



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>

Calendrier universitaire 2015 – 2016 : tout faux

Le calendrier universitaire de l'UPMC est constitué de deux semestres qui durent chacun environ 3 mois. C'est une spécificité de l'enseignement supérieur ! Son caractère ramassé interdit le moindre écart.

Une majorité des élus au comité technique s'est prononcée contre ce projet et a demandé que le CHSCT soit consulté quant à l'impact de ses modifications sur les conditions de travail : 7 samedis travaillés sont potentiellement requis pour assurer l'organisation des examens.

Ce calendrier est mauvais pour les étudiants

- La formation est très concentrée rendant difficile la consolidation des connaissances
- Certains enseignements prévus dans les maquettes n'ont pas pu avoir lieu car sur des horaires atypiques
- Des étudiants ont connu des journées infernales : cours de 8 à 18h avec une pause d'une heure pour le déjeuner (quand on connaît les files d'attente du CROUS, on sait que l'étudiant ne peut pas déjeuner) et ont enchaîné sur un contrôle continu jusqu'à 20h, aucun amphi n'étant libre dans la journée.

Ce calendrier est mauvais pour les enseignants

- Vu les contraintes de temps, des TD ou des TP ont commencé en même temps que les cours, voire avant.
- Les groupes de second semestre se mettent en place avant de connaître les résultats du premier semestre. Les enseignants n'ont donc aucune visibilité sur leur tableau de service.
- Les corrections des copies sont effectuées dans des délais qui peuvent être réduits à 2 jours.

Ce calendrier est mauvais pour les BIATSS

- Au niveau des plateformes, les enseignements se succèdent à flux tendu ne permettant pas d'avoir le temps pour commander les produits et tester les

manipulations sereinement, sans possibilité de palier les imprévus au cours de la période d'enseignement

- Au niveau des secrétariats et des départements, les saisies de notes et de PV sur des périodes restreintes

A Paris 6, on constate chaque année un peu plus, que ce sont les personnels et les usagers qui écopent et voient se dégrader respectivement leurs conditions de travail et leurs conditions d'études.

Dans le calendrier 2015-2016, il est prévu pour compenser les contraintes de temps de faire **des examens le samedi**, ce qui va détériorer encore plus la vie des personnels et des étudiants. Cette contrainte supplémentaire est une conséquence de la conjonction de deux réformes. **La semestrialisation**, en forçant les équipes enseignantes à organiser 4 sessions d'examen par an, a réduit considérablement le temps réservé à l'enseignement et est à l'origine de ces calendriers universitaires très ramassés.

La nouvelle organisation en majeure/mineure, en multipliant le nombre de parcours possibles pour les étudiants, sans que les budgets ne suivent, a encore compliqué l'organisation des enseignements et des examens, créant des nouvelles contraintes horaires qui ont rendu difficile la tenue de certaines épreuves à des horaires normaux.

Faute de budget on suggère d'être créatifs, c'est-à-dire de miser sur le moindre coût. Faute de recrutement, on adopte la diminution de cours en présentiel comme une innovation pédagogique dans l'air du temps puis on constate que les séances de cours supplémentaires sous forme de tutorat sont « très populaires » auprès des étudiants.

Le calendrier contraint a amené à la catastrophe toulousaine que l'on connaît : 3000 étudiants qui n'ont pas pu composer et à qui l'on propose une note unique pour tous 10 sur 20 !

Suite à l'agression d'un des leurs, les personnels des bibliothèques utilisant - tous ensemble – leur droit de retrait, font une nouvelle fois reculer la Présidence de l'Université.

Vendredi 5 juin, les syndicats CGT, SGEN-CFDT et SNASUB-FSU, vous alertaient de l'incapacité de la direction de l'UPMC d'assurer la sécurité des personnels travaillant après 19h dans les bibliothèques alors qu'elle fait le forcing pour accroître les plages horaires. Le collègue agressé (côtes cassées, hématomes,...) ne se voyait même pas proposer une assistance juridique (« protection fonctionnelle»), la direction de l'université tentant de nier l'agression, ce qui fut vécu comme une provocation par nombre d'entre nous.

