'université n'a pas tant de générosité.

- Combien de collègues ont vainement pris la peine de rédiger une demande de recours gracieux pour éviter une diminution de salaire suite à un rappel pour trop perçu alors que les erreurs proviennent d'un système tellement compliqué des primes qu'il pousse à l'erreur notre service des personnels.
- Chez un autre collègue pour récupérer un trop perçu, avant même de l'avertir et sans prendre la peine ni de le recevoir, ni de répondre à ses courriers qui étaient eux argumentés, on envoie l'huissier de justice.
- Certains se rappellent des 15 jours de mise à pied avec blocage de promotion pendant 2 ans, garde à vue pour un collègue qui avait récupéré des chaises jetées dans une benne à ordures de la faculté de médecine.
- Nous avons l'exemple d'un collègue adjoint technique, à qui l'université prélève un trop perçu de 6000 euros et cela depuis 3 ans sans prendre en compte sa situation familiale avec des prélèvements tous les mois, dont les montants peuvent changer sans prévenir ! Seule une intervention acharnée de la CGT et avec des arguments permettra à notre collègue de ne pas être pénalisé des derniers 1000 euros.
- Nous voyons même l'université réclamer 140€ de trop perçu pour annulation du bonus de 3 mois d'accélération de passage d'échelon, comme si l'agent en était responsable.

La direction de l'université sait aussi

- **refuser d'attribuer 200 euros d'indemnité annuelle aux agents de catégorie C travaillant à la DLC et à la DPI :**

Après une pétition et des interventions incessantes de la CGT, le conseil d'administration de décembre 2013 vote cette indemnité. Mais au moment d'appliquer cette décision tout devient compliqué, « on » a perdu les dossiers, « on » ne sait pas faire (le « on » est la direction de l'université). Ce qui est sûr, c'est que nous ne céderons pas tant que cette décision du CA ne sera pas appliquée.

- **ne pas payer toutes les heures complémentaires des enseignants chercheurs :**

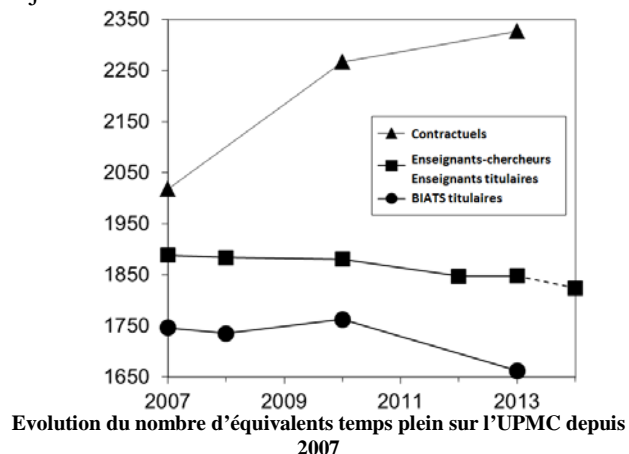
Depuis des années, dans certaines UFR, les enseignants effectuent un travail gratuit sous formes d'heures complémentaires d'enseignements. Malgré un rappel à l'ordre du ministère, en biologie par exemple, seule la moitié de ces heures pourtant déclarées par les collègues seront rémunérées

Politique de l'emploi ou gestion de la pénurie !

La présidence de l'UPMC a présenté devant le comité technique et le conseil d'administration la politique de l'emploi pour l'année 2015.

- **257 postes de fonctionnaire ne sont pas pourvus**
Le nombre de postes sous plafond d'état, pour lesquels des fonctionnaires peuvent être nommés, a chuté de 74 depuis 2010, mais surtout l'UPMC a fait le choix de ne pas recruter 257 fonctionnaires en 2013 (33 en 2010) dans le but d'affecter la masse salariale non utilisée à une politique de prime qui permet la mise en concurrence des personnels (60% des enseignants-chercheurs ne perçoivent aucune prime locale, plus de 50% des BIATS ne perçoivent pas la fameuse PER)
- **Dans le même temps le nombre de précaires a fortement augmenté : 70% des ingénieurs de recherche, 54% des catégories A sont des contractuels.**
Des embauches massives de contractuels sont encore prévues dans l'UFR de biologie et dans des services tels que la comptabilité, la direction de la logistique et des campus (Voir le document du CT sur le site)

- **24 postes de maître de conférences sont supprimés en 2015**
Entre 2008 et 2013 les présidences successives avaient déjà supprimé 56 postes de maîtres de conférences. Tous ces emplois perdus sont autant de débouchés professionnels en moins pour de jeunes doctorants.



