

## Pour une prime égale pour toutes et tous !

Chaque année le CIA (Complément Indemnitaire Annuel pour les titulaires) et la PII (Prime d'Intéressement Individuel pour les contractuels) sont versée en décembre. Certains l'appellent « la prime de Noël ». A la CGT nous l'appelons « prime à la tête du client » ! (p.2.)

## Formation continue : chronique d'une destruction douloureuse d'un collectif de travail ou voyage en *absurdie*

Lors de la fusion, les personnels des services de formation continue avaient alerté la Présidence sur l'importance d'avoir un service de formation continue centralisé pour garder le savoir-faire et la dynamique impulsée notamment par l'UPMC. (p.3.)

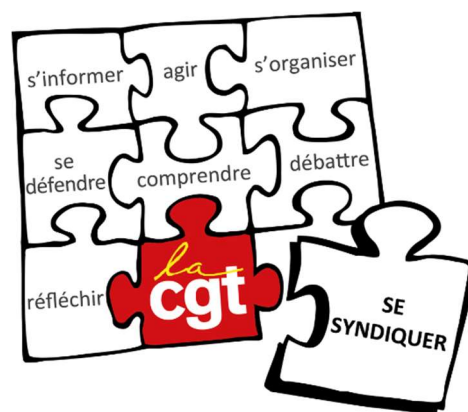
**Nettoyage : la CGT écrit à la Présidence pour dénoncer les conditions de travail et le management toxique du prestataire**  
(p.5.)

## Nazisme et médecine

Suite aux événements récents survenus lors d'un cours de médecine où des internes ont fait l'apologie du nazisme, en évoquant notamment Hitler, Maurice Papon et Vincent Reynouard, nous souhaitons réaffirmer fermement notre position contre de telles dérives et rappeler certains faits historiques essentiels. (p.6.)

## Révision des effectifs

Comme chaque année la campagne de la révision des effectifs est présentée au CSA et au CA fin octobre début novembre. Cette année la présidente de SU a repoussé ce passage dans les instances après les élections aux conseils centraux. Avait-elle peur que cela influe sur les élections en sa défaveur ? (p.7.)



## Pour une prime égale pour toutes et tous !

Chaque année le CIA (Complément Indemnitaire Annuel pour les titulaires) et la PII (Prime d'Intéressement Individuel pour les contractuels) sont versée en décembre. Certains l'appellent « la prime de Noël ». A la CGT nous l'appelons « prime à la tête du client » !

L'attribution de la PII reste arbitraire et non obligatoire, permettant pressions managériales et créant des inégalités entre agents. **La PII est censée être d'un montant moyen unique, quelle que soit la catégorie, mais elle peut être modulée, ce qui ajoute à l'opacité du dispositif. Deux modes de financement, deux niveaux d'inégalités :**

- Contractuels rémunérés sur dotation d'État :

Ils relèvent d'une PII financée par l'établissement, mais selon des critères toujours peu transparents et soumis à la modulation décidée par la hiérarchie.

- Contractuels financés sur autres ressources (ANR, IDEX,...) :

Leur PII dépend des fonds propres du service, ce qui implique qu'un « devis » doit être établi sans garantie que le service puisse financer la prime.

Résultat : des agents au statut équivalent peuvent être traités différemment selon la source de financement.

**La modulation du CIA, « à enveloppe constante », permet à la hiérarchie de donner plus à certains et moins à d'autres**, le plus souvent de façon arbitraire. Des collègues nous ont déjà alerté sur le niveau de primes que leurs hiérarchies ont validé. Le moins que l'on puisse dire c'est qu'il y a une baisse du niveau par rapport à décembre 2024.

Ce système déjà inégalitaire par les différences entre les catégories (A, B et C) est aggravé par cette distribution aux critères flous. Les primes actuelles vont faire des « heureux », mais aussi des « déçus ». Cette mise en concurrence va être délétère pour le climat de travail. Qui la mérite, qui ne la mérite pas ? Qui juge ? Sur quels critères ?