Le droit de retrait utilisé durant 9 jours, les collègues travaillant dans leur bureau mais n'assurant plus l'accueil du public -, la tenue d'assemblées générales journalières, des délégations et courriers exigeant des **engagements écrits et clairs** à la présidence (il a fallu quasiment tenir la main du Directeur général des services) ont permis d'obtenir les engagements suivants : (extraits des courriers reçus)

- *La protection fonctionnelle est accordée au collègue moniteur. Le courrier du président lui a été transmis par la Direction des Affaires Générales.*
- *L'agresseur fait l'objet d'une mesure d'interdiction d'accès aux bibliothèques de l'UPMC pour une durée de 30 jours à partir de mercredi 10 juin. Le personnel de sûreté a reçu les consignes nécessaires pour veiller à l'application de cette mesure. L'étudiant est en outre interdit de prêt dans SIGB [le logiciel de gestion des bibliothèques].*
- *Les moniteurs étudiants seront payés.*
- *La section disciplinaire a été saisie sur le motif suivant : refus d'obtempérer et altercation physique avec un moniteur. L'instance conduira sa propre instruction de manière confidentielle. La décision qu'elle prendra sera fondée sur cette instruction.*

Dès l'agression connue, les personnels des bibliothèques rejoints par de nombreux autres collègues de l'université manifestèrent leur solidarité avec le jeune moniteur étudiant, l'aidant dans ses démarches.

Arrêt maladie et secret médical

Quand un agent titulaire est mis en arrêt maladie, il doit adresser les volets 2 et 3 (le volet 2 pour un agent contractuel) directement à son responsable administratif ou à son supérieur hiérarchique. Même si aucun motif n'apparaît, le cachet du médecin ou du service prescripteur en dit déjà beaucoup ! Comment croire que la confidentialité médicale est respectée quand le cachet mentionne « **service de psychiatrie** » ou « **urgences gynécologiques-obstétricales** » ? Dans quelle mesure cette non-confidentialité n'est-elle pas pénalisante pour la carrière de l'agent ?

C'est sans compter que dans certains services, les feuilles d'arrêts se baladent aux yeux de tous et tombent malheureusement entre les mains de personnes indelicates.

CATI t'es fini ?

Le **Centre pour l'acquisition et le traitement d'images** (CATI) est une structure créée en 2011 par le Plan Alzheimer avec un budget de 9 millions d'euros avec pour objectif l'élaboration d'outils permettant d'améliorer la qualité des données médicales d'imagerie. Le CATI était financé pour 3 ans avec pour contrainte de trouver, pour la suite, ses propres moyens de financement.

Chapeauté par des personnels statutaires, cette structure a embauché une trentaine de jeunes en CDD. Aux dernières nouvelles seul un petit groupe d'une quinzaine de CDD seraient reconduits avec un horizon de 6 mois. L'UPMC qui a eu à gérer ces contrats se retrouve le dindon de la farce à devoir "accompagner la mutation" de tous ces jeunes sans (aux dernières nouvelles) une aide véritable de ses autres partenaires (CEA, Inserm). C'est donc là un nouvel exemple de ces projets (de plus en plus gros) largement financés sur le court terme qui ne sont adossés à aucune réflexion stratégique à moyen terme.

CNRS, Inserm, UPMC. .. / La PPRS doit être harmonisée par le haut et être réintégrée dans le salaire

Le point d'indice est gelé depuis 2010 et le gouvernement veut poursuivre jusqu'en 2017. Comme tous les fonctionnaires, **nous avons perdu 12,8% de pouvoir d'achat depuis janvier 2000.**

Cette perte cumulée est presque équivalente aujourd'hui au montant de la PPRS moyenne (que nous touchions en plus du salaire avant 2000). Mais **une prime n'est pas du salaire** :

- ça ne compte pas pour la retraite et de nombreux salariés sont contraints de travailler plus longtemps que ce qu'ils envisageaient pour toucher une pension décente

- les « compléments de PPRS » (primes exceptionnelles, surprimes, modulations à la hausse... incluses dans les moyennes du tableau) sont distribuées de plus en plus inégalement et créent une concurrence malsaine au sein des collectifs de travail.

