

LE 4 PAGES

mai 2023

de la CGT de Sorbonne Université

Qu'avons-nous gagné grâce à la lutte ?

Après un 1^{er} mai d'ampleur inégalée, la mobilisation est toujours très forte contre la réforme des retraites de Macron-Borne. Cette longue lutte a permis d'unifier une intersyndicale déterminée, ensuite de rendre les organisations syndicales incontournables sur l'échiquier de la vie politique et sociale alors que Macron voulait les ignorer avec le but de mater tout mouvement syndical pour pouvoir enchaîner ses sales coups avec les réformes qui devaient suivre : Sécurité Sociale, assurance-chômage, santé, crise climatique et environnementale, escalade militaire en Ukraine, nouvelle loi immigration ... toutes remises à plus tard...

Grâce à la mobilisation massive des travailleur-ses avec leurs organisations syndicales, le gouvernement se retrouve dans une situation bloquée où aucun membre du gouvernement ne peut se déplacer sans susciter des manifestations. La "note" de la France attribuée par l'agence de notation financière Fitch a été dégradée... or cette agence (détenue par Hearst, un magnat de la presse américaine), gardienne du temple néolibéral, craindrait selon certains que les réformes ne soient freinées par les mouvements sociaux mais elle pointe en fait une surévaluation des perspectives de croissance de Bercy !

La lutte n'est pas finie !

Non à la retraite à 64 ans !



Quel bilan pour cette réforme des retraites ?

La loi est promulguée, mais n'a jamais été votée à l'Assemblée Nationale (usage autoritaire du 49.3) et tant que les décrets d'application ne sont pas publiés, elle n'entrera pas en vigueur. Rappelons qu'en 2016, malgré sa promulgation, le gouvernement Villepin abroge finalement la Loi de création du CPE face à une mobilisation étudiante massive et tenace. Le 8 juin 2023, le groupe LIOT va déposer une proposition de loi d'abrogation du recul à 64 ans de l'âge légal de départ à la retraite pendant sa "niche parlementaire". **Restons mobilisé-es : L'intersyndicale appelle à une nouvelle journée d'action le 6 juin pour soutenir cette action.**

La grande leçon : il faut se syndiquer !



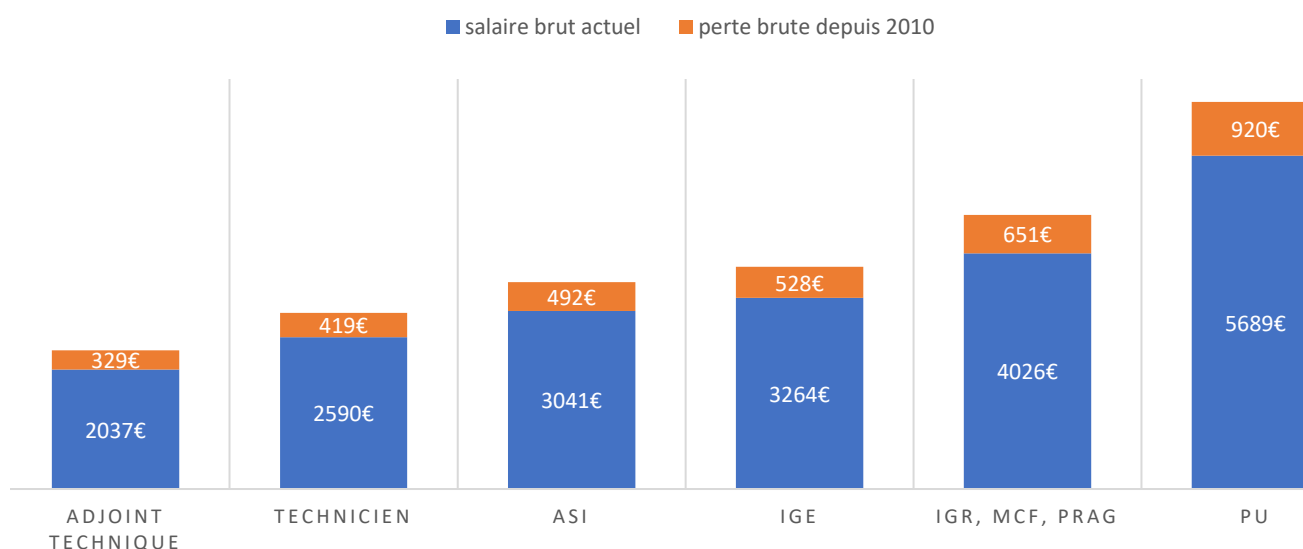
Dès le mois de mars, il aurait fallu mettre le pays à l'arrêt. Cela nécessite que chacune et chacun s'implique personnellement dans le collectif syndical car cette lutte ne peut pas s'appuyer sur les seul-es 10% de militant-es syndicaux-ales. Plus nombreux-ses et mieux organisé-es, à s'engager dans la lutte, nous combattons ensemble ces lois délétères et nous mettrons un terme à la dégradation de nos conditions de travail et à la perte du pouvoir d'achat. Nous devons pour cela nous exprimer tout d'abord sur la question des salaires, des emplois et des modes de management harcelant ou déstructurant. Pour gagner sur nos droits sociaux, il faut **se syndiquer !**

