Journal n°7
UJF

Dans cet journal vous trouverez :

1. *Fusion : la grande illusion*
2. *Les actions menées par les membres FERCsup CGT du CHSCT*
3. *Syndicat : nos réflexions*
4. *Primes et Déprimes : Saison 2*

>> 1. FUSION : LA GRANDE ILLUSION

Notre position de principe : dès l'annonce de la fusion des 3 universités, les représentant-e-s de la FERCSup CGT des 3 universités se sont positionnés contre la fusion.
Nous analysons la fusion comme une pièce de puzzle de la réforme de l'Etat : réforme de l'ESR, loi santé, réforme territoriale… Tout cela, conjugué au pacte de responsabilité et à l'austérité budgétaire, impacte nos conditions de travail, surcharge, complexification de nos métiers, précarisation des emplois, mise en place de primes individualisées (intérim, encadrement et de mission) pour inciter les salariés à travailler plus pour gagner un supplément de rémunération « de misère ».

Austérité et restriction budgétaire : depuis le passage en RCE/2010, l'un des éléments de la restriction budgétaire est le non-remplacement en totalité du GVT par le ministère (le désengagement de l'Etat du salaire des fonctionnaires est une des conséquences du passage en RCE !). Ainsi, dans presque toutes les universités le budget de la masse salariale est déficitaire. Ce problème se conjugue à la baisse, au mieux à la stagnation, de la dotation de l'Etat.
Budget de l'UJF : tout d'abord la dotation de l'Etat est en baisse depuis deux ans (2014 et 2015).
A cela s'ajoute, entre autres, l'augmentation de la masse salariale des titulaires alors que l'Etat ne compense pas totalement le GVT.
Donc tout naturellement comme les ressources ne suivent pas, suite aux deux années consécutives de déficit budgétaire l'université a l'obligation de présenter un « plan de retour à l'équilibre =» au recorrat !
Le volet d'emploi du plan qui va être présenté au CT prévoit, entre autres économies budgétaires, la diminution des renforts et remplacements des personnels absents, le gel de 10 postes BIATSS, 1 support invité et 1 Prag. Ce qui est inacceptable pour nous, et nous l'avons fait entendre dans les instances de l'université.
Nous n'avons pas oublié l'engagement de la présidence en matière d'emploi consistant à ne pas recourir à des CDD pour des besoins permanents !
En plus du projet du « plan de retour à l'équilibre », en janvier dernier au CT et au CA nous avons voté un plan de l'emploi 2015 relativement ambitieux, 99 postes mis au concours. Aujourd'hui, 14 concours, notamment catégorie A et B, s'avèrent infructueux. Or, dans le contexte actuel, nous ne pouvons croire à un manque de vivier ou l'absence de candidats ! Comment peut-on justifier ces concours infructueux ? Nous nous interrogeons sur le « hasard » des concours infructueux en plus du gel des emplois prévu dans le plan de « retour à l'équilibre » ? Cela ferait beaucoup d'économie budgétaire !
Ne faut-il pas chercher l'explication dans le déficit de l'enveloppe de la masse salariale et les économies que l'université souhaite y faire, et cela au détriment de la santé mentale de ses personnels ?
On peut imaginer la déception des personnels ayant participé aux concours infructueux !
Nous considérons que ces gels d'emplois et ces concours infructueux ne sont pas de bons signaux à envoyer aux personnels à 3 mois de la fusion des universités !

La fusion devient un fait par la publication du décret. Cela ne change rien dans notre constat sur ses objectifs :
1) Economie d'échelle en termes de budget et de ressources humaines,
2) Resserrer la gouvernance au sein de la Comue dans le but de l'intention de l'Idex,
3) Voulue par l'ex secrétariat d'Etat à l'enseignement supérieur et à la recherche, Geneviève Fioraso, qui voulait faire de « sa région » un exemple de l'application de la loi sur l'ESR de juillet 2013.

Absence de démocratie : nous avons toujours dénoncé la fusion au détriment de la démocratie universitaire, l'éloignement des personnels des instances décisionnelles et de la qualité de vie professionnelle des agents.
Actuellement à l'UJF, le CT représente environ 3 500 personnels, celui de l'UPMF représente environ 1200 personnels, et celui de Stendhal environ 800 personnels à l'UGA, nous aurons un seul CT pour environ 5 500 personnels ! Alors que le nombre des représentant-e-s des personnels au CT est de 10 au maximum !

