



Maison des syndicats sur le campus de Jussieu
Tour 66-65 – 5ème étage – Pièce 504
Tel : 01 44 27 30 60
Mail: cgt@sorbonne-universite.fr
<http://sorbonne-universite.fercsup-cgt.net>



Nous exprimons notre soutien le plus profond aux proches, aux collègues et aux élèves du professeur assassiné vendredi dernier.

C'est l'ensemble du milieu éducatif qui est endeuillé ; l'Ecole doit rester le lieu du vivre ensemble, de l'émancipation et doit former des citoyen-nés libres et éclairé-es. Son rôle ne pourra vraiment s'accomplir qu'en travaillant à une réelle transformation de la société sur les bases de la justice sociale et d'une véritable égalité.

Un-e enseignant-e doit pouvoir, dans son enseignement, aborder tous les sujets du programme sans avoir peur pour sa vie ou celle de ses proches. Pour l'heure, c'est le temps du recueillement et de la retenue qui prime.

La CGT réaffirme la nécessité de lutter contre tous les obscurantismes et toutes les idéologies prônant l'intolérance, l'exclusion, la haine et le fanatisme religieux qui ont conduit à l'assassinat de Samuel Paty.

La CGT se tiendra aux côtés des collègues qui continueront d'accomplir leur mission avec dignité.

100 Milliards essentiellement pour les grandes entreprises dans le cadre du plan de relance sans aucun contrôle, des centaines de milliards de la banque européenne pour le rachat des dettes des grandes entreprises (Total, Sanofi, Saint Gobin,...). Avec la loi de programmation de la recherche le gouvernement annonce en échange du recrutement de contractuels (et non de maîtres de conférences) des revalorisations uniquement des primes (et non des salaires) des enseignants chercheurs et chercheurs pour... plus tard, pour après les élections !

Le gouvernement doit donner les moyens à l'université

- pour accueillir les étudiant.es en toute sécurité,
- pour réaliser les missions d'enseignement et de recherche en respectant scrupuleusement les règles sanitaires.

Nous demandons au **gouvernement** un plan d'urgence avec :

- la construction et/ou la location de **locaux** provisoires,
- le recrutement important de **maitre.sses de conférences**,
- la distribution de masques à **tous les étudiant.es** sans exception,
- le **recrutement** de technicien.nes et d'ingénieurs nécessaires à cet enseignement à distance,
- un complément budgétaire pour faire face aux dépenses de fonctionnement et d'investissement provoquées par la crise sanitaire,
- la **revalorisation** des bourses étudiantes, de l'APL et des minimas sociaux.

Stress, crise sanitaire, improvisation : **nous demandons à la direction de l'université**, pour travailler dans des conditions supportables, en rassurant les enseignants chercheurs mais aussi les personnels administratifs, techniciens ingénieurs et bibliothécaires :

- de **faire confiance** aux structures pour trouver les bonnes modalités de travail, d'enseignement évitant les décisions bureaucratiques,
- d'inclure dans les **tableaux de services** des enseignant.es, les préparations pour les enseignements à distance ainsi que le dédoublement des cours
- de **faire confiance aux agents quelle que soit leur catégorie**, fonctionnaire ou pas, qui demandent à **télétravailler** car effectuant des tâches qui le permettent,
- de reconnaître le **surtravail** engendré par les contraintes liées à la pandémie en revalorisant les indemnités,

- la **diminution journalière d'une heure** du temps de travail aux **agents n'effectuant pas des tâches télétravaillables** pendant la pandémie (voir ci-dessous),
- la **limitation de la plage de connexion** pour les salarié.es en télétravail,
- de permettre aux **représentant.es du personnel** d'exercer leur mandat,
- de suivre les avis du **CHSCT**,
- de renouveler le contrat de travail du **psychologue** du travail en le pérennisant sur un poste à plein temps, de recruter un.e second.e psychologue pour une université de 8 000 salariées,
- de permettre à la **médecine préventive** d'accomplir sa mission en toute **indépendance**.

Travail à distance occasionnel, télétravail

A Sorbonne Université, entre le 14 septembre et le 16 octobre (date limite), **20% des Biatss** (titulaires, cdi) ont formulé une demande de travail à distance d'après le document du Comité Technique. A ces demandes, il faudrait ajouter **11%** des Biatss ayant déjà signé une convention ou celle-ci étant en cours de traitement.

De marginal, le télétravail devient progressivement la norme !

- 55% des demandes sont formulées par des agents de catégories A alors qu'ils représentent 36 % des titulaires et cdi d'après le dernier bilan social,
- 32% des demandes sont formulées par des agents de catégorie B alors qu'ils représentent 29 % des titulaires et cdi,
- 13% des demandes sont formulées par des agents de catégorie C alors qu'ils représentent 35 % des titulaires et cdi.