	0	1	2	3	4	5	6
A	0 €	175 €	350 €	525 €	700 €	875 €	1 050 €
B	0 €	100 €	200 €	300 €	400 €	500 €	600 €
C	0 €	75 €	150 €	225 €	300 €	375 €	450 €

Nous rappelons que le CIA est facultatif dans le cadre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel). Sorbonne Université n'avait aucune obligation de choisir un tel dispositif. Nous conseillons donc dès maintenant aux collègues qui ne seront pas satisfaits à engager des recours afin de contester le montant de leur CIA ou PII.

Nous rappelons aussi que la part croissante des primes dans la rémunération est le résultat du gel du point d'indice et des salaires. **Les primes ne comptent pas pour la retraite.** La CGT demande aux collègues en responsabilité de ne pas appliquer la modulation et de mettre le niveau 4 à tous les agents pour le CIA et le niveau moyen pour tous les contractuels (càd) 1000 €.



# Formation continue : chronique d'une destruction douloureuse d'un collectif de travail ou voyage en *absurdie*

**Lors de la fusion**, les personnels des services de formation continue avaient alerté la Présidence sur l'importance d'avoir un service de formation continue centralisé pour garder le savoir-faire et la dynamique impulsée notamment par l'UPMC. La formation continue de l'UPMC était alors l'une des plus dynamique et innovante de France.

Composée de personnels expérimentés, qui suivaient les évolutions réglementaires de la formation professionnelle et les évolutions technologiques importantes pour l'ingénierie pédagogique, il avait un chiffre d'affaire important.

Six ans plus tard, les collègues des services de formation continue, notamment en Sciences et Santé, nous alertent régulièrement sur les difficultés qu'ils rencontrent : absence de bienveillance, perte de sens de leur travail, perte de leurs effectifs, absence de formation et management délétère.

**Dans le service formation continue de la faculté de Santé**, depuis 2019 il y a un recours de plus en plus grand aux contractuels avec un turnover permanent (il faut dire que les rares titulaires qui arrivent dans le service en repartent aussi rapidement que possible).

L'utilisation des CDD en lieu et place de postes pérennes permet de pressuriser au maximum les personnels et de leur faire miroiter un avenir radieux à la faculté de Santé.

Ce n'est pas le cas évidemment, au mieux il leur est proposé un nouveau contrat avec une période d'essai plus longue afin de pouvoir les

jeter sans ménagement et comme ça ni vu ni connu je t'embrouille !

Non formés, ils sont poussés à partir quand ce n'est pas la direction qui met un terme au contrat. Pas de procédure administrative, pas d'indemnité chômage, rien ! Que du bonheur pour la faculté de Santé qui s'en sort à bon compte. Depuis 2019 aucun développement de l'activité. Reste, bien sûr, l'activité qui est liée à la formation d'un public captif de médecins qui se spécialisent via les DU, ou les médecins obligés au Développement Professionnel Continu (DPC).

Depuis 2 ans la VAE pour le master Santé qui permettait au paramédicaux d'évoluer vers les nouveaux métiers de la santé en réduisant leur parcours de formation est arrêtée !

**En ce qui concerne le service de formation continue à la faculté des Sciences et Ingénierie** une enquête administrative menée par un cabinet d'avocat qui serait spécialisé dans les RPS débouche sur des convocations individuelles au service RH pour des remontées de bretelles sur des arguments fallacieux.

Ce service est en perdition depuis plusieurs années avec des signalements réguliers sur les dysfonctionnements structurels dont l'établissement ne tient pas compte. Ces dysfonctionnements ont conduit plusieurs collègues expérimentés à changer de service, à quitter l'université ou à prendre une retraite « anticipée ».

Au 01/01 2026, l'effectif sera de 40 % de l'effectif de 2022. Les collègues toujours

présents sont systématiquement pointés du doigt, leurs fiches de poste n'existent pas, ils n'ont pas bénéficié des formations nécessaires, notamment sur les logiciels spécifiques, l'absence de fonction support rend le travail difficile.

