



Scrutin du mardi 28 mars 2017

Collèges BE, BC & T

Listes soutenue par la FercSup-CGT et le SNTRS-CGT

Pour la défense du service public et des carrières des personnels à l'Université.

Ce 28 mars 2017, les personnels de l'UFR de chimie éliront leurs représentants au Conseil de l'UFR de chimie.

Les mises en place de l'ANR, de la LRU, des investissements dits d'avenir (LABEX etc...), puis de la loi Fioraso, parallèlement au désengagement financier de l'état, ont conduit progressivement à une remise en cause de nos droits et acquis et à une dégradation des conditions d'exercice de notre métier. Aujourd'hui, nous constatons que les universités, devenues « autonomes », sont étranglées sous l'effet de coupes budgétaires drastiques et se défont sur leurs composantes. Les conséquences depuis quelques années sont une diminution importante du nombre de postes et notre UFR n'est pas épargnée, ce qui limite les perspectives de recrutement pour les doctorants et post-doctorants. De nouveau se profile la menace de la modulation à la hausse des services d'enseignement d'autant qu'un « suivi de carrière » sanction (nouveau nom de « l'évaluation » déjà rejetée massivement en 2009) est remis à l'ordre du jour au niveau du CNU qui n'a pas les moyens humains de le mettre en place ... Toutes ces réformes ont des incidences désastreuses sur nos conditions de travail : augmentation continue de la charge de travail dans un fonctionnement généralisé à flux tendu, explosion de la précarité (aujourd'hui 60% des Ingénieurs de Recherche à l'UPMC sont contractuels !), individualisation des rémunérations (PII, PIL, PIIP, PIR ...) blocage des carrières, flexibilité des horaires et des fonctions... La fusion avec Paris 4, à laquelle nous restons opposés, risque encore de renforcer ces évolutions dangereuses. **Sans moyens récurrents supplémentaires**, le service public d'enseignement et de recherche ne peut pas s'améliorer !

Au niveau national voici les **revendications principales de la CGT** pour l'enseignement supérieur et la recherche :

- **La création de postes de fonctionnaires d'Etat permettant de résorber la précarité.**
- **La restauration d'un niveau élevé de crédits récurrents par la réduction des appels à projets.**
- **L'abandon du système de primes RIFSEEP des personnels BIATSS, nouvelle atteinte au statut de fonctionnaire et au système de carrière.**

A l'UFR de chimie, chacun perçoit la détérioration des conditions de travail et la difficulté d'assurer nos missions

Nous souhaitons faire entendre la voix de la CGT au sein des conseils de l'UFR de Chimie pour que l'équité entre tous les personnels et le respect du travail de chacun fasse partie de ses préoccupations.

Le processus de fusion des universités Paris 6 et Paris 4 s'accompagne de la mise en place d'un nouveau système de primes (**RIFSEEP**) qui sera généralisé à tous les personnels ITRF et ITA en septembre 2017 : cette nouvelle « usine à gaz des primes » donnera la possibilité à la présidence et à la direction du CNRS de **moduler toutes les primes y compris les primes statutaires (actuelles PPRS)**.

Au plan national, la CGT revendique l'abandon du RIFSEEP, l'augmentation de la prime statutaire à au moins 20% du salaire puis son intégration complète dans le salaire (elle comptera alors pour la retraite).

Il est indispensable que les représentants du personnel jouent pleinement leur rôle, et restent vigilants sur les conséquences pour les agents des profondes restructurations envisagées et subies dans les services de l'UFR et de la future « Sorbonne Université » :

Enseignement. L'OIP, la méthodologie, les modules ARE prétendant « mobiliser des compétences transversales » (dès le L1), et la multiplication des stages dès le L2 remplacent des enseignements disciplinaires déjà insuffisants dans des semestres extrêmement contraints d'à peine 13 semaines. Plateformes d'enseignement, secrétariats pédagogiques et départements de formation sont en sous-effectif. Depuis le déménagement dans les nouveaux locaux qui imposent des salles de TP d'effectifs réduits, phénomène encore compliqué par la gestion majeure/mineure des plannings, le dernier semestre s'est traduit par une **explosion des besoins en heures d'enseignement et une surcharge énorme de travail pour les personnels des plateformes**. Une tentation gestionnaire de pallier la diminution des postes menace d'imposer des mutualisations de personnels, plus d'enseignements non présentiels (WIMS,

MOOCS, SPOC...) ou des effectifs plus importants en salle de TP au détriment de la sécurité et des conditions de travail et d'étude. Force est de constater que certains collègues « s'accaparent » des responsabilités ou des enseignements et agissent comme s'ils en étaient « propriétaires », en excluant parfois d'autres collègues sans aucune raison objective. Le master devient l'apanage d'un nombre restreint de collègues, les autres restant cantonnés à des enseignements non choisis ou exclus des responsabilités voient leurs perspectives de carrière se réduire (promotions, primes...). La sélection des étudiants en master menace un peu plus la mixité sociale.