Pour financer les retraites... commençons par dégeler les salaires

L'inflation cumulée depuis le 1^{er} juillet 2010 est de 21% (hors tabac) d'après l'Insee. Pour la seule année 2022, elle a atteint 5,2%. La contribution pension civile est par ailleurs passée de 7,85% en 2010 à 11,10% depuis 2020. Le point d'indice, qui détermine le salaire des agent-es de l'Etat, était quasi gelé depuis 2010 et n'a été augmenté que de 3,5% en juillet 2022.

Ce tableau donne quelques exemples de perte du pouvoir d'achat ; retrouvez tous les chiffres en détail sur [notre site](#).

PERTE DE POUVOIR D'ACHAT MENSUELLE DEPUIS 2010



Ce gel des salaires dans la fonction publique, c'est **moins de pouvoir d'achat** pour les personnels en poste, des **pensions de retraite plus petites** pour les futur-es retraité-es, mais aussi **moins de cotisations versées par l'employeur** pour la Sécurité sociale en générale et les caisses de retraite en particulier.

Ainsi, si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2010, ça ferait **5 milliards d'euros** de cotisations supplémentaires dans les conditions actuelles, soit près de la moitié du prétendu trou justifiant la réforme actuelle.



Stanislas Guérini, le ministre de la "transformation et de la fonction publiques", a annoncé la semaine dernière qu'il souhaitait discuter de revalorisation salariale. Mais, à l'instar des revalorisations faites pour les enseignant·es des 1^{er} et 2nd degré, le ministre semble vouloir se limiter aux débuts de carrière. Il est vrai qu'avec la nouvelle hausse du SMIC au 1^{er} mai 2023, les grilles de salaire des fonctionnaires sont de plus en plus écrasées, surtout pour les catégories les moins bien rémunérées. Un agent de catégorie C doit désormais attendre 12 ans pour voir augmenter son indice, et encore, de 2 points seulement (soit 9,70€ bruts). Mais même si les débuts de carrière deviennent totalement indigents, ce n'est pas une raison pour éviter de revaloriser l'ensemble des grilles. Nous revendiquons une augmentation du point d'indice de 20% pour rattraper la baisse du pouvoir d'achat cumulé depuis 2000.

La politique indemnitaire à Sorbonne Université

Le RIFSEEP (régime indemnitaire des BIATSS titulaires) doit être revalorisé en 2023. Rappelons que Sorbonne Université a déjà plus d'un an de retard sur les préconisations du gouvernement qui indique que ces primes doivent être revalorisées tous les 3 ans. La direction de l'université avait promis une nouvelle conférence sociale au 1^{er} semestre, mais nous attendons toujours la date de la première réunion...

Sorbonne Université ne propose pas des primes particulièrement attractives ; cela peut expliquer en partie les difficultés de recrutement que nous rencontrons.

Côté contractuels, ce n'est pas mieux. Cela fait maintenant 3 ans que nous réclamons la revalorisation de leurs grilles de rémunération, mais là non plus le dossier n'avance pas.

Les enseignant·es, pour leur part, ont vu leurs primes augmenter avec certaines mesures de la LPR. Mais les montants restent insuffisants et le système global du RIPEC fortement inégalitaire.

Si le gel du point d'indice dépend du gouvernement, les primes sont décidées localement. Agissons collectivement, faisons entendre notre voix haut et fort pour obtenir des augmentations significatives !

