



Ferc-Sup et SNTRS CGT

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



Tel : 01 44 27 30 60

Email : cgtp6@courriel.upmc.fr

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

Budget de l'Université pour 2015 : nos premières analyses après les commissions budgétaires de l'UPMC

L'université s'attend (suite à la décision du gouvernement d'économiser 50 milliards sur 3 ans pour en donner plusieurs dizaines aux actionnaires) à :

- une diminution de la dotation pour la masse salariale ;
- une grosse diminution de la dotation pour le fonctionnement ;
- une forte augmentation des dépenses de fonctionnement.

La présidence ne restituerait donc aux UFR et services que 50% de la masse salariale libérée par les départs (à la retraite ou dus à un changement d'établissement) pour recruter ou revaloriser. L'université utiliserait les 50% restant pour le budget de fonctionnement. Ce serait donc la première fois que l'UPMC utiliserait une part de la dotation pour la masse salariale pour financer du fonctionnement (ce que le ministère appelle fongibilité asymétrique). Les conséquences seront :

- une nouvelle diminution des effectifs et une diminution des promotions, car cela coûte ;
- une diminution du budget de fonctionnement et donc de l'entretien de l'université entraînant une dégradation des conditions de travail ;
- si de nouvelles règles de répartition de la masse salariale entre universités apparaissaient (pour les diminuer globalement), grande serait la tentation de vouloir transférer du personnel sur la COMUE « Sorbonne Université » (qui a le statut d'université) ;
- le remplacement des titulaires par des contractuels (car les cotisations salariales sont à peu près deux fois moins importantes).

Des coups portés aux salariés pour aider les assistés du MEDEF

La rentrée s'est ouverte avec le limogeage de plusieurs ministres et la nomination du gouvernement Valls 2. Désormais plus une tête ne doit dépasser : il faut un gouvernement de combat... aux ordres du patronat. Celui-ci ne s'y est pas trompé. Après avoir acclamé Valls à son université d'été, le MEDEF passe à l'offensive en exigeant de nouvelles mesures d'austérité pour les salariés : deux jours fériés en moins par an, suppression du SMIC, du CDI, des heures supplémentaires payées au-delà des 35 heures.

Dans la fonction publique, le gouvernement continue d'appliquer le Pacte d'austérité et ses 41 milliards d'euros de baisse de l'investissement public. Concrètement, le point d'indice est toujours gelé, les départs sont de moins en moins remplacés, les promotions et les postes au concours se font attendre, les restructurations se multiplient pour faire toujours plus avec moins. L'enseignement supérieur et la recherche ne sont pas épargnés, bien que la secrétaire d'État (ex-ministre) Fioraso continue d'affirmer le contraire.

Face à cette pression devenant de plus en plus intolérable, les occasions de manifester notre colère se multiplient.

- D'abord avec la **journée d'action interprofessionnelle pour défendre la sécurité sociale** appelée par la CGT le 16 octobre.
- Ensuite avec **la mobilisation en cours dans les labos**, qui se concrétise à la fois par les propositions du comité national du CNRS et par "Sciences en marche", qui convergera en une manifestation à Paris le 17 octobre. C'est donc le moment ou jamais de mener le débat le plus largement possible dans nos labos et services pour être clairs sur ce qu'on revendique et construire une mobilisation solide.

Derrière les affirmations autosatisfaites de M. Chambaz, une rentrée universitaire bien morose conduisant à une dégradation des conditions d'enseignements

Dans le cadre du nouveau contrat quinquennal, l'ensemble de la formation dispensée dans notre université est en train d'être complètement modifié. Après la nouvelle maquette de L1 (première année de licence) mise en œuvre de manière anticipée l'an dernier sous pression de la présidence, c'est au tour cette année des nouvelles maquettes de L2 et de M1 (deuxième année de licence et première année de master) en attendant le L3 et le M2 (troisième année de licence et deuxième année de master) l'année prochaine.

