



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



Révision des effectifs 2023 : 63 postes en moins

La présidence a présenté la révision des effectifs 2023 au Comité Technique du 7 décembre, puis au Conseil d'administration du 15 décembre.

Voici la motion présentée par la CGT au Comité Technique, sur laquelle seul "Réunis" a voté contre, et sur laquelle le SGEN s'est courageusement abstenu :

Le Comité technique de Sorbonne Université s'insurge face aux nouvelles pertes de postes à l'université prévue par la révision des effectifs 2023 : 28 postes à la faculté des Lettres, 25 postes à la faculté des Sciences et ingénierie, 5 postes à la faculté de Médecine, 5 postes au niveau universitaire. Ceci fait suite à une perte conséquente de plus de 60 postes enseignant·es chercheur·euses et BIATSS sur les quatre dernières années. Cette diminution drastique a déjà des effets délétères sur l'ensemble de nos missions de service public, ainsi que sur nos conditions de travail. A court terme cela implique un travail supplémentaire qui sera demandé à tous, et à moyen terme la dégradation de notre offre de formation et la qualité de notre recherche.

Le comité technique souligne que la non-compensation par l'Etat du Glissement Vieillesse Technicité depuis des années, de l'augmentation de la facture énergétique, l'absence de prise en charge de la revalorisation du point d'indice et de la rémunération des doctorants, les conséquences de certaines dispositions de la LPR (loi de programmation de la recherche), n'expliquent pas à elles seules l'ampleur des réductions du nombre de postes.

Le comité technique constate qu'il s'agit également là d'une politique voulue par la présidence de l'université. En effet, une autre politique pour les personnels et les étudiants est possible. Le comité technique demande, a contrario, d'utiliser l'ensemble des leviers existants pour assurer une révision des effectifs décente, par exemple les dotations SFRI, Idex, PIA. Notre Université peut également envoyer un signal d'alarme clair au ministère en affichant un budget fortement déficitaire, reflétant la réalité de ses besoins en recrutements.

Le comité technique s'indigne de la révision des effectifs décidée par la présidence. Cette politique de l'emploi qui conduit à une véritable destruction de nos métiers et de nos missions de formation et de recherche, laisse les personnels et les étudiants face à des perspectives d'avenir désespérantes.

Le CT a donc logiquement voté contre la révision des effectifs 2023 par 7 voix contre (les 3 voix de Réunis ont voté pour ces suppressions de poste).

Malgré ce vote majoritaire, la présidence a demandé au Conseil d'administration d'adopter cette politique de l'emploi 2023. Les élus Réunis se sont sans surprise assis sans ménagement sur le vote du CT et validé la révision des effectifs 2023.

Les arguments de la présidence sont les suivants : d'une part, la révision des effectifs est le produit des choix effectués par les facultés ("arrêtez de dire que c'est un choix de la présidence") ; d'autre part, SU

doit faire avec les moyens que lui donne le ministère, c'est-à-dire une subvention insuffisante qui ne couvre pas les coûts réels de l'emploi à l'université. En effet la subvention ne couvre pas le GVT ("glissement vieillesse technicité", c'est-à-dire les changements d'échelon ou les changements de corps ou de grades par concours ou promotions individuelles : mécaniquement, la masse salariale de l'université devrait augmenter puisque les agents progressent dans leur carrière), mais ne couvre pas non plus l'indemnité télétravail, ni l'augmentation du point d'indice pour les contractuels, etc.

Sur le premier point, les facultés n'ont pas réellement de marge de manœuvre puisque leur budget est contraint. Leur seule latitude consiste à choisir quels postes elles vont supprimer.

Nous affirmons au contraire qu'une autre politique est possible.

Bien entendu nous dénonçons à chaque occasion la politique gouvernementale d'assèchement de l'ESR. Voir notre dernier [communiqué CGT analysant le projet de loi de finances 2023](#).