**A ceci s'ajoute que le service de formation continue ne fait plus de VAE alors même que l'UPMC était pionnière en la matière** et qu'il y a encore 4 ans SU était la première université de France pour les VAE doctorales et la première en Île de France pour les autres VAE, que différents services tel que le SCAI ou différentes plateformes se mettent à vendre de la formation continue sans réflexion aucune sur le coût des formations et sur la nécessité d'être en capacité de vendre des formations labellisés SU, et surtout avec une méconnaissance de la réglementation de la formation professionnelle.

**Alors que devons-nous conclure ?** Que vraiment la direction de la formation continue en FSI n'a pas de chance ? L'analyse de la CGT est que la direction de l'université souhaite démanteler ce service pour l'externaliser et que par conséquent il y a un harcèlement stratégique à son encontre. On fait en sorte que les dysfonctionnements s'aggravent en laissant pourrir la situation, mais à quel prix humain ?

Dans ce contexte, si l'on ajoute que depuis la fusion, la direction de l'université n'a pas été en mesure de fédérer les services FC des entités SU, on ne peut que s'interroger sur le projet GOAL@SU (*Global Oriented Ambitious Learning*) financé par l'ANR, présenté dans les Actus de SU du 2 décembre **comme**

**réinventant la formation continue.** Lancé en septembre 2023, le projet GOAL@SU ambitionne de positionner l'Alliance Sorbonne Université comme un acteur clé de la formation continue en France. Il a été obtenu il y a deux ans à grand coût, via des cabinets de conseil, pour obtenir *in fine* le quart de ce que les autres Universités ont reçu ! Il peine à se développer. Aujourd'hui 10 recrutements ont été effectués dans ce cadre : déjà 3 démissions dont 2 avec signalement RH avec un chiffre d'affaires généré de zéro...

**Est-ce pour cela que les services de formation continue de Santé et de Sciences ont été tellement maltraités ?** Comment peut-on imaginer fédérer les acteurs de l'Alliance SU en un réseau collaboratif quand SU a été dans l'incapacité de le faire pour les services FC de ses entités ? Combien de temps faudra-t-il pour reconstruire l'expertise des services de Formation Continue si soigneusement déconstruite, alors même que les textes de juillet 2025 renforcent les obligations réglementaires notamment en matière de qualité ?

**Pour la direction de l'université, la formation continue est synonyme d'argent. Certes, mais elle oublie que la formation professionnelle est un secteur qui nécessite rigueur compétences et expertise, toute chose que que les beaux mots ne remplacent pas.**

Après le fiasco de *Nouvelles Licences à Sorbonne Université* pour lequel nous devons rembourser l'ANR, qu'en sera-t-il du projet GOAL ?

## Des nouvelles de nos collègues du nettoyage !

Samsic SAS 1 Champeret 3  
9 Quai de Dion Bouton  
92800 Puteaux

Maison des syndicats  
Tour 66-65 – 5ème étage – Pièce 504  
Tel : 01 44 27 30 60  
Campus Jussieu  
Mail: [cgt@sorbonne-universite.fr](mailto:cgt@sorbonne-universite.fr)  
<http://sorbonne-universite.fercsup-cgt.net>

Objet : problème nettoyage SAMSIC

Paris le 01 décembre 2025

Madame, Monsieur,

Veuillez trouver au verso le courrier que nous avons adressé à la présidente de notre université.

Nous vous alertons de ces mauvaises conditions de travail et des mauvaises pratiques qui règnent dans votre entreprise.

Vos prédécesseurs n'ayant pas respecté les salariés dans leurs droits et leur dignité ont dû déboursier 270 000 euros environs sans compter tout ce qui a été versé aux salariés par AEC pour arrêter la procédure de quelques salariés, suite à nos actions au tribunal des Prud'hommes.

