



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>



juin 2021

Malaise dans les services centraux : on recrute mais personne ne reste

Alors que le règne du président de Sorbonne Université touche à sa fin, et que la machine à propagande commence à s'emballer en vue des prochaines élections, on peut se demander quel bilan tirer de la fusion au niveau des services centraux.

La promesse initiale :

Des services administratifs complémentaires, répartis entre les niveaux facultaires et le niveau universitaire, qui agiraient en symbiose pour faire le lien entre l'opérationnel et le stratégique, entre l'analyse de terrain et les projets politique de la Présidence.

La réalité :

Un fonctionnement dégradé pour les personnels des services comme pour les usagers

Sorbonne Université a été « mise en service » alors que la cartographie des services centraux n'était pas finalisée : les périmètres actuels des services centraux ont été établis dans des groupes de travail, réunis de manière chaotique pendant les deux années de « marche vers la fusion ». Du moins, en théorie : en réalité, ce travail d'analyse a été parasité par des jeux de pouvoir politiques entre les différents niveaux facultaires et universitaire, chacun voulant jalousement garder « la plus grosse part du gâteau ». Au final, les périmètres des différents services ont été répartis arbitrairement, en dépit du travail d'analyse mené, et sans tenir compte de l'avis des personnels, qui ont été contraints d'accepter leur sort à l'issue de ce long processus anxieux.

Nous en payons aujourd'hui le prix.

Aujourd'hui, les collègues des services centraux sont démoralisés : il y a bien sûr des problèmes de moyens et d'effectifs, et il n'est pas rare de constater qu'un.e gestionnaire de paye remplace deux ou trois collègues ! **Les journées des collègues n'en finissent plus**, et Chambaz, avec son « syndicat » Réunis, pourra toujours accuser le Ministère, les plafonds d'emplois, et « les problèmes de moyens ».

Mais cette situation, tristement habituelle dans la Fonction Publique, ne saurait expliquer à elle seule le désastre présent : d'ailleurs les services centraux recrutent en permanence de nouveaux collègues, au

point que la Tour Centrale en déborde et que les équipes se trouvent parfois géographiquement éclatées. On recrute... mais personne ne reste !

Comment expliquer cela ? Tout d'abord, les difficultés incessantes provoquées par le processus de la Fusion ont entraîné une vaste augmentation de la technicité attendue dans les services centraux. **Tous les domaines professionnels touchant l'activité des services centraux ont été bouleversés par la Fusion** conduite à marche forcée : en un temps record, il a par exemple fallu unifier le système de scolarité APOGEE, faire de même avec SIFAC, accompagner les restructurations de services ainsi que les personnels... Il est impossible de tout citer. Mais ce travail, les services centraux ont dû le réaliser alors même qu'ils devaient gérer leur propre restructuration, les missions facultaires transférées au niveau U (niveau universitaire), les missions U transférées aux niveaux facultaires, et les transferts et déménagements de personnels, etc.

Malgré la complexification de l'environnement, les postes n'ont pas été requalifiés.

Du coup, il est devenu très difficile de recruter des gestionnaires : alors que le contexte imposerait une certaine stabilisation des effectifs, on recrute, LRU (Loi dite Libertés et Responsabilité des Universités) oblige, des CDD sur des contrats précaires, qui partent au bout de quelques mois, à l'issue de leur période de formation, le niveau de rémunération proposé par SU n'étant pas à la hauteur des tâches qui leur sont demandées. Des collègues, qui ont connu l'armée, partent en nous expliquant n'avoir jamais rien rencontré d'aussi infernal que les services centraux de SU !

En parallèle, **cette impossibilité de stabiliser les services fait qu'on perd progressivement** les compétences des « anciens » issus de P4 et de P6, qui ne sont plus transmises à mesure que ces derniers quittent SU les uns après les autres : avec leurs départs, on perd leurs connaissances statutaires, juridiques, RH, mais aussi leur familiarité avec les enjeux de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) et leur sens du service public, qui a pourtant porté P4 et P6.