Mais la présidence de SU, avec les autres président·es d'université, pourrait contester cette politique par voie de presse, ou en présentant un budget en fort déficit pour envoyer un signal clair au gouvernement. Rien n'est fait de ce côté, on voit même l'inverse ! Par exemple, la ministre Retailleau a annoncé l'octroi de 275 millions d'euros pour compenser les surcoûts de l'énergie en 2023. La compensation réelle s'élève à au moins 840 millions d'euros, l'Etat ne donne donc pas suffisamment aux universités. Sur le dernier [communiqué de France Universités](#) (= l'association des président·es d'université) celle-ci "*salue les annonces de la Ministre et la remercie pour son soutien dans un contexte budgétaire difficile pour les établissements. Il aurait été problématique que les universités ne bénéficient pas d'une aide de l'Etat, alors que c'est le cas des entreprises et des collectivités territoriales.*" Pas un mot sur le fait que ces 275 millions sont largement insuffisants !

Sorbonne Université pourrait également faire d'autres choix politiques en matière budgétaire. Par exemple, le projet Paris Parc va coûter 67 millions à SU pour la construction, plus 3 millions par an pour le fonctionnement. Il s'agit de la construction d'un bâtiment (déjà classé C au niveau énergétique, donc une nouvelle passoire thermique) qui va accueillir une "pépinière d'entreprises", un incubateur d'entreprises... Pendant que les bâtiments de SU nécessitent des travaux importants, pendant que les personnels enseignants et Biatss travaillent dans des conditions toujours plus difficiles, pendant que les étudiant·es sont de moins en moins bien accueilli·es. A titre de comparaison, 67 millions d'euros équivaut au financement de 66 postes (42 annuités à 2000€ nets mensuels).

Réforme PASS / LAS : impact sur les facultés de Lettres et de Sciences

Il y a deux ans, **une réforme des études de santé a été mise en place par le gouvernement**, à grand renforts d'éléments de langage de type "fin du numerus clausus" (*c'est faux !*) "on ouvre les études de médecine à différents profils". **Mais comme souvent, vouloir faire une réforme avec des moyens constants ou en baisse, conduit à un remède pire que le mal !**

Depuis deux ans, il existe donc **deux voies d'accès aux études médicales et paramédicales** : la **voie PASS** (Parcours Accès Spécifique Santé) et la **voie LAS** (Licence Accès Santé).

La **voie PASS** correspond à l'ancienne PACES : une seule année, avec un enseignement essentiellement dans le domaine de la santé à la faculté de médecine, à la suite de quoi un concours classant, toujours très sélectif, a lieu pour les étudiants qui permet aux premiers d'accéder aux études médicales ou paramédicales (avec une nouveauté : pour les tangents, un oral de rattrapage). Il n'y a plus de redoublement et les recalés sont réorientés en L1 ou L2 selon leurs notes.

La **voie LAS** correspond à une licence normale à la faculté de Sciences ou de Lettres, avec une mineure en santé correspondant à environ 20% des enseignements (10 ECTS). Cet enseignement en mineure santé n'existerait toutefois qu'en L1, et les LAS-L2 et LAS-L3 correspondraient à des enseignements dans

une licence normale. Si les étudiants arrivent à valider leur mineure santé, ils ont le droit de passer un concours oral qui, s'il est validé, leur permet de rentrer dans les études médicales. Ils ont droit à deux tentatives sur 3 ans pour passer cet oral (en général L2+L3).

30% des étudiants en médecine sont recrutés par la voie LAS, 70% passent par la voie PASS. Actuellement à SU, il y a environ 1400 étudiants en PASS et environ 300 étudiants en LAS (répartis à environ 50/50 entre Lettres et Sciences).

Problème : le gouvernement voudrait que 50% des étudiants en médecine viennent de la voie LAS. D'autre part, les enseignant-es de médecine se plaignent du niveau en santé des étudiants en LAS recrutés qui serait largement insuffisant (*normal : la quantité d'étude en santé effectuée par les étudiants en LAS est bien plus faible que celle des étudiants en PASS !*). Et encore : une grande partie des LAS recrutés en médecine au niveau L2 ou L3 ont fait une première année en PASS avant d'être réorientés !

Réponse de SU et de la faculté de médecine à cette problématique : on va faire un "tout LAS". Les 1400 étudiants de PASS et les 300 étudiants de LAS constitueront qu'une seule section et **n'auront que 50% de leur enseignement en santé à la faculté de Médecine** (30 ECTS). Les **50% autres** (30 ECTS) **correspondront à des UE de première année à la fac de Sciences** (de l'ordre de 1500 étudiants) **ou de Lettres** (de l'ordre de 200 étudiants). Cela est équivalent à dire **que les facs de Sciences et Lettres devront accueillir en plus 1400 étudiants en L1**, ce qui correspond, selon les calculs, au temps de service intégral **de 27 à 35 postes d'enseignant-es chercheur-euses**, soit environ **des besoins supplémentaires de 5200 à 6700 heures d'enseignement** ! Est-ce le retour de la menace de la modulation à la hausse des services d'enseignement des enseignant-es chercheur-euses ?