A trois mois de la fusion, les questions primordiales ne sont toujours pas réglées :
- La localisation des directions administratives regroupées, pose toujours un problème par manque de capacité d'accueil des locaux en bon état ;
- La bataille est déclarée pour la présidence de l'UGA, alors qu'il s'agit d'un scrutin de liste ; s'agit-il d'assoir les ambitions personnelles ?
- La concurrence entre les établissements fait qu'à ce jour, la Direction Générale Déléguée Formation n'est toujours pas nommée ;
- Les assemblées d'informations à destination des personnels sont organisées, mais il n'est présenté qu'une répétition de diaporamas comportant des déclarations d'intention. Le personnel devient-il l'observateur d'une situation de « chaos » alors que les présidents se satisfont en disant « la fusion prendra plusieurs années à se stabiliser » ?

En plus de la fusion des structures, les représentant-e-s des personnels s'inquiètent des systèmes d'informations (APOGEE, HARPEGE, …) communs aux 3 universités notamment de l'application APOGEE qui a un impact fort pour la scolarité et les étudiants.
Dans ces conditions, le personnel reste toujours dans l'interrogation. On constate des situations de mal être au travail. La souffrance est partagée à tous les niveaux, de l'agent d'exécution aux encadrants, à l'image de ces derniers qui doivent postuler sur leurs postes et confirmer leurs compétences !
Nous avons fait voter au CHSCT une demande d'expertise sur les conséquences de la fusion pour les conditions de travail.
Face au « rouleau compresseur » de la fusion, nous les représentant-e-s de la FERCsup, sommes attentifs au processus d'affectation des personnels, de l'harmonisation des règles de gestion des personnels, et de toutes les questions relatives à la condition de travail des salariés.
Les élections du 2 novembre 2015 de l'UGA, nous y seront bien présents ! Elles sont pour nous l'occasion d'affirmer nos positions et de porter la voix des personnels.
C'est aussi l'occasion d'affirmer notre place en tant que 1ère organisation syndicale de l'ESR issue des dernières élections professionnelles du 4 décembre 2014.

Concernant les élections de la COMUE : nous avons toujours contesté les mille-feuilles administratifs. Nous avons donc décidé de ne pas éparpiller nos forces dans les élections des pôles de recherches de la Comue.
Nous avons la même position pour les autres instances de la Comue, CA/CAC. Nous déposerons des listes là où nos représentant-e-s trouvent un intérêt à y siéger et à remplir leur mandat.

Lire également notre journal/UJF N° 6 envoyé le 26 mai à 7h27

>> 2. ACTIONS MENEES PAR LES MEMBRES FERCSUP CGT DU CHSCT CONCERNANT LE DÉCRET DE LA FUSION

Tout d'abord nous tenons à vous présenter les membres FERCSup CGT, siégeant au CHSCT (Comité Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail)

Membres titulaires
GERSON Véronique
JOUBIER Aurélien
CHATEL Murielle
Membres suppléants
DUBOULOZ Claude
PICHON Pierre
SIBOURG Christophe

Vu les votes du comité technique de l'Université Joseph Fourier du 5 juin 2015 concernant le projet de décret de la fusion (2 pour, 3 abstentions, 4 contre),
Vu le vote du CA de l'Université Joseph Fourier concernant le décret de la fusion (18 pour, 5 abstentions, 1 contre),
Il a semblé impératif aux membres FERCSup CGT de procéder à une demande d'expertise relative aux conséquences de la fusion des trois universités Grenobloises sur les conditions d'emploi, de travail et sur la santé des personnels impactés.
Lors du CHSCT du 12 mai 2015, durant lequel les membres du CHSCT devaient se prononcer sur le plan d'accompagnement des personnels dans le cadre de la fusion, les membres FERCsup CGT ont refusé de voter, faute d'éléments de réponse (résultat du vote : 2 pour, 2 abstentions et 3 refus de vote).
Leurs inquiétudes portent sur :
- La masse critique de l'Université fusionnée (environ 40 000 étudiants, 5 500 personnels) entraînera une lourdeur administrative et, à fortiori, une mise en place de strates administratives ayant pour conséquence l'éloignement des personnels des lieux décisionnels.
- Le caractère précipité et peu maîtrisé de la mise en place du calendrier de la fusion et de la définition des organigrammes.
- Le caractère précipité des mesures censées accompagner les personnels, qui nous font nous interroger sur leur validité et leur efficacité.
- Fonctionnement démocratique des instances paritaires et élues (CT/CPE/CHSCT/CA).
- Mise en œuvre des moyens nécessaires pour unifier les pratiques en matière d'hygiène et sécurité.
- L'incertitude sur l'avenir professionnel des agents concernés et l'absence d'éléments de réponses concrets et des mobilités forcées.
- Perspectives d'évolution de carrière pour les personnels des universités et le fonctionnement de la CPE.
- Les risques psycho-sociaux et professionnels au processus de fusion.