Conférence de Michaël Zemmour à Jussieu

À l'invitation de l'intersyndicale, l'économiste Michaël Zemmour, enseignant-chercheur à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, est venu donner une conférence sur la réforme des retraites le 20 avril dernier.

Dans l'amphi 25 bondé, il est revenu sur les grandes lignes et les enjeux de la réforme. Une réforme dure, rapide et selon lui pas nécessaire sous cette forme.

Retrouvez l'intégralité de la conférence sur notre chaîne YouTube :

@sorbonneuniversitecgtfersup



Tu te vois travailler dans ces conditions jusqu'à 64 ans ?

Selon une étude parue récemment, 50% des AVC sont dus au travail. Ce chiffre inquiétant démontre, s'il en était encore besoin, de l'impact des conditions de travail sur notre santé.

Or les conditions de travail à Sorbonne Université ne s'améliorent pas, bien au contraire. En reprenant l'enquête que nous avons menée l'été dernier, **50% des répondants ont vu leurs conditions de travail évoluer défavorablement depuis leur arrivée**. 43% estiment que leur travail a perdu de son sens ; 54% évoquent une surcharge de travail, et 64% soulignent le sous-effectif dans leur service.

On pourrait penser qu'il s'agit des ravages de la politique gouvernementale qui assèche chaque année un peu plus l'enseignement supérieur et la recherche. Malgré des effets d'annonce avec la LPR par exemple, en réalité le budget en euros constants reste quasi-stable ; cela montre bien qu'aucun investissement sérieux n'est mené dans le domaine de l'ESR.

Mais la direction de Sorbonne Université porte également sa responsabilité.

Lors de la révision des effectifs 2023, 63 postes ont été supprimés (28 en Lettres, 25 en Sciences, 5 en Médecine, 5 au niveau interfacultaire). La justification se basait sur un budget déficitaire de -3,2 millions d'€. Or au final l'université fait un excédent de 12 millions d'€ ! Il y a donc de l'argent pour des embauches. La révision des effectifs 2024 commence déjà à se discuter dans les services. Nous n'accepterons pas que la révision des effectifs 2024 ressemble à celle de 2023. Il faut au contraire rattraper les pertes de postes que nous subissons depuis plusieurs années et même en créer pour offrir un enseignement supérieur et une recherche de progrès !

A ce sujet, il y a eu en conseil de faculté en Lettres et en Sciences des motions dénonçant cette austérité budgétaire et les "manipulations" du budget de la présidence et du futur-ex DGS ! Nos élu·es sont intervenu·es dans tous les conseils dans ce sens, pour défendre une politique créatrice d'emploi.

L'empilement des structures créées par la fusion produit du stress et de la confusion pour les collègues ; et contrairement aux promesses de la présidence, nous ne voyons toujours pas d'amélioration dans cette organisation.

Les réorganisations de services sans l'accord des agents concernés, par exemple le collège doctoral dont nous avons longuement parlé l'an dernier, ne font qu'aggraver les choses.

De nombreux secteurs de l'universités sont actuellement en crise, qu'il s'agisse de sous-effectif, de turnover ou de management toxique (et parfois les trois à la fois !) et nous rencontrons de trop nombreux collègues en souffrance dans leur travail (voir aussi notre article sur les signalements RPS).

Ne nous laissons pas faire ! Collectivement, nous pouvons réagir.

Nos élu·es défendent sans relâche les intérêts des collègues dans les instances.

Mais nos conditions de travail méritent une bataille à tous les niveaux. En agissant collectivement, en nous unissant au sein de chaque service puis plus largement, nous pourrons nous opposer à la surcharge de travail ; à la stagnation de nos rémunérations ; aux piques quotidiennes d'un responsable maltraitant ; à la perte progressive des postes dans le service.

Souffrance au travail

Ou comment la direction de SU prend en charge ou tente de faire disparaître les signalements faisant état de la souffrance au travail et de la dégradation de la santé de nos collègues liés à l'organisation du travail (RPS).