La « solution » de la Présidence pour contrer cela ? Comme pour donner du sens à une organisation incompréhensible, la grande idée du Président de l'Université est de « professionnaliser » les services **en multipliant les recrutements de chargé.e.s de mission, de chargé.e.s d'études, de chargé.e.s de process**, alors qu'en parallèle il y a de moins en moins de monde pour faire la paye, pour éditer les bons de

commandes... **On se focalise sur le « reporting »** alors qu'il y a de moins en moins d'agents pour produire derrière. Et bien sûr, on se concentre sur l'accompagnement des managers comme si le management était une fin en soi, à croire que le Président de l'Université souhaite reconverter SU en école de management.

Aujourd'hui, les **collègues des services centraux sont épuisés et les arrêts se multiplient**. Ils sont sollicités en permanence par les commandes politiques de la Présidence, doivent s'adapter à des injonctions absurdes ou à des délais intenable (implanter APOGEE en 8 mois au lieu de 24), et subir des nouvelles organisations de travail auxquelles ils n'adhèrent pas, et qui ne leur permettent plus de servir le public comme ils le faisaient précédemment. Et c'est cela, leur plus grande souffrance.

Le Conseil d'administration refuse de demander à des anciens responsables de P4 et P6 de rembourser des indemnités d'un total de 137 688,99 euros, indûment perçus.

*La raison du plus fort est toujours la meilleure :
Nous l'allons montrer tout à l'heure.*

Le conseil d'Administration du 25 mai a décidé de ne pas réclamer une dette de **51 189,90** euros contractée par Paris4.

Cette somme a été partagée entre le président de P4, l'Agent comptable, et le directeur général de cette université. Le montant était calculé sur un pourcentage du chiffre d'affaires de la formation continue (formations vendues aux entreprises et aux salariés bénéficiant des fonds de la formation professionnelle ..)

Pour Paris 6, l'annulation actée par le CA du 1^{er} décembre 2020, portait sur une dette de **86 499,09** euros (il semble même que cette somme correspondait à une prime calculée sur un chiffre d'affaires estimé et potentiellement gonflé). La délibération ne précise pas les bénéficiaires mais prenons acte de la déclaration au CA de l'ex président de l'UPMC, aujourd'hui président de Sorbonne Université assurant n'avoir jamais rien perçu au titre de la formation continue.

Cette prime dénoncée par la cour des comptes était comme une taxe féodale prélevée par des dirigeants de l'Université n'ayant jamais participé au travail de formation continue : C'était donc une rente.

Il aurait donc été normal de demander le remboursement à ces personnes et non d'effacer la dette d'un total de de 137 688,99euros (ce qui revient à la faire payer par les personnels et étudiants au détriment de qui cette somme n'est pas utilement consommée dans le budget de SU).

Suggestions : recruter un chargé de mission enseignement (3,9kE) un ATER (40,6kE), un TECH (42 kE) un MC (67kE), financer la formation ou la recherche et de nombreux aides pour les étudiants (aides financières d'urgence, packs numériques étudiants (350 E), aides à la connexion (150 E) ...)

Quand, suite à une erreur RH, les collègues doivent rembourser un trop perçu, la somme due est prélevée directement sur leurs salaires sans qu'ils en soient prévenus et sans qu'ils puissent faire un recours gracieux comme le fait l'agent comptable.

La veille des fêtes de fin d'année, une collègue nous écrivait :

Je te contacte. J'ai eu la malheureuse surprise de voir une paie très réduite en décembre et de constater sur ma paie en ligne que 1200 euros avaient été amputés de mon salaire en décembre. La cause je l'ai découverte seule sur ma fiche de paie : rappel IFSE. Bien sûr je n'ai eu aucun avis préalable à une modification de mon IFSE durant l'année, ni même été prévenue qu'un rappel sera effectué (sachant que cela a des conséquences en terme de budget!).

Il s'est avéré, suite à notre intervention que cette ponction était de plus injustifiée.

C'est régulièrement que nous sommes alertés de reprise sur salaire pour trop perçu.

Nous invitons tous les personnels dans cette situation, à effectuer un recours gracieux auprès du président de l'université.

*Se syndiquer une force collective
Nous le démontrons tous les jours*

Journées séminaires/débats: fin du monde et fin du mois: convergences et divergences entre mouvements sociaux et écologistes, les 23-25 juin sur le campus Jussieu

La crise écologique et sociale est un défi majeur pour notre société à laquelle l'université se doit d'apporter, sinon une réponse, au moins un lieu pour le débat intellectuel. Pour cette raison, nous organisons **les 23-24-25 juin sur le campus Jussieu de Sorbonne Université** des journées de séminaires et de débats intitulées "**Fin du monde et fin du mois : convergences et divergences entre mouvements sociaux et écologistes**". Cette initiative a émergé à l'occasion des mouvements pour la défense des retraites et du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), mais aussi lors des récentes mobilisations visant à lutter contre l'accélération du dérèglement climatique et de la dégradation de l'environnement.