Lors du CHSCT Université Joseph Fourier du 22 septembre 2015, cette expertise a été votée à l'unanimité par les représentants des personnels.

>> 3. SYNDICAT : NOS RÉFLEXIONS

Un autre syndicat de l'UJF, syndiquant les seuls personnels ITRF, a fait part récemment dans sa propagande des privilèges de traitement réservés à ses adhérents (informations, soution, accompagnement individuel…). Il a également laissé entendre qu'il ne vivait que de ses cotisations, contrairement aux confédérations (comme la CGT) qui seraient subventionnées par l'Etat.
Notre syndicat FERCSup CGT ne partage pas du tout la même conception du syndicalisme. L'organisation en confédération nous permet de tisser des liens forts, riches d'échanges et parfois de contradictions, avec d'autres syndicats CGT de métiers, de domaines différents. L'université, l'enseignement supérieur n'est pas une tour d'ivoire à l'écart de la société ! Être confédérés au sein de la CGT, c'est affirmer la solidarité de tous les salariés, quels que soient leurs secteurs d'activité, quels que soient leurs statuts, et défendre une vision commune de la société, se battre ensemble pour des valeurs universelles, comme le service public, la protection sociale, l'égalité des droits sur tout le territoire…etc.
Sans confédérations syndicales, nous ne connaîtrions probablement pas les congés payés, le code du travail, le statut de la fonction publique, les retraites ou la sécurité sociale…
Nous, FERCSup CGT, défendons, travaillons sur le terrain, informons les personnels sans aucune inégalité de traitement, que ceux-ci soient adhérents ou non à notre syndicat !
L'adhésion à un syndicat ne peut pas être selon nous à condition pour être accompagné en cas de situation difficile, ou pour voir son dossier de carrière défendu. Dans cet état d'esprit, on peut se demander ce qu'il en est dans leur traitement des dossiers des personnels lors des CPE. Faut-il que les personnels soient également adhérents pour bénéficier de l'examen de leurs dossiers et présentés lors de ces commissions paritaires ?
Nous, FERCSup CGT, sommes représentants de **TOUS** les personnels, et pas seulement de nos adhérents. Nous veillons à ce que les droits et mérites des personnels soient respectés **POUR TOUS**, quels que soient leurs statuts ou l'appartenance syndicale. Nous répondons à **TOUS** les personnels qui nous demandent des informations.
Pour nous, FERCSup CGT, adhérer à notre syndicat, est ce droit, pour vous, personnels de tous âges, de toutes catégories, de **vous engager dans un acte volontaire de vouloir partager, reconnaître et soutenir dans nos luttes, nos valeurs et notre éthique : démocratie, fraternité, solidarité, justice, égalité, unité…**
Vous TOUS avez le droit d'être soutenus, traités et informés de manière égale et notre combat sera toujours de lutter contre toute forme d'inégalité de traitement et de discrimination !
Nous, FERCSup CGT, sommes vos représentants à TOUS !
Reste l'image, résolument poignante, du pauvre petit syndicat dont l'existence ne reposerait que sur les cotisations de ses adhérents, contrairement aux «confédérations» gavées de subventions de l'Etat. David contre Goliath ! On entendrait presque siffler la fronde.
L'idée reçue selon laquelle les centrales syndicales sont «fortement subventionnées par l'Etat» ne vient pas de nulle part. Il s'agit d'une propagande construite par des think tanks libéraux comme l'Iffap, et qui repose essentiellement sur un amalgame grossier : sont ajoutées ainsi aux subventions directes les décharges syndicales (acquises de hautes luttes et non offertes gracieusement par l'Etat), les aides «en nature» de collectivités locales (mise à disposition de locaux syndicaux, bourses du travail), autorisations d'absence, temps de formation, etc.
Cela s'appelle le droit syndical, et tout syndicat représentatif y a accès. À l'UJF, certains syndicats, qui ne sont pourtant pas de grosses confédérations, ne se privent pas de l'utilisation de leurs décharges…