Dans le contexte de pénurie renforcée actuel, avec des pertes de poste d'enseignant-es chaque année en Sciences et en Lettres, cette réforme "tout LAS" est donc du pur délire. L'arrivée des 1400 étudiants à 50% en plus risque de créer des **problèmes de planning insurmontables** et de créer **une concurrence pour les places en L2 entre étudiants de L1 "normaux" et étudiants de L1 "tout LAS" recalés en médecine**. Il n'est pas inutile de rappeler que dans beaucoup de licences, le nombre d'étudiants en L2 actuel correspond aux limites des capacités d'accueil de ces licences.

La réforme "tout LAS" prévue pour 2023-2024 semble être **imposée à marche forcée par la direction de SU**, à grand coup de réunions tard le soir (où les représentants de médecine ont du mal à venir), et **rencontre l'opposition des directions d'UFR et de la faculté de Sciences**. En réponse, la fac de Sciences propose une alternative avec le maintien du recrutement en PASS et la création de ce nouveau parcours LAS rénové. Ce dernier pourrait accueillir 480 étudiants avec une majorité d'entre eux en biologie, chimie, mécanique et physique. Cela représenterait un effort déjà important en termes de moyens.

Les élu-es CGT estiment que, compte-tenu des rapports de force et de l'absence pour le moment d'un mouvement d'opposition "populaire", on peut craindre que malgré tout la réforme "tout LAS" finisse par passer.

Une fois de plus, le remède est pire que le mal, surtout quand il s'agit des réformes mal ficelées imposées d'en haut, sans aucun budget supplémentaire, et dans un contexte de grave pénurie !

Harcèlement / management toxique !

Les élu-es CGT-FSU-Sud du Conseil de la Documentation proposent des groupes de travail à la demande des collègues. Parmi eux, un groupe s'intitule "management toxique et harcèlement". La présidente préférerait (nous a-t-elle dit) que les représentants des bibliothèques intitulent leur groupe de travail sur cette question "RPS"... Appelons un chat un chat ! **Le terme RPS individualise la situation et la souffrance, alors que le management toxique rend compte d'une situation collective de souffrance.**

Les représentants des personnels de bibliothèque parlent bien de traiter des problèmes collectifs et organisationnels du travail.

Comment reconnaître le harcèlement et/ou management toxique ?

Vous en avez peut-être été victime dans votre carrière ou en êtes victime actuellement.

Les signes : dans votre service vous subissez une pression importante chaque jour au travail. Un collègue encadrant s'attribue les mérites de vos durs labeurs sans vous dire "félicitation pour votre travail". Il ne reconnaît pas vos compétences, ne vous fait pas confiance, contrôle constamment ce que vous faites. Il veut être au centre de toutes choses, tout doit passer par lui, il est mauvais communicant en ne diffusant pas les informations nécessaires aux équipes pour effectuer leur travail. Un collègue toxique dévalorise facilement les autres et se croit intouchable. Il est capable de marcher sur n'importe qui sans même daigner s'excuser, et ce, sans aucun remords ou état d'âme. Il veut exercer son emprise sur tout le monde.

On reconnaît un "manager" toxique harceleur à :

- **son arrogance** : empêchant de prendre en compte les suggestions de ses collègues
- **son manque de communication** qui constitue un obstacle ou un frein chez les membres de son équipe dans l'exécution de leurs tâches
- **son irresponsabilité** : ce n'est pas le genre de personne qui est prête à endosser l'échec de son équipe, mais plutôt à la blâmer sans scrupules et à jeter la faute sur les autres
- **son hostilité** : il peut critiquer, rabaisser les autres et prendre à la légère les efforts que fournit son équipe dans l'accomplissement de ses tâches, il s'énerve à tout bout de champ.

Les conséquences : si vous avez un encadrant qui pense qu'il est possible de motiver son équipe par les menaces et les intimidations, le travail va rapidement se transformer en cauchemar. Le plus souvent ce type d'encadrement ne manque pas de propos discriminatoires envers les membres de son équipe.