Sachez bien que nous n'hésiterons pas à aider les salariés dans ces démarches si cette situation perdure.

Cordialement,

Nathalie Routhier Gaudard, Antoine Boulangé

Co secrétaires de la CGT Ferc Sup de Sorbonne Université

**De :** su-secretariat-request@listes.fercsup-cgt.org <su-secretariat-request@listes.fercsup-cgt.org> **De la part de**  
GAUDARD ROUTHIER Nathalie

**Envoyé :** lundi 24 novembre 2025 14:36

**À :** DRACH-TEMAM Nathalie <Nathalie.Drach-Temam@Sorbonne-universite.fr>

**Cc :** HOUSSET Florence <Florence.Housset@Sorbonne-universite.fr>; HOCQUINGHEN Catherine <catherine.hocquinghen@Sorbonne-universite.fr>; 'su-secretariat@listes.fercsup-cgt.org' <su-secretariat@listes.fercsup-cgt.org>

**Objet :** [su-secretariat] problème nettoyage SAMSIC

Madame la Présidente,

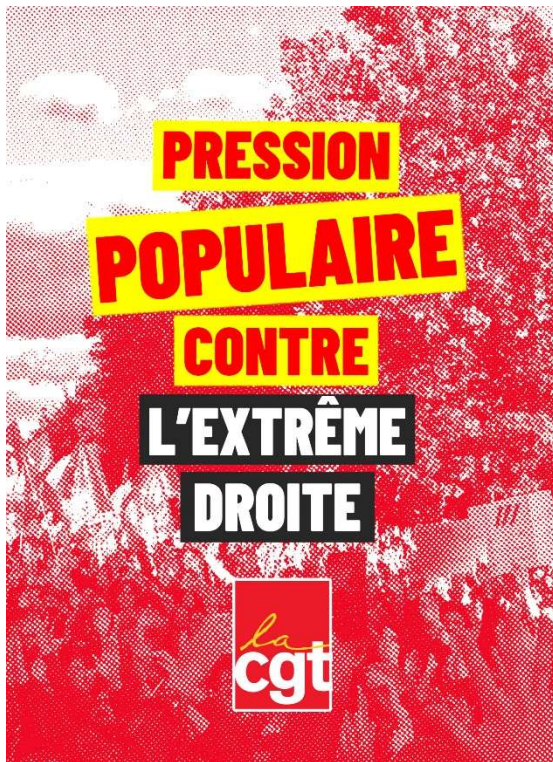
Ce matin une dizaine de salariés de l'entreprise SAMSIC sont venus pour se plaindre de leurs conditions de travail.

Ils se plaignent :

1. D'une surveillance accrue des chefs d'équipes n'aillant pas sous leurs responsabilité les salariés qu'ils surveillent ;
2. Être de moins en moins nombreux pour couvrir les missions qui leurs sont confiés, 90 salariés environ contre plus de 100 à l'arrivée de SAMSIC ;
3. Aucun remplacement des absents et par conséquent d'une charge de travail en hausse impossible à effectuer dans le temps qui leur est imparti ;
4. Non-paiement des heures supplémentaires ;
5. Pression constante avec menace de licenciement si le salarié indique qu'il n'a pas le temps pour l'augmentation de la charge de travail ;
6. Le manque de matériel et de produit ;
7. De nouveaux les « bonnes » habitudes mafieuses sont de retour, plusieurs salariés se plaignent que 3 chefs d'équipes leurs soutirent l'équivalent d'une heure de travail par jour en euros.

Les salariés ont mis en cause le directeur d'agence, affirmant qu'il exerce une pression sur la cheffe de site et les chefs d'équipe, contribuant ainsi à la dégradation des conditions de travail. Nous vous demandons d'intervenir afin que cela cesse. Cordialement, Nathalie Routhier Gaudard pour la CGT SU

## Nazisme et médecine



Suite aux événements récents survenus lors d'un cours de médecine où des internes ont fait l'apologie du nazisme, en évoquant notamment Hitler, Maurice Papon et Vincent Reynouard, **nous souhaitons réaffirmer fermement notre position contre de telles dérives et rappeler certains faits historiques essentiels.**

Le corps médical en Allemagne nazie a été profondément impliqué dans les politiques raciales et criminelles du régime. À partir de 1933, la profession médicale allemande, dont une part significative des médecins était membre du parti nazi, a participé activement à des programmes eugénistes, d'euthanasie et d'expérimentations médicales inhumaines.