>> 4. PRIMES ET DÉPRIMES : SAISON 2

Dans le contexte de la fusion, quelle est l'actualité sur le front des primes : prime de fusion, primes de fin d'année, PPRS/IAT/IHTS , mise en place du RIFSEEP ?

PPRS/IAT/IHTS/PFR : Nous avons démandé et obtenu une augmentation de 15 euros par mois des primes substitutives des personnels BIATSS (au prorata du temps de travail), avec effet rétroactif au 1er janvier 2013. Cette augmentation de 15 euros correspond à l'obtention du taux qui va de 4.86 à 5.06 pour les différents grades de la catégorie C. Nous rappelons quand même les épisodes précédents, depuis 2 années successives, il n'y avait eu aucune revalorisation du taux de nos primes (moyenne à 4.5) et toute malgré nos revendications pour l'obtention du rehaussement de ce taux. Suite à quoi nous avions quand même obtenu une prime exceptionnelle de 150 euros brut pour les collègues de la catégorie C uniquement.
Prime de fin d'année : souvenez-vous ! L'équipe présidentielle de l'UPMF avait souhaité lors des années précédentes saluer le dévouement des personnels par le versement d'une prime de fin d'année de 650€, cette prime est reconduite cette année pour nos collègues à hauteur de 700€ brut ! Nous avons souligné et plaidé auprès de l'équipe présidentielle de l'UJF l'importance de cette reconnaissance de l'investissement des personnels, qui plus est engagés dans un processus de fusion peu maîtrisé : nous faisons allusion ici au calendrier, aux dispositifs mis en place dans la précipitation. Lors du CT du 10 septembre 2015, nous avons donc obtenu, comme l'année dernière, une prime de fin d'année de 200€ brut qui sera versée en novembre, à l'ensemble des personnels en position d'activité au 01/11/2015 et entrés à l'UJF au plus tard le 01/01/2015. Alors que l'UPMF voit la prime augmentée en brut de 50€, l'équipe présidentielle de l'UJF est restée de marbre lorsqu'il s'est agi de répondre à la demande du FERCSup CGT d'offrir cette prime pour cette année.
Prime de fusion : nous avons obtenu lors de ce même CT le principe d'une prime de fusion dont les modalités de versement et le montant seront définis en 2016. Nous restons attentifs à ce que cette prime soit à la hauteur des efforts d'adaptation demandés aux personnels et aux surcharges de travail inévitables.

RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) : en 2016, alors que nous accueserons tous le choc de la fusion, nous aurons aussi à défendre les intérêts des personnels (ITRF, AENES, Bibliothèques) lors de la mise en place du nouveau régime indemnitaire dit RIFSEEP, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) avec comme volonté affichée par le gouvernement d'«harmoniser» les politiques indemnitaires sur le plan interministériel. Ce nouveau régime fait l'unanimité syndicale contre lui car il met en avant performance individuelle et concurrence entre agents du service public. Cette redistribution se fera à moyen constant et l'on craint qu'elle ne serve à déshabiller Paul pour habiller Pierre.

Nous tenons cependant à vous informer que la FERcsup CGT revendique :
- **Larrêt du gel de traitement imposé par le gouvernement au prétexte d'économies budgétaires**
- **L'intégration des primes dans le salaire qui compteront dans l'assiette de nos pensions de retraite**
- **La revalorisation immédiate du point d'indice de 10%**
- **La refonte de l'ensemble des grilles de traitement**
- **L'abandon de l'entretien professionnel**
- **La suppression de toutes les primes et leur intégration dans les rémunérations**
- **En mesure transitoire, même niveau d'indemnités pour l'ensemble des corps (AENES, ITRF, Bibliothèques) à 20% de la rémunération**