Généralement, travailler avec des personnes toxiques n'est pas chose facile et peut même conduire à la **perte de confiance** et de l'estime de soi. Ce type de collègue peut mettre en échec toute une équipe avec son style de "management". Si des résolutions immédiates ne sont pas prises dès les premières alertes, le fonctionnement du service et les relations entre collègues vont se dégrader et peuvent aller jusqu'à la mise en danger des personnes.

Déclaration CGT au dernier CHSCT Sorbonne Université

Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du CHSCT, nous souhaitons partager avec vous la **Déclaration Liminaire Intersyndicale des représentants du personnel au Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CHSCT MESR)**

"FERC-CGT, FSU, SGEN-CFDT, UNSA, SNPTES le Jeudi 21 juillet 2022

Il y a bientôt deux ans et demi, une grande pandémie de Covid frappait la planète entière et conduisait chaque entreprise, chaque établissement, chaque administration à repenser son organisation et son fonctionnement. Dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), tous les agent-es, quelle que soit leur affectation ou leur métier, ont été très sollicité-es, afin d'assurer la continuité des missions de service public.

Si cet engagement des travailleur-ses a été publiquement reconnu à plusieurs reprises, force est de reconnaître que l'organisation du travail s'est, elle encore dégradée. Depuis un an, de tous côtés, nous

remontent des collègues ou des instances, des cris de détresse sur le réel du travail devenu insupportable.

Les CHSCT d'établissement sont ainsi confrontés d'un coté à un nombre de saisines grandissant, de l'autre coté à une désorganisation issue des restructurations qui limite leur pouvoir de visite et d'enquête.

Face à cette situation, de plus en plus de directions d'établissement s'enfoncent dans le déni, répondent aux contraintes grandissantes par l'autoritarisme et par des formes d'entrave au fonctionnement de leur CHSCT au lieu de répondre à leur obligation de prévention. Ainsi, les entrées aux registres des dangers graves et imminents se multiplient mais les réponses trop souvent constatées visent, non pas à répondre au risque mais à contester son caractère "grave" ou "imminent" afin de sécuriser juridiquement l'employeur plutôt que de sécuriser physiquement les agent-es. Nous constatons également un manque de formation et de sensibilisation à la prévention des risques professionnels, notamment risques psycho-sociaux, de la part des chefs d'établissements et des équipes dirigeantes en responsabilité.

En conséquence, le CHSCT ministériel de l'ESR alerte solennellement Madame la ministre de l'urgence absolue de prendre la mesure de la situation dans tous les secteurs de l'ESR. Il n'est pas acceptable que de plus en plus de collègues exposent leur santé physique ou mentale et leur sécurité au quotidien simplement en venant au travail. La directive européenne 89/391/CEE fait pourtant obligation à tous les employeurs, publics ou privés, d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. La situation appelle de la part de Madame la ministre comme des chefs d'établissement une réponse à la hauteur de l'urgence critique de la situation."

En ce qui concerne notre propre établissement, et sans faire un bilan exhaustif, nous observons quelques fois une attitude de l'administration tendant à minimiser les impacts, les dangers, les situations... que cela relève des accidents ou des situations de RPS.

Or rappelons que le rôle premier du CHSCT est la prévention des risques possibles, probables... et vouloir minimiser comme on l'entend quelques fois par des remarques fleuves "il y a toujours des risques (en chimie)" ou "le risque zéro n'existe pas" n'apporte rien pour les enquêtrices du CHSCT qui ne cherchent pas à trouver coûte que coûte un ou une responsable "à punir", mais à comprendre l'origine d'un accident, pour éviter que celui-ci se renouvelle.

D'autre part, la remontée des alertes via le portail RPS montre également les limites de cet outil et entretient une confusion réelle auprès des utilisateur-ice-s entre la réponse apportée par l'administration et l'officialisation d'une démarche incluant le CHSCT, ce qui aboutirait "normalement" à la présentation de signalements en séance. En conséquence, si la réponse immédiate de l'administration n'est pas suivie de résolutions claires et déterminées, cela ne fait que contribuer au pourrissement des situations et à la détérioration de l'environnement de travail dans des situations qui durent quelques fois plus d'un an, sans qu'une réponse soit apportée à l'agent ou qu'une amélioration soit faite.