Mais où est passé le cœur du métier ?

Durant des années le discours officiel était de recentrer les emplois sur le cœur du métier, l'enseignement et la recherche, entraînant :

1. **Une diminution des postes de catégorie C avec la sous-traitance des tâches d'entretien**, de gardiennage, de maintenance, la quasi suppression des postes administratifs de statut AENES.
2. Un recours hallucinant aux emplois contractuels dans les premières années des responsabilités (ou plutôt irresponsabilités) et compétences élargies des universités au début de leur « autonomie » : soi-disant les nouveaux emplois étaient de trop haute technicité pour être attribués à des fonctionnaires.
3. **Les enseignants chercheurs exercent de plus en plus des fonctions qui, jusqu'à présent, constituaient le cœur de métier des personnels BIATS de l'université.** Les fonctions des personnels BIATS sont de plus en plus considérées comme des fonctions de support et d'appui. Beaucoup de nos collègues ne s'y retrouvent plus, voyant ainsi leurs fonctions se vider de leur sens et ont l'impression de ne plus pouvoir exercer leur autonomie et leurs responsabilités comme ils l'ont toujours fait. Depuis 2 ans, par exemple, les enseignants-chercheurs remplacent plusieurs heures d'enseignement de leur discipline par de l'information sur l'orientation et insertion professionnelle (OIP), pour laquelle ils sont formés à minima.
4. **La nouvelle diminution du nombre d'enseignants-chercheurs en sciences remet en cause la qualité des formations** (augmentation du nombre d'étudiants par groupe, suppression de certaines UE, diminution du nombre d'heures d'enseignement « en présentiel » conduisant à une dégradation de la pédagogie des cours ou des TD, et à un accroissement du travail « en autonomie » pour les étudiants...) tandis que parallèlement s'accroît l'individualisation des parcours des étudiants.

Renifler les contrats, est-ce notre nouveau métier ?

Aujourd'hui, pour faire face au désengagement financier de l'état, facilité par l'autonomie des universités, la direction de l'UPMC met en place un dispositif pour renifler le maximum de contrats

Dans le document sur la politique de l'emploi 2015, la présidence affiche deux objectifs : « *poursuivre le renforcement de ses capacités de pilotage et d'exercice de l'autonomie qui sont source d'efficacité et d'optimisation de ses ressources* » et « *diversifier les ressources de l'UPMC pour assurer le développement de ses activités de formation et de recherche* ».

Bien que notre université soit lauréate de l>IDEX (une des « initiatives d'excellence » de Sarkozy mise en avec l'argent de la vente d'EDF), les budgets sont en diminution et **la réalité c'est que pendant que quelques-uns bénéficient de gros budgets sur une période limitée** (Voir le document sur l>IDEX sur notre site) des services ne fonctionnent plus et qu'on nous demande de gérer la pénurie et de trouver de l'argent par tous les moyens (location pour l'événementiel, candidatures perpétuelles aux appels d'offre, généralisation des relations de type commercial entre services et entre laboratoires, qu'ils soient internes ou externes à l'université).

Cette politique se traduit par des créations d'emplois renforçant les services dont la mission est de trouver du pognon par l'appropriation du maximum de contrats européens, ERC, ANR, contrat avenir et surtout de piquer le maximum de fric dans « Sorbonne université » (est-ce la véritable raison du départ de Paris 2 de la COMUE ?).

Nous devons souligner la pression qui est mise sur nos collègues de ces services avec une évaluation aux résultats, au détriment de la qualité du travail, de leurs conditions de travail et de leur santé.

