Maison des syndicats
Tour 66-65 – 5ème étage – Pièce 504
Tel : 01 44 27 30 60
Campus Jussieu
Mail provisoire : cgtp6@courriel.upmc.fr
http://sorbonne-universite.fercsup-cgt.net

Point d'étape sur la conférence sociale : qu'en est-il vraiment ?

La CGT avait demandé dès le printemps 2017, des négociations sur les conditions de travail dans la nouvelle université, les horaires, les indemnités. Les Présidents de P6 et P4 ont reporté ces négociations à l'après fusion. Les résultats sont alarmants, dans un même service de Sorbonne Université, des agents peuvent avoir des horaires de travail et des conditions de travail différentes. Les indemnités pour un même grade ne sont pas les mêmes, (a politique indemnitaire était très différentes à Paris 4 avec moins de mise en concurrence des agents qu'à Paris 6.
Ces différences mettent en porte à faux les personnels entre eux et sont la source de mal-être, de conflits.

La direction de l'Université repousse toute modification au 1er janvier 2019, tellement l'impréparation de la fusion est cuisante alors que nous CGT, nous avons des propositions bien élaborées dans un cahier revendicatif.

Mobilité interne

Nous (souvent avec d'autres syndicats) avons obtenu :

- la suppression d'une clause instituant une durée de 3 ans avant de pouvoir postuler à une nouvelle mobilité,
- la présence d'une troisième personne extérieure lors des entretiens de mobilité,
- s'il a été acté les principes de non-discrimination lors des examens des candidatures, nous estimons que la direction des ressources humaine doit faire preuve de vigilance.

Nous continuons de peser pour :

- que la procédure de mobilité ne soit pas identique à celle de recrutement (CV, lettre de motivation),
- qu'une procédure différente soit mise en œuvre pour le retour sur un poste des collègues en arrêt longue maladie, en disponibilité sans qu'ils soient mis en concurrence avec d'autres.

Nous alertons de l'arnaque dont peuvent être victimes les services et laboratoires avec ce dispositif.

Par exemple **:**

En décembre 2018, un agent candidate à la mobilité sur un poste créé lors de la révision des effectifs, voté par le conseil d'administration en novembre, pour une affectation en septembre 2019.
Le service ou le laboratoire de l'agent perd alors ce poste et devra demander une création qui sera soumise à un arbitrage durant l'été 2019, pour être voté au CA en novembre 2019, pour une affectation en septembre 2020, sauf s'il était jugé extrêmement indispensable par la direction de l'Université, et serait alors pourvu au fil de l'eau plus ou moins immédiatement

Action sociale

Nous demandons avec insistance que le quotient familial, qui sert à octroyer ou pas des prestations, calculé d'après le revenu imposable divisé par le nombre de parts, soit porté à 15 000 Euros au lieu de 14 300 Euros.

En effet, le montant de 14 300 Euros, même s'il a été voté au conseil d'administration de l'UPMC en 2016, date d'une discussion remontant à 2012-2013 dans un groupe de travail.

Un coefficient porté à 15 000 Euros permettrait à davantage d'agents de bénéficier de prestations pour les vacances et les études des enfants, l'aide au logement, l'acquisition d'une mutuelle.

Nous avons souligné la nécessité de l'indépendance du service d'action sociale vis-à-vis de la direction des ressources humaines. Nous exigeons qu'une aide décidée par la commission paritaire de l'action sociale ne puisse pas être invalidée par la direction de Sorbonne Université qui serait en conflit avec le bénéficiaire de cette aide.

Nous demandons l'ouverture de négociations sur les tarifs et prestations des services restauration :

- il est indispensable d'ajuster les barèmes de restauration afin de ne pas pénaliser les agents suite aux nouvelles grilles et aux reclassements,
- nous demandons un état des lieux des services de restauration des différents campus afin qu'aucun agent ne soit lésé par son lieu d'affectation,
- nous demandons une indemnité repas pour les agents ne pouvant bénéficier d'un service de restauration à proximité de leur lieu de travail