Leur objectif est de tisser des liens entre les savoirs universitaires et ceux des mouvements sociaux et écologistes pour mieux comprendre les enjeux liés à ce grand défi. Il s'agira également de rapprocher les concepts de "luttés sociales, critique du capitalisme" et de "luttés écologistes", et de les mettre en dialogue.

Il y aura quatre principaux thèmes, qui porteront respectivement sur :

- La description de la situation actuelle d'urgence sociale et écologique.
- L'histoire du mouvement ouvrier, des mouvements écologistes et de l'anthropocène.
- Les convergences et divergences dans les mouvements sociaux et les mouvements écologistes (avec des militant.es associatifs et syndicaux impliqué.es dans des luttes sur le terrain)
- Les problématiques spécifiques de l'ESR dans le cadre de la crise sociale et écologique

Les intervenant.es sont des universitaires, des sciences sociales et naturelles, de Sorbonne Université et d'ailleurs, et des militant.es de syndicats et d'associations écologistes proches du terrain. Les journées, ouvertes à tous les personnels et étudiant-e-s de l'université, devraient se dérouler en présentiel (sous réserve de la situation sanitaire).

Le programme est sur <https://ecopolien.hypotheses.org/journees-seminaires-debats-fin-du-monde-et-fin-du-mois-convergences-et-divergences-entre-mouvements-sociaux-et-ecologiques>

Ces journées sont organisées par un collectif d'enseignant.es-chercheur.es, de chercheur.es, de personnels BIATSS et ITA de laboratoires de Sorbonne Université avec l'appui de trois syndicats (CGT, FSU, SUD), d'un collectif universitaire (Ecopolien), d'un syndicat étudiant (Solidaires Étudiant-e-s) et d'une association étudiante (LUPA).

Le coup de gueule du mois : quand on veut se débarrasser de son chien, on dit qu'il a la rage

Vous connaissez tous ce célèbre adage ; et bien, à Sorbonne-Université, toujours en pointe dans les techniques de management, on a choisi d'adopter cet ancien dicton, en l'adaptant comme suit :

Quand on veut se débarrasser de son personnel, on dit qu'il est dingue...

Personnel titulaire, stagiaire, contractuel, y'en aura pour tout le monde !

Ces derniers mois, ce sont plusieurs collègues qui ont été virés, déplacés, éloignés, sous des prétextes "psychologiques" et/ou comportementaux... sans la moindre expertise médicale naturellement.

Mais nos dirigeants, directeurs, DRH, chefs de services ont sans doute profité de cette année si particulière pour développer en un temps record de stupéfiantes compétences médicales et psychiatriques.

Dans l'université du futur, plus question de supporter les collègues qui se contentent de bien faire leur travail... Il faut sourire, "présenter", être suffisamment déférent envers sa hiérarchie... pour simplement avoir le droit de faire son travail.

Vous êtes timide ? Prenez la porte... Introverti ? Faites-vous soigner...

Quelque peu anxieux ou peu à l'aise pour prendre la parole en public... On vous rappellera...

Ou pire... légèrement susceptible ? Songez rapidement à une reconversion...

Cet "élitisme" comportemental, sous couvert d'efficacité, est une insulte à la personne humaine ; un "moule" déplaisant destiné à exclure tout ce qui ne ressemble pas au travailleur "idéal".

Non ! Nous n'avons pas besoin de ressembler ou de vouloir ressembler à nos chefs de services pour faire du bon boulot.

Cette dictature de la "normalité" trouvera toujours la CGT sur sa route pour la combattre. Nous sommes des êtres humains, forts et riches par nos différences et nos singularités.

Pourquoi un collectif CGT Femmes Mixité à Sorbonne Université

Les sections syndicales de la CGT à Sorbonne Université (FERC-SUP pour SU et SNTRS pour le CNRS, l'INSERM, ...) ont décidé de créer un collectif Femmes Mixité, pour y aborder notamment les problématiques d'égalité Femmes - Hommes, des discriminations de genre et de harcèlement/violence sexiste/sexuel; nous tiendrons à ne pas oublier les autres discriminations qui peuvent s'ajouter, notamment les discriminations de classe (relations hiérarchiques, de pouvoir, ...).