Les changements en L2 sont particulièrement importants puisqu'une large part des étudiants va maintenant suivre des licences « bidisciplinaires » avec deux matières enseignées organisées sur un mode majeure/mineure... La possibilité pour les étudiants de combiner dès la deuxième année deux matières parmi la dizaine qui sont enseignées à la fac (environ 80 combinaisons !) renforce la logique du LMD avec des parcours de plus en plus individualisés pour les étudiants. Parallèlement la présidence a incité à mettre en œuvre de nombreuses « innovations pédagogiques » sans qu'il y ait de véritable débat démocratique sur leur pertinence : baisse du temps de présence des étudiants afin de les inciter à travailler en autonomie, multiplication des enseignements « on-line », multiplication des stages en laboratoire, gadgets pédagogiques tels que l'utilisation de boîtiers électroniques lors des cours magistraux ... La principale utilité de ces mesures est qu'elles permettent de masquer la diminution des budgets universitaires consacrés à la formation : on laisse des salles de TP sans sorbonne au mépris des obligations d'hygiène et de sécurité faute de budget et à l'encontre de l'exécution correcte de nos missions d'enseignement public, mais on se vante de ne financer que quelques projets d'enseignement.

Ce nouveau mode d'organisation plus complexe a accru les difficultés concernant l'inscription des étudiants, en l'absence de toute augmentation des moyens humains dans les scolarités ou les EFU (équipe de formation universitaire). Cela a eu des conséquences lourdes en termes d'organisation et de visibilité et a accru considérablement le travail des équipes d'enseignement : groupes de TP ou de TD supprimés quelques jours avant le début des enseignements, listes d'étudiants envoyées au dernier moment et donc tirage des documents effectués dans la panique ...

Le mode majeure/mineure conjugué à un calendrier universitaire resserré favorise une organisation des semestres d'enseignement en flux tendu : calendrier rigide ne permettant plus aucun décalage entre le cours, les TD et les TP, absence complète de liberté pédagogique pour les enseignants (par exemple chaque feuille de TD doit être absolument traitée en une seule séance), émiettement des enseignements (certaines matières trop « grosses » devant être partagées en plusieurs modules)... Tout cela a un impact négatif sur la cohérence et la progression des enseignements et conduit à une augmentation du stress, aussi bien pour les étudiants que pour les enseignants.

Le nouveau L2 semble être à l'image du L1 : élitiste, surchargé et ne permettant pas de répondre aux attentes des étudiants. L'érosion du nombre d'heures enseignées effectivement a en effet été souvent conjuguée à un alourdissement des programmes. Cela a favorisé dans certains cas un saupoudrage des connaissances, où on ne demande plus d'expliquer les phénomènes, ce qui est la base de la formation scientifique, mais où on se contente de les décrire. On compte sur la capacité d'accueil des laboratoires pour pallier la diminution des heures d'enseignement de travaux pratiques, les stages de qualité aléatoire renforçant un peu plus l'individualisation des formations. C'est la reconnaissance des qualifications par les diplômés qui est attaquée.

En dépit des affirmations triomphalistes de M. Chambaz dans sa lettre aux personnels du 11/09/2014, la mise en œuvre des nouvelles maquettes d'enseignement a conduit à l'épuisement et au mécontentement des collègues enseignants et BIATSS dès la rentrée, malgré leur immense travail pour mettre au point cette nouvelle organisation. Les conséquences de cette réforme sur nos conditions de travail et la qualité de nos enseignements pourraient être à terme catastrophiques.

Cyril est chercheur depuis 7 ans dans le biomédical.

Il a enchaîné des CDD d'abord Inserm, puis UPMC, puis pour une fondation privée liée au Téléthon, mais toujours sur le même poste de travail. Durant cette période il a candidaté aux concours de recrutement de chargé de recherche de l'INSERM et du CNRS. Sa candidature n'a pas été retenue, non pas parce qu'il n'a pas assez publié, mais à cause de la diminution du nombre de postes qui a lieu chaque année, rendant la compétition extrêmement difficile. Fin juin dernier, par crainte d'avoir à le CDiser, la fondation a mis fin à son CDD.