Les élections de décembre 2022 ont modifié les instances, notamment en transformant le CHSCT en "F3SCT" : formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail. Le 19 avril, la nouvelle F3SCT a réellement commencé à travailler. Un nouveau secrétariat ayant été préalablement élu (secrétaire Antoine Boulangé, CGT, secrétaire adjoint Stéphane Coutellier-Morhange, FSU) l'ordre du jour portait sur l'analyse des signalements au registre santé sécurité au travail, registre accessible à tous les agents dans toutes les unités de travail (services, plateformes, laboratoires ...) et à tous les usagers. Si vous ne savez pas où il est dans votre service, demandez à votre assistant de prévention (AP) ou faites remonter à vos représentants que vous n'avez pas d'assistant de prévention ou que vous avez des problèmes pour y accéder (adresse des représentants du personnel de la CGT : su-santetravail@listes.fercsup-cgt.org)

Les nouveaux représentants du personnel ont reçu le 5 avril, 6 mois de signalements (car tel est le retard depuis le changement d'instances de CHSCT à F3SCT). Ils ont commencé à aborder les signalements liés à l'organisation du travail (communément désignés par Risques psychosociaux ou RPS).



Le premier constat est très alarmant car il y avait depuis 6 mois, 27 signalements (dont 17 en faculté de lettres) et pour beaucoup, les collègues décrivaient de fortes atteintes à leur santé (stress, malaise, dépression, burnout, arrêt maladie de plus de 3 mois, etc).

A l'heure actuelle, cet état des lieux est lié souvent à une **dégradation de nos conditions de travail** du fait des sous-effectifs, de la surcharge de travail, d'une mauvaise organisation du travail liée à des outils défaillants ou absents, d'une hiérarchie incompétente, mal ou non formée à l'encadrement, toxique, voire violente ou à de rapports interpersonnels dégradés résultant de ces situations.

Quand la dégradation est telle, on ne peut plus mettre en œuvre de la "prévention primaire" et il s'agit de cas lourds où la santé de nos collègues est déjà attaquée. C'est de la "prévention tertiaire" : il faut éteindre l'incendie.

Cependant, même à ce stade, que fait la direction de SU ? De prime abord, elle prétend prendre à bras le corps les signalements. Mais dans les faits cela donne ceci :

- Mise en place d'un portail RPS (le ministère a donné de l'argent expressément pour cet outil) : quand les agents ne cochent pas la case "avertir les représentants de la F3SCT", **le signalement n'apparaît pas sur le registre santé sécurité au travail** et pour SU, c'est comme si officiellement devant son ministère à SU, tout allait bien ... La cartographie des risques est perdue pour les risques liés à l'organisation du travail. Dans certains cas, cela se règle ; dans les cas difficiles... cela donne par exemple une dégradation importante de la santé de plusieurs agents (enseignants, administratifs, ITRF) au sein d'une UFR depuis 2019. La F3SCT a imposé une enquête suite aux derniers signalements faits seulement en 2022 sur le registre, après l'échec de la procédure lancée par la direction via le portail (échec de nombreux entretiens avec les parties prenantes, échec du travail du médiateur, absence de recrutements...). **Tout cela n'est possible que si des signalements apparaissent sur le registre.**



Souffrance au travail (suite)

- Quand un agent excédé et malade finit par trouver une échappatoire, souvent par ses seuls moyens, par une mutation ou une mobilité interne, le signalement est "clos". Or **le service quitté est à la source du mal-être de l'agent qui est parti**, et c'est là que tout doit être fait pour qu'aucun autre agent n'ait à subir des conditions de travail dangereuses pour sa santé en venant y travailler. C'est du moins ce que nous avons demandé.
- À une agente victime d'un comportement relevant du harcèlement sexuel, il est demandé de rester chez elle voire de songer à partir ! Doit-on y voir un lien avec le fait qu'au plus haut niveau de SU, un cadre laisse échapper en réunion de travail des propos sexistes puis nie les avoir tenus ... ?
- Lorsque plusieurs agents sont victimes de faits s'apparentant à du harcèlement par leur responsable, **aucune mesure transitoire n'est prise pour neutraliser**, le temps que les signalements soient pris en charge, le responsable en question qui continue à exercer son rôle hiérarchique dans le service ! Là encore la F3SCT a demandé à faire une enquête dans le service.
- quand un agent est victime de "bore out" (absence de travail), le médecin du travail de SU, à qui cet agent demande une analyse de son poste de travail pour mettre en évidence la source de son mal être, répond qu'il ne voit pas quels risques l'agent encourt puisqu'il ne manipule pas (sic). Cette réponse est inadaptée. Elle est aussi inqualifiable : **les médecins doivent aussi faire des préconisations quand il y a des RPS** et ne peuvent pas abandonner les agents à leurs problèmes surtout quand la dégradation de leur santé est constatée.
- **La direction privilégie le recours à des structures n'ayant aucun rapport avec la prévention des risques et l'analyse des situations de travail dysfonctionnelles :**
 - cabinet de coaching SUD Performance (spécialiste de la formation en communications bienveillantes), en train de dévaster l'INSPE, après l'UFR de géographie
 - cabinet d'avocats DRAI pour le CELSA (intervention début 2023) après une enquête administrative (fin 2019) : or que constate-t-on entre ces deux interventions ? Les signalements décrivent des dysfonctionnements graves similaires. Cela n'a pas été réglé et les signalements continuent d'affluer après la deuxième intervention.