Le tableau plus bas montre également de fortes différences entre les personnels UPMC, CNRS et Inserm. De plus les personnels CNRS et Inserm ne touchent pas les primes locales de l'UPMC (PII, PEFR...) et sont dans bien des labos à 44 jours de congé au lieu des 54 jours pratiqués à l'UPMC (et dans d'autres universités). On ne peut que faire le parallèle avec la volonté des ministères qui se sont succédé d'affaiblir les organismes pour, à terme, les fondre dans les universités.

La CGT n'oppose pas les IT CNRS et Inserm avec les personnels des universités qui sont un peu moins mal rémunérés. Au contraire, **nous exigeons une harmonisation par le haut, de même droits pour tous, pour stopper la mise en concurrence.**

La CGT revendique

- **Le début de carrière à 1700€ minimum, le déblocage du point d'indice et sa revalorisation pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat**

- **Des primes à 20 % du salaire brut pour tous, avec réintégration dans le salaire à moyen terme**

	PPRS annuelle moyenne en € (incluant les compléments de PPRS pour CNRS et INSERM)			Perte de pouvoir d'achat annuelle moyenne depuis 2010	Les personnels UPMC perçoivent cette prime mensuellement
	CNRS	INSERM	UPMC		
IR HC	8 200	12 160	6 794	6456	<ul style="list-style-type: none"> • Les personnels UPMC perçoivent en décembre une prime modulable (PII) qui est en moyenne de 600 € pour les catégories C et B, 800€ pour les A • Les catégories C percevant une PER ont une PPRS réduite à 1 833€ annuelle pour les principaux et 1 728€ pour la 1ère et 2ème classe • En 2013, 17% des agents UPMC percevaient une PER annuelle de 700€, 8,5% de 875€, 4,7% de 1050 €, 5,8% de 2 100€, 4% de 2600€, 2,6% de 3400€, 1,3% de 4200€, 0,1% de 4300€, 0,4% de 5600€, 0,4% de 7000 • En 2013, 55% des agents de l'UPMC ne percevaient pas la PER
IR1	6 970	8 788	6 236	5376	
IR2	5 263	6 060	4 900	4200	
IEHC	4 683	4 720	5 475	5400	
IE1	3 940	4 115	4 014	4440	
IE2	3 878	4 115	4 014	3540	
AI	3 271	3 214	3 360	3348	
TCE	3 181	3 038	3 192	3456	
TCS	2 850	2 610	3 192	3156	
TCN	2 813	2 610	3 192 (à partir du 6 ^{ème} échelon) 2 412	2664	
ATP1	2 290	2 081	2 450	2712	
ATP2	2 274	2 081	2 450	2328	
ATR1	2 255	2 021	2 321	2316	
ATR2	2 023		2 321	2232	

(Bilans sociaux 2013 du CNRS, de l'Inserm et de l'UPMC)

Les résultats pour les changements de corps de recherche formation

Les CAP se sont tenus selon les corps en mai/juin. Le nombre très faible de promotions suscite de la colère

possibilités au niveau national (dont promu à l'UPMC)			Nombre de promouvables en 2015 au niveau national (dont à l'UPMC)
Pour accéder au corps des	2014	2015	
Techniciens	230 (6)	231 (6)	16 075 (486)
Assistants ingénieurs	97 (1)	81 (2)	7 773 (289)
Ingénieurs d'études	102 (2)	85 (2)	2 011 (63)
Ingénieurs de recherche	27 (0)	24 (1)	4 789 (121)

Cette année seuls 6 collègues ont été promus techniciens à l'UPMC alors qu'il y avait 486 promouvables. Au niveau national, il n'y avait que 231 possibilités de promotion pour 16 075 promouvables soit 1,4%, ce pourcentage est de 1 pour accéder au corps des assistants ingénieurs!