C'est encore aujourd'hui, y compris en France, un problème de société: une femme salariée (dans le privé ou public) a en moyenne un revenu 20% plus faible que celui d'un homme (INSEE 2016); une femme a plus de chance d'avoir un emploi non qualifié (26% contre 15%) et moins de chance d'être cadre (16 % contre 21 %) qu'un homme (INSEE 2018); dans les universités Françaises, les femmes représentent 45% des doctorants, 45% des maîtres de conférences, mais seulement 27% des professeurs d'université (MESRI 2019) et au CNRS, elles sont 38% parmi les chargés de recherche et 30% parmi les directeurs de recherche (CNRS 2019). Reconnaître les problèmes est une première étape, mais quelles sont les bonnes solutions et comment agir?

Une prise de conscience est en cours et de nouvelles réglementations imposent la mise en place de missions et de plans d'égalité y compris au sein de nos universités :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html>,

<https://www.sorbonne-universite.fr/universite/gouvernance-et-organisation/deontologie-egalite-et-integrite-scientifique/egalite>.

Nos facultés des Lettres et des Sciences & Ingénierie ont mis en place une mission Egalité, quand celle de Médecine a mis en place une mission Déontologie. A différentes échelles, dans différents lieux ou collectifs, des comités Femmes - Mixité se mettent en place et/ou des référents sont identifiés (syndicats, universités, UFR, partis politiques, sociétés savantes, entreprises privées, ...). Nos laboratoires n'y font pas exception, mais attention, quand certains personnels tentent de mettre le sujet sur la table dans le but d'éveiller les consciences, ça n'est pas toujours facile. Par exemple, les réactions peuvent être le déni " - *La discrimination et le harcèlement existent, mais ailleurs, pas chez nous. Toi, par exemple, ici, tu n'es pas harcelée! Tu n'es pas discriminée!*", ou le silence "- N'en parlons pas collectivement, des femmes voudront régler leurs comptes!" ou bien encore la division, quand vouloir parler d'une discrimination peut en révéler ou en créer une autre "- Initiations une prise de conscience et une discussion sur la place des femmes dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche - Commençons par interroger toutes les femmes du labo (sans en oublier aucune!): précaires, doctorantes, post-doctorantes, BIATS, ITRF, ITA, enseignantes-chercheuses, chercheuses !" Le sujet étant complexe et passionnant, il peut créer des polémiques.

Ne baissons pas les bras, mais informons-nous et informons autour de nous pour éveiller les consciences et agir. Si le sujet t'intéresse, viens nous rejoindre au sein du collectif Femmes Mixité des syndicats CGT (Sorbonne Université, CNRS, INSERM) Pour t'informer: <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/> Guide CGT contre les violences sexistes et sexuelles: <http://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/guide-cgt-combattre-les-violences-sexistes-et-sexuelles>

Présenter une femme chercheuse en mentionnant son oscillation "entre recherche et vie de famille" fait réagir

Un collègue souhaite que nous publions le courrier qu'il a adressé à la direction de la communication suite à l'article paru dans la «newsletter» de Sorbonne Université

« Merci beaucoup pour cette newsletter E=SU, encore une fois très intéressante ! Je souhaiterais vous exprimer mon choc par rapport au chapeau de l'entretien avec Eleni Diamanti. Présenter une femme chercheuse en mentionnant son oscillation "entre recherche et vie de famille" est inacceptable. Il s'agit d'un biais sexiste qui ne devrait trouver place dans aucun document de communication de la part de Sorbonne Université. Jamais telle phrase n'aurait été écrite pour un homme. Ce genre de présentation ne fait que colporter des stéréotypes de genre qui n'ont aucune place dans la société, et encore moins dans notre université.

D'ailleurs, une excellente réponse contre ces biais sexistes est formulée directement par Eleni Diamanti dans l'entretien : « On ne demande jamais aux hommes comment ils concilient leur vie professionnelle et personnelle, sourit-elle. Pourtant, mon mari aussi a trois enfants et est enseignant-chercheur ! »

Peut-être cet extrait aurait-il été plus intéressant à mentionner dans le chapeau ?