Pourtant, dans le cas de services en grave danger, **il existe des recours simples** au départ : s'emparer du registre santé sécurité au travail pour faire un signalement et décrire la situation afin de faire cesser au plus tôt le dysfonctionnement avant que la santé des agents ne soit menacée. Quand la situation est trop grave, il existe des experts agréés par le ministère spécialiste en santé au travail (psychologue du travail, ergonomes, etc.). Si cela a un coût, tout comme le recours à des avocats ou à des coachs, au moins ces experts sont dans le registre d'intervention requis, et en plus doivent rendre leurs rapports dans des délais courts (1 mois). C'est ce que nous avons demandé pour le CELSA.

Un service malmené

En 2019, le comité technique (CT) est consulté sur la réorganisation de trois services centraux dont la direction des systèmes d'information (DSI). Les collègues dans le service font écho d'une procédure agressive, parfois infanti-lisante, et surtout menée sans consultation des agents, déstabilisante et destructrice. Le CT refuse de se prononcer sur la base des documents indigents fournis par la direction et demande l'expertise du CHSCT. La direction s'emploie alors à contourner l'obstacle tout en maintenant au pas de charge sa restructuration, indiquant qu'il s'agit de rationaliser les procédures du service. Le CHSCT ne recevra des mois plus tard que les documents déjà fournis au CT sans l'étude requise sur l'impact sur la sécurité, la santé et les conditions de travail des agents induit par la réorganisation déjà lancée. A ce moment-là, un turnover important est à l'œuvre que la direction refuse de voir et des agents nous disent :

"moi, tant que j'ai une porte à mon bureau et que je peux la fermer... ". Dans le service, un management malsain et brutal s'installe (violences, menaces, hurlements, humiliations en public, mépris, pleurs) et lorsque les représentants du personnel se font le porte-voix des agents, l'ancien DGS a l'audace de répondre "quand je me rends à la DSI, tout le monde est souriant". Nos collègues sont pourtant confrontés à une violence intolérable sur leur lieu de travail. Trois signalements ont été déposés entre octobre 2022 et février 2023 pour des faits pouvant remonter à 2018 affectant la santé physique et mentale des collègues. Sur cette base, les représentants du personnel ont voté à l'unanimité une enquête de la formation spécialisée en santé sécurité et conditions de travail qui doit démarrer très prochainement. De son côté, la direction a fini par solliciter un rapport de la DG Adjointe en charge du pôle dont dépend la DSI. Depuis les agents auraient d'ores et déjà constaté un changement radical dans le service : les faits relevant du harcèlement rapportés dans les signalements auraient cessé ... un miracle ?

Arc en Enfer

En 2018, une salariée, alors employée par la société de nettoyage Labrenne, engagée pour un remplacement de 15 jours, déverse dans une poubelle destinée à la filière des déchets normaux, des déchets radioactifs. Une enquête du CHSCT a montré la responsabilité de la sous-traitance dans cet incident majeur et a formulé, entre autres préconisations, la réinternalisation des agents du ménage. SU s'est engagée à suivre certaines des préconisations mais bien entendu s'est contentée du choix au "mieux-disant" d'un nouveau prestataire extérieur, Arc en Ciel, dont les méfaits en termes de droits sociaux, de respect de la personne humaine et de qualité du travail ne cessent d'être dénoncés par leurs salariés, les usagers ou nos collègues.