Le nombre de possibilités de promotion sur liste d'aptitude dépend du nombre de postes mis au concours : 1/6 pour les IGR, 1/5 pour les IGE, 1/3 pour les ASI, moins des 2/5 pour les techniciens. Ce nombre diminue par le non remplacement de tous les fonctionnaires partant à la retraite. **Cette diminution a été amplifiée par le choix des universités de recruter massivement en catégorie A des contractuels, à l'UPMC 54 % des IGE sont des contractuels, 68% des IGR.**

Les résultats pour les changements de grade (ou classe) en recherche formation

La CPE, réunie le 17 juin, émettra un avis sur les listes du président de l'université. Ces listes seront retransmises aux CAP qui établiront en automne la liste des promus au changement de grade (classe) en respectant l'ordre de classement de la CPE.

Le tableau suivant indique les possibilités de changement de grade. Le nombre de possibilités est fixé par académie pour les grades de la catégorie C et nationalement pour les catégories B et A. C'est un pourcentage du nombre de promouvables qui varie de 10% à 20% selon le grade.

		Adjoint technique			Technicien		IGE		IGR
		1 ^{ère} Classe	Principal 2 ^{ème} classe	Principal 1 ^{ère} classe	Classe supérieure	Classe exceptionnelle	1 ^{ère} classe	Hors classe	1 ^{ère} classe
Sur l'UPMC	Promouvables	116	121	85	127	30	38	5	29
	Dossiers remis	80 (14)	98 (8)	67 (14)	88 (2)	23 (3)	30 (8)	3 (3)	22 (0)
Possibilités en 2015 Entre (), le nombre en 2014		72 (75)	35 (41)	72 (72)	282 (274)	129 (120)	364 (346)	57 (54)	137 (149)
		Les possibilités sur Paris			Possibilités au niveau national				

Lecture du tableau :

116 agents de l'UPMC sont promouvables **dans le grade 1^{ère} classe** du corps des adjoints techniques, 80 ont effectivement remis un dossier pour obtenir cet avancement. En 2014, 14 agents de l'UPMC ont été promus 1^{ère} classe alors qu'il y avait 75 possibilités sur Paris. Cette année, il y en aura .72.

38 **IGE 2^{ème} classe** sont promouvables en 1^{ère} classe, 30 ont remis un dossier, il y avait eu 8 promus de notre université en 2014 sur les 346 possibilités au niveau national, cette année il y en a 364.

Pourquoi voter CGT le mardi 30 juin aux élections à la CPE

Ce jour-là, tous les personnels titulaires BIATSS (AENES, Bibliothèques, Recherche et Formation) sont appelés à voter pour désigner leurs représentants à la Commission Paritaire d'Établissement (**CPE**).

La CPE est compétente pour ce qui concerne les questions individuelles des fonctionnaires : mutations, détachements, promotions de grade et de corps, titularisations, renouvellements de stages. Elle prépare les travaux des commissions administratives paritaires nationales (CAPN), ou académiques (CAPA).

La CPE émet un avis sur les propositions du président de l'université pour les classements sur liste d'aptitude (changement de corps) et tableaux d'avancement (changement de grade).

La mise en place de la Loi Relative aux libertés et responsabilités des Universités (LRU) à partir de 2007 puis de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) devenue la « Modernisation de l'Action Publique (MAP) ont conduit progressivement à une remise en cause des droits et acquis découlant du statut national des fonctionnaires d'état.

Sous couvert d'une recherche de l'excellence, cette transformation est entreprise pour permettre le désengagement financier de l'état.

Les financements sur projets programment la précarisation de l'emploi dans les universités : le mode entrepreneurial, la rentabilité, l'économie d'échelle et la mise en concurrence des établissements, des laboratoires et des personnels progressent au détriment des logiques de service public dans lesquelles s'inscrivaient jusqu'à présent les universités.

