

19 octobre 2015



## 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](mailto:cgtp6@courriel.upmc.fr)

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



### Quels sont les objectifs de la fusion UPMC et Paris Sorbonne (P4)

Les premiers groupes de travail réunissant des membres des conseils et des CT des deux universités se sont réunis sans aucun document de travail

**Les données que l'on arrive à soutirer après la rencontre de la CGT avec la présidence, sur leurs objectifs, et les réunions des conseils et du CT, sont les suivantes :**

- La présidence de la nouvelle université sera organisée pour être au service des laboratoires d'excellence (laboratoire d'excellence LABEX, initiative d'excellence IDEX, équipement d'excellence EQUIPEX), et de la mise en place de parcours de formations interdisciplinaires pour des étudiants triés.
- La mise en place d'une organisation efficace de lobbying auprès du ministère et de Bruxelles.
- Un pragmatisme est revendiqué quant à l'organisation des services centraux
- Les contraintes budgétaires (l'austérité) de plus en plus importantes provoquées par le désengagement financier de l'état impliquent une mutualisation des moyens.

**La méthode décidée par les deux présidents ne peut que susciter l'inquiétude**

- Absence de documents lors des réunions des instances élues.
- Multiplication de groupes informels de travail, groupes non statutaires.
- Absence de votes dans les conseils centraux sur les décisions des deux présidents.
- Un calendrier ultra volontariste pour la fusion.
- Refus de tirer un bilan de la mise en place de l'IDEX, de la COMUE « Sorbonne Universités » associant : UPMC, P4, P2, muséum, UTC (université de technologie de Compiègne), INSEAD (école de commerce à 50 000 euros l'inscription).

**Les conséquences seront les suivantes s'il n'y a pas de réaction collective**

- Marginalisation des enseignants-chercheurs et chercheurs ne travaillant pas dans un labex.
- Généralisation des formations sélectives pour les étudiants.
- Accroissement de la charge de travail dans les secrétariats pédagogiques avec la mise en place d'un labyrinthe de parcours de formations.
- **Désorganisation des services généraux de la nouvelle université, soumis à une improvisation et un volontarisme extrême**, non sans rappeler le fiasco coûteux de ODISEE – logiciel devant gérer toute la scolarité et la vie étudiante (coût officiel 1,6 millions, en réalité plus de 3 millions) à partir de 2012, des milliers d'heures de travail pour rien.
- Une bureaucratie avec une armée de vice-présidents, chargés de mission, une multiplication des groupes de travail au détriment des instances statutaires.
- des difficultés accrues pour les représentants des personnels au CT, CHSCT pour exercer leur mandat.
- Un redécoupage des services avec une privatisation de services (services technique de la DPI, maintenance des ordinateurs ...).
- Des services généraux éclatés entre la direction de la nouvelle université et les trois facultés.
- Mise en place d'un système indemnitaire, déconnecté des garanties statutaires, uniquement, basé sur la concurrence entre les personnels, en utilisant les possibilités de nouvelle politique indemnitaire (sous le nom de RIFSEEP) contestée par toutes les organisations syndicales.

## Les premières réactions à l'annonce de la fusion se produisent

- Une première AG des personnels de l'UPMC a été l'occasion d'écouter un représentant syndical de Strasbourg sur la fusion catastrophique (catastrophe reconnue par la présidence de l'UPMC) des 3 universités alsaciennes, et de mieux comprendre les enjeux,
- Une réunion des organisations syndicales de P6 et P4 aura lieu début novembre,
- Les élus du CHSCT ont refusé que la fusion soit à l'ordre du jour du CHSCT, **faute de document**,
- Nous organiserons des réunions de service en utilisant le droit mensuel à l'information syndicale, en étant plus à l'écoute des salariés et non de la présidence dans ses groupes bidons de travail qui nous éloignent des réalités des services et laboratoires ; n'hésitez pas à nous contacter.

## A propos des primes des BIATS

### Répartition de la prime d'individuelle d'investissement (PII) en décembre 2014. (Perçue par les BIATS titulaires ou contractuels)

Nous trouvons dans le bilan des primes présenté au comité technique (CT) du 24 septembre, le tableau qui indique la répartition de la PII selon la catégorie des agents :

	0€	200€	400€	600€	800€	1000€	1200€
A	8	11	35	54	303	103	125
B	11	26	57	218	164	98	29
C	16	51	117	335	258	64	25

Ainsi 54 agents de catégorie A, 218 de catégorie B et 335 de catégorie C ont perçu une prime de 600 euros en décembre 2014

En 2014, l'enveloppe de la PII accordée aux services par agent était de 880 euros pour la catégorie A, 697 euros pour la catégorie B et 666 euros en catégorie C.

**En décembre 2015, l'enveloppe sera de 800 euros par agent quelle que soit la catégorie.** Cette augmentation pour les catégories C et B vise à éviter l'exaspération des personnels devant la dégradation des conditions de travail et les inquiétudes justifiées à l'annonce de la fusion P6 et P4.