De 50 à 65% des médecins allemands non juifs ont rejoint le parti nazi, un taux parmi les plus élevés dans les professions universitaires.

Ces programmes ont conduit à au moins 230 000 morts, incluant des patients handicapés, juifs et déportés, avec des pratiques souvent intégrées à la médecine officielle à cette époque.

Néanmoins, en France, de nombreux médecins ont été des acteurs déterminants de la résistance médicale et morale contre le nazisme pendant la Seconde Guerre mondiale.

Des figures comme Robert Debré et Georges Canguilhem ont incarné cette lutte contre l'oppression nazie et les idéologies racistes. Cette résistance médicalement engagée souligne que la médecine peut être un outil d'émancipation et de défense des valeurs humaines face à l'inhumanité du nazisme.

Enfin, la lutte contre l'antisémitisme et toutes formes de discriminations a toujours été au cœur du militantisme syndicaliste et des combats de la gauche française, et ce depuis l'affaire Dreyfus.

Des personnalités historiques telles que Jean Jaurès, Bernard Lazare et Léon Blum ont incarné ce combat pour la justice sociale, la défense des droits humains et la solidarité face aux haines raciales et à l'exclusion.

Nous condamnons avec la plus grande fermeté ces manifestations d'apologie du nazisme dans nos institutions de formation médicale et appelons à renforcer la sensibilisation historique et éthique dans les cursus, afin que les nouvelles générations de soignants n'oublient jamais ces leçons fondamentales de l'Histoire.

## Révision des effectifs

Comme chaque année la campagne de la révision des effectifs est présentée au CSA et au CA, habituellement fin octobre début novembre. Cette année la présidente de SU a repoussé ce passage dans les instances après les élections aux conseils centraux. Avait-elle peur que cela influe sur les élections en sa défaveur ?

Cette année donc le CSA et le CA se sont donc prononcés au mois de décembre. Nous avons pu constater alors même que le CSA n'avait pas été consulté que le document devant être présenté au CA n'était pas le même ! Est-ce de la malhonnêteté ?

### Les mesures RH arrêtées au 21 novembre 2025 et soumises au CSA du 5 décembre 2025

Mesures	Nombre de mesures
Faculté des Lettres	118
Faculté de Santé	42
Faculté des Sciences et Ingénierie	226
Directions interfacultaires	77
<b>Total général</b>	<b>463</b>

Mesures	Nombre de mesures
BIATSS	298
Enseignants	90
<i>Dotations Spéciales</i>	75
<b>Total général</b>	<b>463</b>

### Autres mesures

Mesures	Filière	Nombre de mesures
COMP	EC	13
BOE	EC	2
COMP	Apprentis	13
FIU	Biatss	9

Comme tous les ans, il ne nous est pas communiqué le nombre de demandes des UFR et composantes. Nous avons posé la question en CSA et la Présidente nous a répondu qu'elle avait aussi demandé ces informations...mais qu'on ne les lui avait pas données !

Le tableau des mesures RH ne fait pas apparaître les suppressions de poste contrairement à ce que nous demandons depuis de nombreuses années. Cette année, le CA a voté un budget prévoyant un déficit de 17 millions d'euros avec un fonds de roulement réduit à peau de chagrin, et encore il s'agit d'une hypothèse puisque le budget de l'Etat n'a pas encore été voté. Dans ce contexte, il y a fort à parier que les mesures arrêtées par la révision des effectifs relèvent elles aussi d'hypothèses et que de nouveaux arbitrages auront lieu.