Les effets induits à l'échelle nationale dans la plupart des établissements ont des conséquences sociales désastreuses : explosion de la précarité (recours massif aux CDD), individualisation des rémunérations (primes locales et clientélistes), **flexibilité** des horaires et des fonctions, extension des horaires sans recrutement de personnels qualifiés (Bibliothèques le weekend), **pressions et harcèlement**, non remplacement des congés de maternité, **augmentation de la charge de travail**, et ceci au détriment de notre santé physique et morale.

Cette gestion managériale des personnels **visé à terme à supprimer pour l'ensemble des salariés les véritables promotions que sont les changements de grade ou de corps.**

De la même façon, le recours aux CDD et CDI permet au ministère de diminuer les possibilités de changements de corps, qui sont un pourcentage des postes mis au concours de la fonction publique et de changements de grade qui sont un pourcentage des effectifs de fonctionnaires d'un grade.

Dans un tel contexte, il est indispensable que les représentants du personnel jouent pleinement leur rôle, et s'opposent aux profondes restructurations envisagées ou subies dans les services et les composantes de l'université ainsi qu'à leurs conséquences pour le personnel.

En effet, à l'heure où le ministère nous prépare **une nouvelle version du dispositif de primes**, il ne s'agit pas d'élire des gestionnaires qui accompagneront la politique de la pénurie et avaliseront les coups portés aux garanties statutaires des personnels, passant leur temps à juger les collègues au lieu de les **défendre**.

Les Elus CGT continueront quant à eux de :

- ✓ **Défendre collectivement tous les collègues de l'université :**
 - En CPE, lors des campagnes de promotion, en mettant en avant le critère de l'ancienneté dans le corps ou le grade, comme reconnaissance de la qualification acquise par le collègue au cours de sa carrière **sans succomber au clientélisme.**
 - Dans les commissions de personnels et conseils d'UFR, en demandant l'ouverture de concours internes pour la revalorisation des carrières lors des campagnes de révisions d'effectifs.
- ✓ **Défendre individuellement les collègues mis en difficulté et les accompagner dans leurs démarches.**

La CGT à l'UPMC, c'est :

- **Un syndicat présent à l'Université**, fort de nombreux militants formés, indépendants de la direction et disponibles pour conseiller et défendre tous les personnels.
- **Une défense de tous les salariés** quel que soit leur statut (titulaire, contractuel, doctorant) et quel que soit leur employeur (UPMC, INSERM, CNRS).
- **Des positions claires** : lutte contre la précarité, lutte pour une **augmentation du point d'indice** et **des possibilités de promotion**, par **l'ouverture de postes au concours (internes et externes)**.

La CGT propose systématiquement l'**unité d'action aux autres syndicats** pour ces luttes.

La CGT de l'UPMC, un syndicat qui gagne ses combats : **nous avons obtenu entre autres :**

- **la suppression du jour de carence** dès juin 2013 au lieu de janvier 2014 dans toute la fonction publique.
- une meilleure prise en compte de **l'ancienneté** dans le déroulement de carrière lors de l'établissement des listes d'aptitudes par le président de l'université.
- la **suppression de la modulation sexiste des primes** de fin d'année pour les femmes en congés maternité.
- de nombreuses **transformations de contrats à durée déterminée en CDI ou en titularisation**.
- la défense de **collègues victimes de harcèlement** et l'action en justice contre leurs responsables.