Il a tout de suite interpellé ses différents employeurs, avec le soutien de la CGT. L'Inserm s'est engagé à essayer de trouver une solution mais n'a donné aucun retour, malgré nos relances répétées.

Au terme de ce parcours, en général les salariés jettent l'éponge. Mais dans le cas présent, Cyril et les syndicats CGT qui le soutiennent ont décidé de résister en portant un recours auprès du Tribunal Administratif contre l'Inserm qui est l'employeur « principal », afin de démontrer que le passage par une fondation privée était en fait du travail déguisé et d'obtenir sa CDisation. Ainsi la défense individuelle de Cyril pourrait faire jurisprudence et être bénéfique pour bien d'autres contractuels.

Une telle démarche juridique nécessite un avocat et donc des moyens financiers. C'est pourquoi nous lançons un appel à contribution auprès des personnels, des syndicats et des associations qui veulent défendre Cyril et faire avancer le droit en faveur des salariés précaires.

Vous pouvez contribuer à ce soutien par des chèques à l'ordre du SNTRS-CGT, en précisant au dos "Solidarité Cyril", et en les envoyant à SNTRS - CGT, 7 rue Guy Moquet, Bat I - BP 8, 94801 VILLEJUIF cedex, ou en les remettant directement aux syndicats CGT de l'UPMC.

Coup de colère

Le 23 mai dernier est décédé notre collègue Frédéric Chemin. Frédéric a travaillé à la DRH pendant des années en tant que responsable du bureau des personnels enseignants. Au cours de sa carrière à l'UPMC, il aura croisé des centaines d'enseignants-chercheurs ; leur laissant un souvenir durable par son acharnement à résoudre leurs problèmes de carrière les plus administrativement complexes, et par sa perpétuelle bonne humeur, qui donnait l'impression que tout problème avait une solution simple et accessible, alors même que Frédéric, dans l'ombre, ne comptait pas ses heures.

C'est sans doute parce que Frédéric était un travailleur de l'ombre que Jean Chambaz ne lui a pas rendu hommage. Les collègues de Frédéric le demandaient ; la décence l'exigeait. On avait même écrit un texte à la place de Chambaz, afin qu'il le signe ! Il ne l'a pas fait. Pas un mot à destination des personnels.

PS : un hommage à notre collègue vient justement d'être mis en ligne 4 mois après les faits !

Le calendrier syndical

- Lundi 6 octobre : la CGT est reçue par le directeur général des services à propos de la nouvelle convention de la restauration avec le CROUS et de l'augmentation ahurissante des tarifs (voir tract CGT). Nous avons proposé aux syndicats, une pétition, seul l'UNSA nous a répondu favorablement.
- Mercredi 15 octobre tous les syndicats sont reçus ensemble sur ces mêmes points.
- Jeudi 16 octobre : journée interprofessionnelle de défense de la sécurité sociale.
- Vendredi 17 octobre : manifestation de la science en marche.
- Mercredi 12 novembre : débat avec Annie Thébaud-Mony à l'occasion de la sortie de son livre « La science asservie ». Seront aussi présents, François Gèze des Editions la Découverte, Jean-Paul Tessionnière, avocat des victimes de risques professionnels, Josette Roudaire, ancienne ouvrière AMISOL, engagée dans la lutte avec le Collectif intersyndical des universités Jussieu des années 1970 et militante de l'association Henri Pézerat.
- Mardi 25 novembre débat avec Rachel Silvera sur les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes.