Le temps de travail

Aujourd'hui,

- Les personnels de l'ex P4 travaillent 37h04 par semaine pour 55 jours de congés. Cela fait suite à un accord en 2002 de la direction de l'université et des syndicats, cela constituait un progrès par rapport à la situation antérieure.
- Les agents de l'ex P4 ayant un jeune enfant bénéficient d'une réduction de temps de travail d'une demi-heure par jour jusqu'à ce que l'enfant rentre en CP.
- A l'ex UPMC, suite à un mouvement de grève des personnels avec blocage de la tour Zamansky, le Président de l'université, par une circulaire, maintenait 35 heures de travail hebdomadaire pour 55 jours de congés.
- Dans les laboratoires de l'ex UPMC, très souvent les agents UPMC sont alignés sur la réglementation très défavorable, INSERM ou CNRS, faute de présence syndicale CGT.
- Suite à certaines dérives et directives de la direction des ressources humaines sans aucunes informations auprès des instances, dans certains services de l'ex UPMC, les nouveaux arrivants travaillent plus de 35 heures.

Nous, CGT, avons rappelé que :

- nous négocions **une réduction du temps de travail** et non l'application de circulaires ministérielles. La CGT au niveau national, pour toutes les professions (du privé ou du public), compte tenu des progrès technologiques, de productivité (confisqué dans le secteur privé par les actionnaires) revendique 32 heures de travail hebdomadaire,
- **35 heures de travail hebdomadaires et 55 jours de congés annuels doivent s'appliquer à tous les agents de Sorbonne Université, y compris ceux travaillant dans les laboratoires.**

Il n'est pas concevable que les agents effectuant aujourd'hui 35 heures pour 55 jours de congés doivent travailler 2 heures supplémentaires par semaine pour un même salaire.

Nous revendiquons :

- la prise en compte des temps de travail passés sur les outils numériques en dehors des heures de travail (messagerie, connexions aux outils numériques…),
- le droit à la déconnexion le week-end e t pendant les congés. Faut-il arrêter les serveurs de l'administration à une heure donnée ?
- la réduction du temps de travail pour les parents ayant de jeunes enfants,
- le recrutement de titulaires en nombre suffisant pour accomplir nos missions,
- des horaires de travail compatibles avec la vie familiale.

Les primes

Aujourd'hui, un document CGT donne l'état des lieux des anciennes primes statutaires (voir tableau). Nous rappelons que la masse salariale attribuée **aux indemnités correspond à de l'argent volé aux personnels par la non revalorisation des salaires**. Lors de la création de la grille de salaires, un IGE démarrait à 80% au-dessus du SMIC, aujourd'hui +20%, un technicien était à 30% aujourd'hui +6%, la CGT revendique respectivement 80% et 40% au dessus du smic, pour ces 2 corps par exemple.

A l'UPMC la direction de l'université dans le but de mettre en concurrence les personnels a mis en place une prime d'exercice de fonctions et de responsabilité (PEFR), perçue par 55% des agents fonctionnaires (il faut rajouter 4% des agents percevant une prime différente, celle des fonctions informatiques). Le tableau suivant donne la répartition de cette prime. Par exemple, si **339** agents (soit 36,04% des 940 agents percevant cette prime) obtiennent 58 euros par mois, 200 sont de catégorie C.

Montant	A	B	C	Total	%
58 €	10	129	**200**	**339**	**36,06%**
73 €	33	83	57	173	18,40%
87 €	29	72	15	116	12,34%
175 €	84	31	4	119	12,66%
217 €	71	6	1	78	8,30%
283 €	54	1		55	5,85%
350 €	32			32	3,40%
358 €	3			3	0,32%
467 €	11			11	1,17%
583 €	14			14	1,49%
Total général	341	322	277	**940**	100%
%	36,28%	34,26%	29,47%	100%	

La direction de Sorbonne Université propose d'étendre la machine à gaz de l'UPMC à la nouvelle université.

La prime mensuelle (IFSE) comprendrait un socle non modulable correspondant au grade de l'agent et un "truc" correspondant à la technicité et/ou l'expertise. Le tableau suivant donne le montant du socle proposé par la présidence.