En cette fin de mandature, nous constatons :

- 1) plusieurs **cas de harcèlement** dus à des personnes qui révèlent un comportement "toxique" et nuisible vis-à-vis d'un ou d'une collègue ciblée ou vis-à-vis de tout un service. Plusieurs cas nous occupent actuellement dans divers services : à la DSI où nous avons reçu le 8 octobre un signalement édifiant ! Ainsi qu'à l'UFR de musicologie pour lequel l'administration a été interpellée depuis un an et pourtant, la situation perdure ;
- 2) que **de plus en plus de collègues sollicitent le CHSCT par des signalements RPS**, sur les problèmes qu'ils et elles rencontrent avec leur hiérarchie, dans des situations où le dialogue est devenu difficile voire interrompu, ce qui génèrent des souffrances au travail, dérèglent leur vie personnelle, et c'est rarement l'inverse.

Ces dégradations des conditions de travail, lorsqu'elles ne relèvent pas d'incompatibilité d'humeur ou de harcèlement délibéré, ont plusieurs origines.

Certaines dégradations des conditions de travail ont une origine structurelle consécutive de la diminution des moyens, des restructurations de service, des décisions unilatérales de la tutelle ministérielle. Les autres proviennent directement de méthodes de gestion et de management agressives où la "bienveillance" minimale de base nécessaire à l'établissement de relations professionnelles respectueuses et conviviales ne s'expriment plus. Leurs conséquences négatives sur la santé des collègues touchent toutes les catégories de personnels quel que soit leur statut : enseignant·es, BIATSS de catégorie C, B ou A, doctorant·es...

Nous décelons à Sorbonne Université **de multiples situations déstabilisantes** qui fragilisent les collègues et les empêchent de réaliser leur travail sereinement par :

- Le manque de communication et d'information organisationnelle (dates, échéances, listes des personnels impliquées, procédure (qui fait quoi) envers les personnels concernés (par exemple lors de déménagements : déménagement de la Faculté de Lettres lors de la fusion qui a été un fiasco total, déménagement de l'Institut des études ibériques et des collections avec une absence flagrante de concertation ce qui donne aux personnels un sentiment d'abandon ;
- L'absence de coordination entre plusieurs services : DSI, SI des Facultés et notamment la DIN
- Des décisions concernant un·e collègue, prises sans lui en parler ou sans lui demander préalablement (ielle l'apprend inopinément, une fois la chose actée par la hiérarchie) ;
- Le flicage ciblé de certains collègues qui se retrouvent subitement sous le coup de devoir justifier leur mode de fonctionnement, leur expertise, les congés, les horaires (exemple : devoir rattraper le temps d'un rendez-vous en médecine de prévention ou à la cellule handicap, nouveau "petit jeu" de harcèlement à la BU de Clignancourt...) ;
- Une centralisation des décisions au niveau toujours au-dessus... qui verrouille la prise de décision locale, et l'autonomie personnelle et qui transforme les activités professionnelles en une suite exécutoire dépourvue de sens ;
- Des méthodes managériales aléatoires, sans appui sur des procédures établies clairement ce qui laissent place à une "personnification" des missions et qui prêtent à des confusions, comme à l'Inspé de Paris où les personnels (enseignant·es ou BIATSS) sont, de fait, empêchés de réaliser leurs missions par manque d'informations.

Ces situations aboutissent à des souffrances au travail, des arrêts maladie qui impactent la vie personnelle et familiale, et les victimes sont le plus souvent incitées à quitter leur service et leur fonction sans que l'administration ne traite véritablement des causes, ni des incompétences des hiérarchies en matière de management : délégation des missions, communication interne etc. Sans doute serait-il bien de renforcer la formation des hiérarchies à la communication non-violente et au mode de management collaboratif ?

A l'heure où le manque de moyens humains fait peser sur les autres des tâches plus nombreuses, les collègues attendent de la part de leur hiérarchie de la considération car elles et ils travaillent du mieux qu'elles et ils peuvent avec les moyens qu'on leur donne.

Nous ferons en sorte que ces constatations fassent l'objet d'une attention particulière par la prochaine mandature de la Formation Spécialisée Santé Sécurité au Travail FSSST, qui reprendra les missions du CHSCT.