72% des demandes viennent des femmes alors qu'elles représentent 62% des titulaires et des cdi. Cette surreprésentation met en évidence les inégalités des contraintes supportées encore aujourd'hui. Dans les années 60 et 70, sortir de chez soi pour aller au travail était vécu comme une libération.

Une femme Cadre a-t-elle les mêmes moyens pour sa carrière sur son lieu de travail avec les réunions tardives par exemple : les contraintes familiales pèsent davantage. Les femmes titulaires ou en cdi en catégorie A représentent 60% des salariés BIATSS, 72% des demandes de télétravail et 55% de ces demandes sont formulées par des agents de catégorie A.

L'augmentation des demandes de télétravail témoigne :

- de la **Crainte** du covid 19 et de l'insécurité sanitaire,
- des **durées de transports** de plus en plus longs, nous habitons de plus en plus loin à cause des loyers de plus en plus chers,
- des **conditions de travail sur nos campus qui se dégradent** (plusieurs agents par bureau alors que le téléphone est un outil important),
- le choix de repliement pour se défendre et se protéger.

Le risque du télétravail est la destruction du collectif, une ubérisation de nos métiers, l'accroissement des inégalités, l'empiètement du travail sur sa vie privée.

Nous demandons de définir un cadre du télétravail qui devrait porter sur :

- des **règles juridiques**, que se passe-t-il en travail à distance en cas de vol ou casse de l'ordinateur mais aussi en cas d'accident du travail (chute par exemple)
- l'articulation entre travail régulier, occasionnel et informel
- **la plage de connexion** : 7h à 19h (cela doit être possible avec ebureau, vpn), pas de connexion possible les week-ends ni les jours fériés. A la caisse de retraite de la sécurité sociale (CNAV), la plage de connexion est de 7h à 18h30, et le service rendu est de qualité! **Devoir travailler tard le soir est la preuve qu'il faut recruter.**
- **l'égalité entre les catégories** pour l'accès au télétravail (voir les chiffres de notre université)
- la nécessité de **relations basées sur la confiance**, c'est bien souvent l'explication pour un refus de télétravail aux collègues de catégorie C ou B ,

- la mobilité, la multiplication des lieux de travail, l'essor prévisible des tiers lieux. **L'agent doit garder son espace de travail avec son bureau sur le campus,**
- la prise en compte du handicap,
- le prêt des ordinateurs et autres équipements informatiques. L'organisation du travail doit tenir compte de la taille des écrans : l'utilisation d'un tableur excel sur un écran de portable ne constitue pas de bonnes conditions de travail !!!
- l'environnement de travail au-delà de l'espace dédié au travail chez soi comprend aussi le fauteuil de bureau. Le travail à distance durant le confinement a posé des problèmes à toutes celles et ceux qui étaient mal équipés. Une étude de l'IFOP indique que **12% des salarié.es ont le sentiment que leur état de santé s'est dégradé durant le confinement.** Quel est l'impact de la multiplication des visioconférences : certain.es durant le confinement avaient l'impression qu'il s'agissait de les surveiller,
- la sécurité des données et la protection des données professionnelles,
- **le calcul d'une indemnité journalière** pour compenser les coûts (chauffage, électricité, absence de restauration collective, toner pour l'imprimante, etc.)
- le rôle du CHSCT.

Nous portons l'exigence de progrès qu'attendent de nous les salarié.es avant que le travail à distance même occasionnel chez soi, ait des conséquences néfastes sur nos vies.

Nous consultons les collègues en télétravail sur la revendication de limiter la plage de connexion de 7h à 19h pour une durée journalière de travail de 7 heures.

A la sécurité sociale, nous l'avons obtenu depuis la fin du siècle dernier.

Réduction du temps de travail en présentiel durant la pandémie

Alors que la crise sanitaire perdure et se développe, les agents n'ayant pas des tâches télétravaillables (ateliers, appariteurs, accueil, plateforme d'enseignement...) ou ayant obtenu un refus (manque de confiance, cdd moins de 1 an, stagiaire) éprouvent **un sentiment d'injustice**. Elles/ils doivent porter le masque du départ du domicile au retour soit souvent plus de 10 heures consécutives, certain.es accueillent du public toute la journée (scolarité, secrétariats pédagogiques, bibliothèques, appariteurs, sûreté...) : le stress est important.