Les candidats (es) CGT à la Commission Paritaire d'Etablissement (C.P.E) sont

pour recherche formation :

Catégorie A

Patrick CAO HUU THIEN (Mécanique)

Éric CHARRON (INSP)

Camille DIANOUX (ISIR)

Marianne BIDOUBE (DFIP)

Catégorie B

Michelle CHARABIE-DELBLOND (SGFI)

Pascale HIKAL (Sciences de la vie)

Marie-Noëlle NAJJAR (Bibliothèque)

Romain GRIMALDI (Espaces verts)

Florence CAYACY (DGRTT)

Philippe BIERNAKI (DSI)

Catégorie C

Pierre LEROY (DPI)

Paule MAYENGA (LIP6)

Françoise RULLON (Chimie)

Yves MATHIEU (Reprographie)

Guylène EUZEBE-EGOUY (SGFI)

Hayat HANOUTI (Accueil)

pour AENES :

Catégorie B

Julien GAL (DRH)

Séverine ELIZABETH-MAURY (ISUP)

Lydie MARTORANA (IFD)

Grace RANDRIANARAHANA (DVE)

Catégorie C

Dorra TOUATI EL BAHI (Département des Sports)

Sylvie DERLY (ISTEP)

Isabelle DE CONTET (Formation continue)

Monique BONIFASSY (Formation continue)

pour les bibliothèques :

Catégorie B

Laurence CHATARD (St Antoine)

Laurent CRETEY (L1-L2)

Chloé ESCUDIER (L1-L2)

Elodie ZACHELIN (MIE)

Catégorie C

Nathalie GAUDARD (MIE)

Marcel DE SOUZA (Pitié-Salpêtrière)

Olivia BAILLE (Sciences de la terre recherche)

Jérôme ROBERT (L1-L2)

Un nouveau métier : enseignant-chercheur d'or

Depuis quelques années, le métier d'enseignant-chercheur a considérablement évolué avec la mise en place progressive de la recherche dite « sur projet ». Les EC (et les autres personnels de la recherche) sont incités à répondre à divers types d'appels à projets: ANR « blanche » « jeune chercheur » ou « fléchée », projets « émergence », « convergence », IDEX, LABEX, EQUIPEX, projets européens, « ERC grant », DIM Ile de France... Le nombre de ces appels à projets aux acronymes étranges ne cesse d'augmenter.

L'argent obtenu permet d'acheter des équipements, de payer des étudiants en thèse ou des « post-doc », de financer des échanges avec des universités étrangères ... etc. Mais la lourdeur des procédures (des dossiers qui font parfois plusieurs dizaines de pages, des procédures d'admission longues), leur opacité, leur inadaptation au métier de la recherche (des dossiers souvent très bureaucratiques où on prévoit à l'avance ce qu'on va trouver, des thématiques de recherches axées uniquement sur des sujets « industrialisables » ou « à la mode » ...), **les taux de réussite de plus en plus faibles (pour l'ANR on est passé en quelques années d'un taux de réussite de 26% à 8,5%) ont découragé** de plus en plus d'EC qui se sont résolus à faire financer leur recherche par les maigres crédits récurrents des laboratoires.

Jusqu'à il y a peu, ces crédits récurrents permettaient d'utiliser les instruments des plateformes, de partir en congrès de temps en temps (pas trop loin !), d'inviter un collègue étranger, ou de payer des indemnités à un étudiant en stage.

Mais la baisse des dotations de l'état, conjuguée à l'explosion des tarifs des facturations internes et externes fait diminuer chaque année davantage les budgets récurrents : des équipes de recherche (qui peuvent parfois comprendre plusieurs dizaines de personnes) se retrouvent ainsi « dans

le rouge » avec des budgets récurrents ne dépassant pas quelques milliers d'euros pour une année.

Les EC qui n'ont alors pas la chance d'être les heureux gagnants d'une procédure d'appel à projets se retrouvent en grande difficulté pour continuer leur recherche. **Un collègue MCF s'est même vu reprocher par son chef d'équipe le coût d'une facturation interne de quelques centaines d'euros correspondant à l'utilisation d'un instrument sur une plateforme de l'UPMC !** Parallèlement, afin de conserver les maigres crédits, on fait des économies de bouts de chandelles, on encourage le système D, et la concurrence entre individus, équipes ou laboratoires se fait de plus en plus féroce.