Plainte pour harcèlement moral après un suicide à Paris-VI

Le quotidien Le Monde daté du 30 septembre 2014 publie un article sur le suicide de notre collègue Olivier Téqui et les actions entreprises par sa famille et la FERC SUP CGT de l'UPMC pour faire reconnaître le harcèlement moral dont il a été la victime. Avec l'accord de la journaliste Isabelle Rey-Lefebvre vous pouvez lire l'article :

Le 27 mars 2013, Olivier Téqui, technicien à l'université Paris-VI Pierre-et-Marie-Curie (UPMC), se donnait la mort en se jetant par la fenêtre de son appartement. La veille et le matin même, il avait téléphoné à une ancienne collègue. Celle-ci avait ressenti « un très grave état d'anxiété » lié à sa crainte d'être renvoyé. « Il voulait en finir plutôt que retourner au travail », selon le témoignage de sa sœur, Anne Téqui. Sur les lieux au moment du drame, celle-ci n'a pu empêcher l'acte de son frère.

Le 11 juillet 2014, au côté du syndicat Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture (FERC) Sup-CGT, Anne Téqui et ses parents ont porté plainte contre X pour harcèlement moral. Une enquête a depuis lors été ouverte par la police judiciaire, qui a procédé à des auditions.

Le lien entre son suicide et les conditions de travail d'Olivier Téqui ainsi que la pression qu'il subissait avaient été établis par des rapports, lettres des syndicats à la direction de l'université, et alertes – la première, dès 2010 – de ses collègues, de la médecine du travail et du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) de l'université, où siègent les syndicats. Le rapport d'expertise du cabinet Emergences, mandaté après le drame, évoque une « organisation maltraitante et pathogène » dans ce service.

« SARCASMES, REPROCHES »

« Depuis plus de cinq ans, mon frère se plaignait du comportement de ses supérieurs hiérarchiques », confirme au Monde Anne Téqui qui a joint à sa plainte plusieurs témoignages relatant « les comportements méprisants (...), les sarcasmes, reproches, propos désobligeants (...), contrôles de ses horaires (...), déplacements de bureaux ». Olivier Téqui occupait une pièce de stockage. Sa famille a aussi lancé, devant le tribunal administratif, une procédure en réparation de préjudice contre l'université.

« La direction de l'université a été défaillante car elle a bien mené quelques actions, comme le “coaching” du chef de service par un cabinet extérieur ou des ateliers de parole, mais elles ont été décevantes », dit Michel Carpentier, délégué FSU au CHSCT. Jointe par Le Monde, la direction de l'UPMC indique que « les cas signalés à la présidence sont pris en compte selon une procédure bien établie à laquelle chaque agent de l'université peut avoir recours », sans répondre aux interrogations sur ce cas précis.

« Des agents en larmes, nous en recevons toutes les semaines, des cas parfois très lourds, auxquels il est difficile de trouver des solutions adaptées », souligne Stéphane Rohrbach, secrétaire général du FERC Sup-CGT de l'UPMC.

Que s'est-il passé les 4 et 5 août sur le campus de Jussieu

Alerté par les collègues travaillant dans les barres 13-23, 22-23 se plaignant d'irritations provoquées aux yeux et sur la peau par la présence dans l'air de laine de roche, un représentant du CHSCT fait arrêter des travaux d'enlèvement de ce matériau. Il s'est avéré que l'entreprise chargée de ces travaux ne respectait aucune consigne de sécurité vis-à-vis de ses ouvriers et du personnel présent dans les locaux. Depuis mai, les représentants du personnel au CHSCT avaient alerté sans succès la présidence des risques cancérigènes possibles provoqués par l'exposition à la laine de roche dégradée, ils s'étaient heurtés au refus systématique de fournir les fiches de sécurité des matériaux concernés, le calendrier ainsi que les plans de préventions liés à l'intervention de l'entreprise. La direction de l'UPMC a tout fait alors pour minimiser les risques pour la santé. Seules des menaces de recourir au tribunal administratif et à l'inspection du travail ont fait stopper ces travaux.