Nous encourageons les collègues à faire la demande de **paiement des heures complémentaires** (et nous nous battons pour que leur prise en compte soit automatique) lorsqu'ils sont amenés à en faire car au-delà du service annuel de 192 h équivalent TD, il est normal qu'une heure complémentaire soit rémunérée comme partout ailleurs ! Ce sont des heures qui n'apparaissent pas dans la comptabilité pour la présidence qui fait semblant qu'il n'y a pas de manque d'enseignants et cela a forcément une incidence sur l'attribution de postes. De plus le recours aux heures complémentaires a un coût nettement moins élevé (40,91 euros de l'heure, non revalorisés depuis 2010, un des plus bas de la fonction publique) par rapport au coût des heures d'un titulaire et n'oublions pas que l'investissement des collègues dans ces heures complémentaires a nécessairement une incidence sur leur activité de recherche. De même nous pensons qu'il serait profitable à l'ensemble des collègues d'instaurer un système de **rotation pour les tâches et responsabilités collectives** pour permettre à tous de pouvoir aspirer aux promotions et aux primes car force est de constater une importante prise en compte de ces tâches lors des promotions (passage professeur, hors classe A et désormais hors classe B des **nouvelles grilles de salaire** des enseignants-chercheurs, cf <http://cgt.fercsup.net/spip.php?rubrique2139>). De la même manière il serait utile d'instaurer une rotation dans les différents enseignements en fixant un nombre d'années en continu maximal de présence d'un intervenant dans une UE pour permettre en cas de forte demande dans l'UE en question au plus grand nombre de pouvoir y intervenir.

Recherche. De plus en plus, une recherche à deux vitesses ! D'un côté, une minorité de collègues bénéficie de forts soutiens locaux, de financements sur projets sur la base d'une sélection floue et profitent de moyens et de conditions de travail confortables. De l'autre, une majorité de collègues constate avec impuissance la diminution continue des crédits récurrents, les taux d'échec de plus en plus élevés des demandes de financement sur projet (le taux de réussite aux ANR est ainsi passé de 26% en 2006 à 12,5% en 2016) ou de CRCT (30 en 2014 (3750 j), 22 en 2015 (2904 j) à l'UPMC), et donc la difficulté de mener une activité de recherche décente, diriger une thèse ou passer une HDR. Ceci aboutit inévitablement à un blocage des carrières, une souffrance au travail accrue, un cantonnement à des tâches d'enseignement et administratives non choisies, et une modulation insidieuse des enseignements à la hausse. D'autre part, nous avons dénoncé la pré-évaluation menée en ce début d'année dans les laboratoires sans consultations des instances élues, ainsi que les restructurations qui avaient été demandées par la présidence au niveau de la chimie théorique car elles suscitent des inquiétudes légitimes et déstabilisent les collègues.

Après 10 ans de **dégradation continue de nos conditions de travail**, depuis la mise en place de la LRU (Août 2007), le ministère pousse à la mise en place du « suivi de carrière » ! Le CNU est dans l'incapacité d'assurer l'examen de l'ensemble des dossiers. Une majorité de sections CNU s'est prononcée contre la mise en place de ce suivi, mais pas les sections de chimie 31, 32, 33 ou 62 ! Une photo non innocente pourra donc être prise d'un ensemble d'enseignant-chercheurs épuisés luttant pour maintenir leurs missions ... avec une menace claire sur le statut des enseignants-chercheurs avec pour épée de Damoclès d'une sanction via une modulation à la hausse des services d'enseignement. Plusieurs organisations syndicales appellent à **ne pas ouvrir l'application Alya** le 25 mars et à **signer la pétition** <http://ne-pas-ouvrir-alya.ouvaton.org/>

L'hygiène, la sécurité, ainsi que les conditions de travail restent un enjeu majeur pour notre UFR. Faute de budget, force est de constater que dans les nouveaux locaux nous devons faire face à de nouvelles difficultés. Grâce à nos multiples signalements, nous avons déjà pu améliorer le transport des fluides cryogéniques (monte-charge bloqué, mise en place de formations pour les utilisateurs), la prise en charge des défauts d'équipement (sorbonnes, paillasses, coupures électriques ...), les conditions de travail déplorables des collègues encore au bâtiment F, et la prise en charge des coupures d'eau intempestives subies dans le secteur Est, source d'une mise en danger des usagers et des agents. Notre demande, dès novembre, de rétablir des monte-charges bloqués pour le transport des produits dangereux (dont les fluides cryogéniques) sur l'ensemble du grill vient enfin d'aboutir pour les laboratoires (tour 43) ; l'équivalent reste encore à faire pour les plateformes d'enseignement. A l'heure actuelle, une enquête du CHSCT permet d'avancer pour que chacun puisse être formé à l'utilisation des boucles d'eau froide. Nous intervenons aussi pour les collègues en souffrance au travail dans divers services, quelle que soit leur fonction.