Certains EC découragés, finissent par se détourner de la recherche et s'investissent dans l'autre versant de leur métier, l'enseignement ... Or peine perdue ! Les appels à projets dans l'enseignement fleurissent également, en parallèle à la baisse des budgets récurrents : projets pédagogiques de Sorbonne Université, IDEFIX, ... Si vous voulez mettre en place un nouvel enseignement, ou simplement remplacer un appareil de TP usagé, il va falloir le mériter !

La recherche de financement se fait vraiment à tous les niveaux, puisque à **l'UFR chimie, les enseignants supervisant des étudiants en stage en entreprise ont été chargés d'aller réclamer à ces entreprises l'argent de la taxe d'apprentissage pour l'université !**

Les EC deviennent ainsi des véritables « chercheurs d'or », leur nouvelle mission étant de trouver de l'argent dans un contexte de pénurie et de concurrence exacerbée, au détriment de leur mission d'enseignement et de recherche. Tout cela a des conséquences désastreuses sur leur bien-être au travail, et conduit à une perte de sens de leur métier.

Groupe égalité homme femmes au sein du syndicat CGT de l'UPMC

Après avoir organisé un débat sur « l'égalité réelle, c'est pour quand à l'université » et une exposition sur les luttes des femmes, un groupe de travail au sein de notre syndicat, s'est constitué et se réunit régulièrement, publiant des comptes-rendus.

Le ridicule ne tue plus (heureusement) à l'UPMC mais coûte cher

Deux nouveaux chargés de mission (avec une indemnité annuelle de **3 500 euros** pour charges administratives) ont été nommés par le Président de l'UPMC, renforçant son armée mexicaine.

L'un est pour le développement durable, l'autre pour l'accueil, l'accompagnement et le suivi de carrière des enseignants-chercheurs alors qu'il existe dans notre université des services effectuant ces missions.

Et un futur chargé de mission sera-t-il nommé pour surveiller les canards sur le campus de Jussieu ?



PS : combien y a-t-il de chargés de missions à l'UPMC, la réponse sera dans notre prochain canard syndical.

La nouvelle bibliothèque biologie chimie physique recherche (BCPR) : courrier reçu au CHSCT

Voici les derniers événements au sujet des toilettes de la bibliothèque :

- *Les toilettes du personnel sont toujours inaccessibles. Les travaux devraient passer sur les travaux complémentaires de l'EPAURIF. La conception doit entièrement être revue par un bureau d'études puis chiffrée. Cela prendra donc encore du temps.*
- *Les toilettes du public ne sont pas ouvertes pendant toute la période prévue (7h-20h) : nous nous trouvons régulièrement devant porte close le matin avant 9h, puis autour de 10h30-11h, et après 19h. Nous n'avons pour l'instant aucune explication sur ces fermetures malgré nos questions.*
- *Les toilettes du 1^{er} étage de la rotonde 13, utilisées en cas de fermeture des autres toilettes, sont souvent inaccessibles car l'ascenseur ne fonctionne pas pendant les vacances scolaires, les ponts ou à cause de pannes. Nos badges ne nous permettent pas d'y avoir accès après 19h par exemple.*
- *Les toilettes du rez-de-chaussée de la rotonde 23 sont très sales et non approvisionnées en papier, ce qui limite encore nos solutions de « repli ».*

*La situation est très pénible, d'autant plus que nous avons **deux femmes enceintes** dans l'équipe. Ce matin, l'une d'entre elles, après avoir trouvé toutes les toilettes fermées, a dû demander à la femme de ménage de lui ouvrir les toilettes du personnel d'entretien. Il est inacceptable d'avoir à tenter trois voire quatre endroits avant de trouver des toilettes disponibles...*

Plus que jamais avant les occupations des nouvelles barres sur le campus, nous demandons que le Comité hygiène sécurité et conditions de travail (CHSCT : composé de représentants du personnel) visite les locaux et émette un avis sur les conditions de leur utilisation.