Nous revendiquons la réduction journalière du temps de travail d'une heure pour les agents en présentiel tant que nous sommes en état d'urgence sanitaire permettant :

- de prendre les transports hors des horaires de pointe,
- d'avoir une moindre exposition aux publics pour diminuer les angoisses que cela provoque,
- de respirer après des heures du port du masque,
- de reconnaître l'impact des difficultés actuelles dans leur quotidien.

Aux Archives nationales, nous avons obtenu cette RTT temporaire d'une heure en présentiel.

Le sais-tu ?

- **Le ou la salarié.e handicapé.e** (reconnu RQTH) bénéficie d'une réduction journalière du temps de travail d'une 1/2 heure. C'est réglementaire mais il doit faire une demande écrite à sa ou son responsable avec copie à sa ou son gestionnaire RH.
- **Un.e contractuel.le** doit se voir proposer une revalorisation de son salaire tous les 3 ans. La direction des ressources humaines doit transmettre à la cheffe ou au chef de service un taux pour cette augmentation (contacte le syndicat pour tout renseignement sur les taux et procédure).

Comment utiliser le CHSCT

Dans cette période trouble où les instances universitaires « comptent pour du beurre », **le Comité d'Hygiène Sécurité Santé au Travail (CHSCT) est le seul « contre-pouvoir »** qui oblige le Président de l'université à prendre des mesures qui protègent les agents, à rendre compte de leur efficacité.

- **Les avis sont des outils règlementaires** que les représentant.es du personnel utilisent afin d'obtenir des réponses non fantaisistes. Ces avis sont soumis au vote. Il y a alors obligation de mettre en œuvre un dispositif pour l'établissement, d'y apporter une réponse. Si celle-ci est jugée inefficace ou pas adaptée par les représentant.es, un nouvel avis sera émis. Un avis commence généralement par « le CHSCT constate » et se termine par « le CHSCT demande ». Cet outil sert à améliorer les conditions de travail. Un avis ne peut être que le résultat d'une rencontre entre le syndicat et les personnels d'un service.

Trop fréquemment, **le Président de notre université s'en prend ouvertement et agressivement** aux représentantes CGT. Le but est de réveiller ses ami.es de la liste Réunis au moment du vote, de donner sa consigne de vote et ainsi faire pression sur les autres représentant.es.

- Le CHSCT a connaissance des signalements inscrits au registre santé sécurité au travail (**RSST**)

Un.e agent de l'université, titulaire ou contractuel.le, **confronté.e à un danger** physique ou psychologique ou étant témoin d'une situation anormale, **doit faire un signalement** en envoyant un courrier à la direction de la prévention des risques professionnels dprp@sorbonne-universite.fr, avec copie à su-santetravail@listes.fercsup-cgt.org (liste des représentantes CGT: cela met plus de pression)

Ce mel commence par "Ceci est un signalement à inscrire au registre santé sécurité au travail." Puis tu décris ce qui t'arrive. N'hésite pas à nous consulter.

Seule cette procédure compte. Alerter sa hiérarchie, c'est nécessaire, mais parfois tu peux constater que c'est insuffisant.

Un signalement inscrit sur le RSST entraîne une instruction par la direction des ressources humaines lorsqu'il s'agit de **Risques Psycho Sociaux (RPS)**, par la direction de la prévention des risques professionnels (DPRP) pour tout incident technique (chimique, biologique, radioactif, etc.)

Une réponse est apportée pour chaque signalement. **Le signalement protège l'agent.** C'est une trace sinon le problème n'existe pas pour la direction de l'Université. En cas d'accident, la responsabilité de celle-ci est engagée. Le CHSCT est destinataire des signalements et en séance il interroge la direction sur les réponses apportées.

- Malgré la catastrophe sanitaire, Macron avec sa loi contre le travail, a supprimé les CHSCT dans le secteur privé. Par sa loi de casse de la fonction publique, **les CHSCT seront supprimés en 2021.** Déjà les décharges horaires des enseignant.es chercheur.es pour leur mandat de représentant.e du personnel avaient été réduites de moitié.
- Il ne devrait plus avoir de CHSCT ordinaires d'ici à la fin de l'année ! Seuls se tiendront des CHSCT extraordinaires, qui conformément **aux ordonnances MACRON** ne sont que pour information et non pour consultation et pour lesquels les représentant.es sont convoqué.es dans des délais plus courts sans tenir comptes des contraintes de travail et d'enseignement, sans respect des délais d'envoi pour les documents.

Loi de Programmation contre la Recherche (LPR) : appel intersyndical

Le 28 octobre est la date de début d'examen du texte de loi LPR par les sénateurs :

Rassemblement le mercredi **28 octobre à 14h** Place Pierre-Dux **devant le Sénat**

Pour exiger l'abandon du projet de loi LPR et les moyens nécessaires pour cette rentrée 2020.