	Catégorie C			Catégorie B		
Grade	Adjoint technique	Principal 2ème classe	Principal 1ère classe	Classe normal	Classe supérieure	Classe exceptionnelle
Montant mensuel	196 €	207 €	210 €	360 €	365 €	370 €
% par rapport au salaire moyen	13%	12%	11%	19%	18%	16%
Grade	ASI	IGE 2	IGE HC	IGR2	IGR1	IGR HC
Montant mensuel	375 €	453 €	462 €	617 €	650 €	700 €
% par rapport au salaire moyen	16%	19%			19%	

Ainsi un agent principal 2ème classe, percevrait seulement un minimum de 207 Euros. Cette indemnité correspond à 12% du traitement brut moyen dans ce grade alors que les 650 Euros perçus par un IGR1 correspondent à 19%.

Signe et fais signer la pétition.

Nous revendiquons : **une prime mensuelle correspondant au moins à 25% du salaire** en attendant son intégration dans le traitement brut**, y compris pour les enseignants-chercheurs et enseignants,**

- une indemnité mensuelle de **travaux dangereux et d'insalubrité** pour les agents concernés,
- la généralisation de la **mesure bas salaire** de **P 4**,
- l'utilisation des points NBI libérés par des départs,
- la **prime d'installation** pour les personnels BIATSS contractuels venant d'être titularisés (prime supprimée depuis mars 2017),
- une indemnité supplémentaire par samedi travaillé aux agents des bibliothèques faisant face à une nouvelle extension des horaires d'ouverture,
- le rattrapage (**50 Euros mensuels**) des indemnités des magasiniers de bibliothèques comme cela a été fait pour les agents de Recherche et Formation percevant la prime d'exercice de fonction et de responsabilité (PEFR de l'ex UPMC),
- le rattrapage des indemnités des **AENES** tenant compte des hausses du point d'indice en juin 2017 et février 2018,

Une indemnité compensatrice à la journée de carence,

- la rémunération (ou récupération d'heures) du travail du soir et week-end et autres heures supplémentaires : cela concerne entre autre les services de sûreté, vie étudiante, évènementiel, présence lors d'examen le samedi : nous demandons que la référence soit les 200 Euros obtenus pour un samedi travaillé (7h30) en bibliothèque après **une belle grève** !
- une indemnité spéciale lors de l'obtention du SSIAP (diplôme professionnel des agents de la sécurité incendie), diplôme passé à la demande de l'employeur,
- l'**attribution de l'indemnité pour les assistants de préventions** (AP) de l'ex UPMC à tous les AP de Sorbonne Université (soit 93,72 €),
- pour les agents de la sécurité incendie : revalorisation de la prime de primes de paniers correspondant aux 3 repas (et non 2 comme aujourd'hui),
- une indemnité transport pour les cyclistes qui utilisent leur engin pour venir au travail.

La prime de fin d'année n'a pas encore été abordée. Nous revendiquons son alignement sur le mieux disant soit 1 200 Euros par agents, BIATS, Enseignant-chercheur, titulaire ou contractuel.

Le télétravail

Rien n'existe vraiment pour le moment; **nous avons exprimé les demandes suivantes**:

- un document cadre général établi au niveau de Sorbonne Université et applicable à l'ensemble des personnels. Les chefs de service/directeurs devront s'y conformer,
- un document spécifique concernant les personnels RQTH ou ayant des problèmes médicaux sera établi à partir du cadre général de Sorbonne Université,
- **une vigilance sur les risques professionnels liés au télétravail,**
- une analyse des activités qui pourront être réalisées en télétravail,
- l**e coût de l'installation doit pris en charge par SU et non par les services, et encore moins par l'agent,**
- le souhait d'un planning fixe de jours de télétravail avec le cas échéant quelques jours mobiles sur le mois,
- un accompagnement de l'agent en télétravail, de l'équipe et de l'encadrant,
- établir les critères de conformité des locaux/réseaux en amont et accompagner les agents dans l'ergonomie de l'espace, du matériel, de la mise en place d'outils, notamment informatique etc... à la charge de SU.

La direction de l'Université doit produire un document à partir de ces remarques pour la prochaine réunion du 22 juin. En particulier : l'administration semble vouloir laisser l'application à la discrétion de chaque service, et surtout leur laisser la charge financière de mise en place ; nous défendrons la mise en place d'un cadrage au niveau SU.