### Attribution de la PEFR pour les catégories C : la présidence se moque des agents

Un adjoint principal ayant obtenu en 2015 une PEFR de 58,33 euros, aura sa prime statutaire (PPRS ou IAT) diminuée de 52,41 euros soit un gain total inférieur à 7 euros.

S'il perçoit une PEFR d'un montant de 72,93 euros, son gain ne sera plus que de 21,48 euros.

Montant de la PPRS ou IAT des adjoints techniques et administratifs		
Grade	percevant la PEFR	Ne percevant pas la PEFR
Technique Principal 1 <sup>ère</sup> ou 2 <sup>ème</sup> classe Administratif Principal 1 <sup>ère</sup> ou 2 <sup>ème</sup> classe	152,73€	204,18 €
Technique 1 <sup>ère</sup> ou 2 <sup>ème</sup> classe et Administratif 1 <sup>ère</sup> classe	143,99€	193,46 €
Administratif 2 <sup>ème</sup> classe	139,44€	187,21 €

## La CGT revendique

- La non modulation de ces primes qui proviennent de l'agent prélevé sur la masse salariale de l'université, argent qui doit être rendu à tous les salariés et non selon la tête du client voire du service ou laboratoire.
- La non modulation de la prime de fin d'année (PII) pour les collègues qui travaillent à temps partiel, ce qui pénalise une nouvelle fois les femmes.
- Un montant des primes d'un montant égal à 20% du salaire moyen du grade de l'agent.
- L'intégration de ces primes dans le salaire sinon elles ne comptent pas dans le calcul de la pension.
- La revalorisation du point d'indice, bloqué depuis juillet 2010.
- Le droit à l'évolution de carrière pour tous les personnels.

## **La prime d'investissement dans la recherche accroît les discriminations à l'encontre des femmes enseignantes-chercheuses.**

Le tableau ci-dessous indique par genre les effectifs d'enseignants chercheurs à l'UPMC et le nombre de PIR accordées lors des campagnes 2013 et 2014

	Effectifs 2014	Primes à 3500 euros	Primes à 7000 euros
femmes	569	60	13
hommes	1196	168	65

Nous publions un extrait de l'intervention (l'intégralité est accessible sur notre site) de la CGT au CT.

L'une des primes importantes pour les enseignants chercheurs est la PIR, ou "prime d'investissement recherche". Cette prime est censée venir récompenser, pour un montant annuel net de 3500 à 7000 euros, une activité de recherche particulièrement intense.

### **La proportion des enseignants-chercheurs bénéficiant de cette prime est relativement faible, de l'ordre de 10%.**

Pourtant, près de 70% des dossiers examinés sont retenus par les comités de sélection (jusqu'à 80% pour les professeurs). La raison est simple : **moins d'un enseignant sur cinq dépose un dossier de prime**. La comparaison de ces deux chiffres (taux de soumission et taux de sélection) démontre que l'essentiel de la sélection est le résultat d'une forme d'auto-censure, qui conduit l'immense majorité des personnels à ne simplement pas déposer de dossier. Compte-tenu du poids de ce premier filtre dans le résultat final, il met sérieusement en doute la légitimité de cette prime au regard des critères affichés, quels que puissent être par ailleurs les efforts engagés pour garantir un examen sérieux des dossiers.

### **Pour la première campagne PIR en 2013, 13% des enseignantes-chercheuses ont déposé un dossier, contre 21% de leurs collègues masculins.**

A l'arrivée, la prime a bénéficié à 7% des femmes et 15% des hommes éligibles. On le voit, cette inégalité de genre tient bien moins à un possible sexisme des comités (qui sont intégralement paritaires) qu'à **une différence d'attitude entre les femmes et les hommes vis à vis de leur participation à une telle compétition**. Déposer ou non un dossier de PIR est une décision individuelle et privée, rarement discutée collectivement, et il est difficile de se faire une idée précise des motivations qui conduisent certains à déposer un dossier, et d'autres à s'abstenir. On peut néanmoins émettre quelques hypothèses. La première est que la confiance en soi, en la qualité de son travail, peut être relativement découplée de la réalité objective de la valeur de ce travail. Elle peut relever de dispositions psychologiques et sociales qui n'ont que peu de lien avec la compétence professionnelle. En second lieu, elle peut également dépendre des modes d'organisations dont sont dotés les laboratoires; il est probable que dans des groupes organisés de manière peu hiérarchiques, les enseignants chercheurs soient moins enclins à réclamer à titre personnel une prime pour une activité qu'ils considèrent avant tout comme le fruit d'un travail collectif.