Nous revendiquons

- **l'utilisation de la totalité des emplois ouverts sous plafond d'état pour ouvrir des concours** permettant de titulariser les collègues qui ont des emplois précaires et de revaloriser les postes des titulaires: en effet, augmenter le nombre de postes mis au concours entraîne l'augmentation de promotions sur liste d'aptitude et tableaux d'avancement
- **l'arrêt des licenciements des collègues en CDD qui s'approchent des six ans d'ancienneté à qui on refuse ainsi une CDIisation ou une titularisation.**
- l'ouverture de négociations salariales annuelles concernant les CDI et CDD
- **l'ouverture de postes mis à la mutation pour les enseignants-chercheurs, rendue possible par les derniers décrets**
- la possibilité de faire notre métier, sans se trouver en concurrence avec les collègues
- des crédits récurrents pour les laboratoires, dégageant les enseignants-chercheurs et chercheurs des heures passées à remplir des appels sur projets.

"Oubli" de personnels CNRS, Inserm, Inria, Inra sur les listes électorales

Les personnels des EPST (Cnrs, Inserm etc.) affectés dans un labo hébergé par l'UPMC ont le droit de vote au comité technique (CT) de l'université. C'est logique puisque **ce CT doit se prononcer sur tout ce qui a trait aux conditions de travail dans ces mêmes labos**. La CGT est ainsi intervenue à plusieurs reprises ces dernières années lors des fusions de plateformes, de la mise en place des ZRR ou des restructurations d'unités, en plus des dossiers concernant tous les agents comme, dernièrement la cantine. **De plus les élections au CT déterminent la représentation au comité hygiène, sécurité et conditions de travail.**

Or au 12 novembre, de nombreux personnels n'étaient toujours pas inscrits sur les listes électorales de l'UPMC, y compris parfois des candidats au CT ! La CGT a immédiatement informé les personnels en les incitant à écrire pour demander leur inscription et celle de leurs collègues avant la date-limite du 17 novembre.

La vie démocratique semble être secondaire pour l'UPMC, qui avait en effet demandé aux labos de faire remonter les listes de personnels hébergés seulement 15 jours avant la date-limite d'inscription sur les listes électorales. D'où la panique provoquée à tous les niveaux.

Reste maintenant aux personnels des EPST à faire entendre leurs voix, à la fois dans les instances de leur EPST - vote par correspondance- et au CT de l'UPMC (vote à l'urne) lors des élections générales de la Fonction publique du 4 décembre prochain !

La galère des CDI de l'université

Le nombre de personnels en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) s'est multiplié ces dernières années, que ça soit dans les services centraux ou les labos. C'est notamment la conséquence de l'application de la loi Sauvadet, qui a obligé l'université à transformer en CDI les contrats des agents en Contrat à Durée Déterminée (CDD) depuis plus de 6 ans, mais aussi des luttes des personnels. **La CGT a ainsi soutenu des collègues ayant moins de 6 ans d'ancienneté ou ayant différents employeurs (Inserm, UPMC, privé...), aboutissant à leur CDIisation.**

Mais un CDI, ça n'est pas un statut de fonctionnaire. L'évolution de carrière n'a rien d'automatique et est soumise au bon vouloir de la hiérarchie, qui est seulement contrainte de discuter tous les 3 ans du contrat et de la rémunération. Autant dire que les CDI servent souvent de variables d'ajustement pour le budget austéritaire de l'université. Ainsi, la présidence prétend vouloir aligner les rémunérations sur les grilles salariales des fonctionnaires, mais ça n'est pas ce que constatent bien des agents sur leurs feuilles de paye. Par ailleurs, on entend trop souvent des mandarins prendre leurs désirs pour des réalités et raconter qu'un CDI peut être rompu tous les 3 ans ou bien si les financements associés disparaissent.

Un CDI n'est pas aussi protecteur qu'un statut de fonctionnaire, mais il est quand même encadré juridiquement. La loi les concernant ainsi que les règles propres à l'UPMC vont être rediscutées dans l'année qui vient. C'est donc l'occasion pour les personnels en CDI de se mobiliser pour faire entendre leurs revendications.