Depuis le 1er septembre 2023, les signalements pleuvent : absence de papier toilette, locaux sales, couloirs non nettoyés, prolifération de rongeurs... Et on ne compte plus les collègues rapportant que leurs salles de manipulations ne sont pas nettoyées. Plus inquiétant, **un scénario en tout point similaire à l'incident relaté en 2018 vient d'avoir lieu** : cette fois c'est un déchet chimique (inhalation toxique), qui a été évacué dans la filière normale par un salarié d'Arc en Ciel. Comment croire que cette entreprise respecte le plan de prévention établi suite à l'incident de 2018 qui prévoit de "limiter l'accès des locaux à risque aux personnes habilitées", "d'affecter à l'entretien des laboratoires du personnel expérimenté, ayant bénéficié d'une formation et d'un accompagnement spécifiques d'une à deux journées, au cours de laquelle il se fait remettre et expliquer les règles se rapportant aux laboratoires, salles de TP et ateliers" et que "Tout changement ou remplacement de personnel implique la conduite d'une nouvelle visite préalable d'une formation et d'un accompagnement adéquats"... Les salariés d'Arc en Ciel ont à cœur de bien faire leur travail, nous le constatons tous, mais ils sont en sous-effectif, quand les consommables nécessaires ne leur font pas défaut. Le "mieux-disant", donc : nous en avons pour notre argent ! Au cours des divers entretiens que la présidence a concédé sur le problème du ménage, nos demandes de réinternalisation ont été écartées avec mépris car "le ménage, ce n'est pas le cœur du métier" ...

Il faut le savoir, chers collègues : tout détenteur.trice d'un appel à projet qui fait la gloire de notre université (le cœur du métier) court le risque, un jour, de se retrouver bien seul ... sans papier toilette ! Plus sérieusement, force est de constater que les salariés d'Arc en ciel sont mis en danger par leur employeur et par notre université qui doit en tant que donneur d'ordre s'assurer de la bonne santé physique et mentale y compris des salariés de ses sous-traitants.

Les mobilisations étudiantes à Sorbonne Université

Après un démarrage lent, la mobilisation des étudiant·es de Sorbonne Université s'est exprimée en avril avec des Assemblées Générales de plus en plus nombreuses, rassemblant près de 200 personnes, notamment à Clignancourt, ce qui a abouti à l'occupation du site la dernière semaine avant les vacances de printemps. Une occupation souhaitée « ouverte » par les étudiant·es (avec les personnels administratifs présents et bibliothèque accessible) mais que l'administration a décidé de « fermer » : faisant évacuer les personnels dans l'urgence et enfermant de ce fait les étudiant·es dans le site. Nous déplorons ces décisions, tout comme celle de faire appel aux CRS pour déloger les étudiant·es pacifiques, responsables et courtois, n'ayant commis aucune dégradation des lieux.

Nous rappelons à la présidence et aux directeur·ices des sites de SU, la nécessité de permettre aux étudiant·es de débattre et donc de souscrire à leur demande de réservation d'amphithéâtres ou de salles pour tenir les AG et ainsi de se réapproprier leur lieu de vie et d'apprentissage.

Nous dénonçons fermement les violences générées par un agent du service de sécurité interne de Sorbonne Université aux portes de Jussieu, à l'encontre d'étudiant·es, des vidéos démontrent sans appel le caractère agressif et disproportionné de ces actes dont les étudiant·es ont été victimes alors qu'elles distribuaient des tracts appelant à la mobilisation contre la réforme des retraites qui les concernent particulièrement.



TU EN AS ASSEZ DE LA PRÉCARITÉ !
 TU VEUX FAIRE VALOIR TES DROITS !

ALORS, SYNDIQUE-TOI !
 À LA CGT, IL Y A UNE PLACE POUR CHACUNE ET CHACUN.

UNIS,
ON EST PLUS FORTS !

J'ADHÈRE À LA CGT
 Nom.....
 Prénom.....
 Faculté.....
 Mail.....

Date et signature

Je me syndique !

Les organisations syndicales ont démontré à quel point elles étaient utiles en mobilisant contre la réforme des retraites. Plusieurs dizaines de milliers de salarié·es, souvent jeunes, ont décidé depuis janvier de rejoindre un syndicat. Pourquoi pas toi ?

En étant organisés, plutôt que de tâtonner, de manquer d'information sur ce qui se fait ailleurs, on se donne au contraire confiance les uns les autres, on s'entraide, on croise nos points de vue.

Tout le monde peut se syndiquer à la CGT : Biatss, enseignant·es chercheur·es, doctorant·es, vacataires, personnels de l'université mais aussi du CNRS, de l'Inserm, de l'Inria, personnels fonctionnaires et contractuel·les etc. **Cette pluralité, c'est ce qui fait notre force.**