### **Les résultats de la PIR illustrent ainsi à quel point de tels dispositifs sont illégitimes et injustes, mais aussi qu'ils s'inscrivent dans une politique de formatage de la recherche.**

Ils constituent avant tout une incitation pour les personnels à adopter une attitude d'entrepreneur, de compétiteur, si chère à M. Macron, excluant de manière quasi-invisible les enseignants-chercheurs qui persistent à envisager leur travail comme une activité collaborative et solidaire. Ces mêmes remarques valent pour les appels d'offres individuels - ERC, ATIP, etc. - qui invitent les chercheurs à mettre en avant leur "excellence" individuelle, leur capacité à s'affirmer dans la compétition, qui exige d'eux une totale autonomie à l'égard de leurs collègues. Les taux relativement faibles de soumission à ces appels, tout comme aux dossiers PIR, en dépit des efforts renouvelés des tutelles pour élargir la participation des personnels, peut s'interpréter comme une forme de résistance encourageante à cette injonction à l'individualisme.

## **CHSCT : La présidence de l'université invente le plan annuel rétroactif de prévention des risques!**

Le programme annuel de prévention des risques fixe la liste détaillée des mesures à entreprendre au cours de l'année à venir selon la loi. Il doit notamment être établi à partir du rapport faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour l'année écoulée.

Le Président de l'UPMC, lorsqu'il inscrit le programme annuel de prévention 2015 à l'ordre du jour de la séance du CHSCT du 21 mai 2015, signifie le peu de cas qu'il fait du travail fourni par le CHSCT en le consultant non sur un projet mais sur un programme en cours de réalisation. **Il nuit concrètement aux personnels** en privant la politique de prévention de continuité.

A la présentation tardive, ajoutons que ce programme n'a pu être abordé en séance qu'en octobre 2015 ! Le nombre de réunions du CHSCT ayant été réduit, il est à peine possible d'y aborder plus que les urgences concernant des services en très grande difficulté, pour lesquels les alertes en matière d'hygiène, sécurité, conditions de travail ou santé des personnels remontent à plusieurs mois, voire plusieurs années.

**Dans ces services, des solutions peu (pour ne pas dire pas) satisfaisantes ont été proposées par la présidence :** conditions de travail et risques psycho-sociaux (RPS), plusieurs dossiers dont notamment, **le service de médecine de prévention** (depuis 2009) et l'**EPU** (depuis 2010) ; émanation toxiques au bâtiment **CERVI** (depuis 2010) ; pollution et défaut de conception des nouveaux locaux de la **DVE** (depuis novembre 2014) ... Le retard s'accumule sur l'examen des registres hygiène et sécurité ou le suivi des avis nécessaires à la prévention.

### **La présidence de l'université multiplie les entraves au bon fonctionnement du CHSCT**

En parallèle se multiplient les sollicitations adressées aux représentants du personnel : par exemple, invitation à assister à 13 réunions (soit 26 h de présence), sans compter le nécessaire temps de préparation, rassemblées sur la deuxième quinzaine de septembre sur le thème des RPS. **Les représentants du personnel, n'étant pas remplacés dans leurs services respectifs, retrouvent, pour la plupart d'entre eux, leur travail à leur retour.** Ils rappellent que les décharges qui leur sont allouées par la présidence sont maintenues depuis deux ans en-deçà de celles requises pour un établissement multisite où près de **10 000 agents sont exposés à des risques professionnels pointus**. Ils constatent donc les difficultés concrètes qui entravent l'exercice de leur mandat en matière de prévention, d'amélioration des conditions de travail et de protection de la santé des agents.

Comment s'étonner, dans un tel contexte, de la mauvaise fortune du plan annuel de prévention et de sa distance avec la réalité rencontrée sur le terrain ?

### **Les bâtiments A B C n'auraient pas dû être utilisés entre fin 2009 et aujourd'hui**

Vous trouvez ci-dessous un courrier adressé par un représentant CGT au CHSCT au Directeur général des services

*Monsieur Combaz,*

*Suite à la demande du 29 juillet, les PV de visite concernant les barres Cassan sont parvenus au CHSCT le 17/08. Il y est indiqué **qu'il s'agissait de lever l'avis défavorable à la poursuite de l'exploitation émis lors de la visite du 30 novembre 2009** et d'effectuer la réception des travaux de mise en sécurité de l'établissement (schéma directeur validé par notification préfectorale en date du 19 décembre 2011).*

*Je n'étais pas membre du CHS de l'UPMC en 2009 et ne dispose pas des trois documents cités. Pour tenir compte des modifications et renouvellements successifs de cette instance, il semble nécessaire de transmettre ces pièces à l'ensemble du CHSCT.*

*Sauf erreur, depuis ma désignation comme représentant du personnel au printemps 2012, l'avis défavorable à l'exploitation des bâtiments n'a jamais figuré à l'ordre du jour du CHSCT et l'avancement du schéma directeur n'a fait l'objet d'aucune information. Pouvez-vous svp m'indiquer ce qu'il en est ?*

*Par ailleurs, la commission de sécurité a visité le secteur Est en juillet. Les documents correspondants manquent pour que la réponse à la demande du 29 juillet soit close.*

*Je vous remercie d'avance pour la transmission des pièces demandées.*