Par ailleurs, la loi dit qu'un poste pérenne doit être occupé par un fonctionnaire. **Il faut donc se battre pour obtenir la stabilisation des personnels en CDD par la transformation de leur contrat en CDI, puis la titularisation des personnels en CDI.**

BIATSS : prime de fin d'année

ce que l'on veut cacher pour mieux diviser les personnels

Les enveloppes budgétaires attribuées au titre de la PII dans les UFR pour les personnels de catégories A, B et C pourraient permettre de distribuer, compte tenu du nombre d'agents par catégorie et sans appliquer de modulation, les montants moyens suivants par agent dans chacune des catégories :

- 800 euros pour les agents de catégorie A
- entre 695 et 700 euros pour les agents de catégorie B
- 666 euros pour les agents de catégorie C

Le nouveau système de calcul de cette prime se fait en multipliant un coefficient qui varie de 0 à 6 par un montant de base de 200 euros. Cette prime peut donc être – 0 euros – 200 euros – 400 euros – 600 euros – 800 euros – 1000 euros ou encore 1200 euros. Il n'est pas possible pour les catégories C et B de distribuer un même montant moyen à tous. Pour la catégorie A, l'application du coefficient 4 à tous les agents le permet.

Pour les catégories B et C, l'application du coefficient 3 au plus grand nombre signifie que quelques-uns toucheront plus puisqu'il restera de l'argent dans l'enveloppe.

Ces enveloppes de primes ont été constituées avec de l'argent volé à tous les salariés avec la non revalorisation des salaires et par la suppression de postes (257 emplois non pourvus). Cet argent doit être restitué à tous les salariés.

Ce système de modulation détruit le collectif de travail. Pour obtenir un fort coefficient on nous demande de devenir meilleur que nos collègues, d'entrer en concurrence avec eux et non plus de former une équipe. En effet « il n'y en aura pas pour tous ».

Une partie de la hiérarchie, non formée et non préparée à gérer du personnel, utilise ce moyen pour faire des pressions insupportables sur leurs collègues (répondre aux mails à 22h par exemple, effectuer des tâches durant son heure de repas, emmené du travail chez soi...). Ceux qui auront une prime de 200 ou 400 euros ne peuvent que sentir leur travail dévalorisé et leurs compétences déniées. Ces politiques augmentent les risques psycho-sociaux et la souffrance au travail.

Nous rappelons que tous les agents de l'UPMC (y compris les contractuels) doivent la percevoir s'ils travaillent depuis plus de 4 mois à l'UPMC au 31 décembre.

Malgré notre refus, cette prime est modulée depuis 2013 selon le temps de présence - un agent travaillant à 80% ne percevra que 80% de cette prime : **cette mesure est profondément discriminatoire affectant une nouvelle fois en priorité le salaire des femmes.**

Par contre nous avons après une bataille syndicale menée avec nos collègues obtenus que les **femmes en congé maternité percevraient la totalité de cette prime.**

Pour essayer de limiter le mécontentement des fonctionnaires, le gouvernement accorde une prime pour cette fin d'année, non modulable, de **100 euros pour les agents de catégorie C et de 50 euros pour ceux de catégorie B** ; nous interpellons la DRH sur les modalités de son attribution et son versement, y compris aux contractuels.

Si tu constates une anomalie sur ton salaire de décembre contacte nous le plus rapidement au 01 44 27 30 60 ou envoie un mel à cgtp6@courriel.upmc.fr

La CGT s'associe à l'appel du comité Sciences en marche de Jussieu à un rassemblement le lundi 8 décembre à 13h30 en bas de la tour centrale, lors du prochain conseil d'administration de l'université, pour s'opposer aux suppressions de poste et à cette politique de l'emploi.



Le jeudi 4 décembre 2014,

Faites entendre votre voix

VOTEZ et FAITES VOTER pour les listes CGT

<http://upmc.fercsup-cgt.net/>