

Pour des élu-es **engagé-es au quotidien**



Les élections professionnelles de 2018 se déroulent dans un contexte d'attaques aggravées contre la fonction publique : régression salariale par le gel du point d'indice, suppressions de postes, très forte précarité. Dans l'ESR, le recours aux contrats et appels d'offre (NCU-PIA3...) se substitue au financement récurrent. Il remet en cause l'indépendance pédagogique et de recherche des universités au profit d'intérêts à court terme. Les réformes en cours telles Parcoursup ou le projet d'ordonnance sur les regroupements d'établissements déstabilisent le service public.

CONTRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉCARITÉ

Les élu-es FSU dénoncent la part croissante que prend l'emploi contractuel dans notre établissement. Depuis 2011 (dernière année avant le passage aux responsabilités et compétences élargies), pour l'ensemble des personnels, ce sont 41 postes de titulaires perdus pendant que l'emploi contractuel ne cesse d'augmenter : c'est aujourd'hui près de 31 % des personnels. Sans compter un volume d'heures complémentaires considérable (100 000 h. de vacations), représentant un déficit de 525 postes d'enseignant-es/chercheur-es. La précarité a des conséquences sociales fortes, et impacte l'organisation du travail. Dans les services, former sans cesse de nouveaux personnels est une charge de travail qui s'ajoute aux multiples missions. Pour les enseignant-es/chercheur-es, le recours aux vacations se traduit par un alourdissement des charges administratives et moins de temps pour la recherche. Pour rendre un service public de qualité, nous défendons à chaque campagne emploi la publication des postes par voie de concours plutôt que le recrutement contractuel.

Le Comité Technique

Il est constitué de représentant-es de TOUT le personnel (enseignant-es/chercheur-es et BIATSS, titulaires ou non). Les règles concernant toutes les catégories de personnels (dont les régimes indemnitaires), les campagnes d'emploi, les statuts, l'organisation du travail et des services, sont soumis à son avis, avant leur vote en conseil d'administration.

Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

Les représentant-es des personnels sont désigné-es par les organisations syndicales sur la base des suffrages recueillis au CT. Le CHSCT analyse les risques professionnels, contribue aux campagnes de prévention des différentes formes de harcèlement, réalise des visites de services et peut enquêter à la suite d'accidents du travail.

POUR LA DÉFENSE DU POUVOIR D'ACHAT DES BIATSS

Les salaires des BIATSS titulaires et contractuels sont très dégradés, dans un département où le coût de la vie, en particulier le logement, est élevé. Durant le mandat écoulé, les élu-es FSU ont défendu pour tous les titulaires une revalorisation du montant des primes, en donnant la priorité aux catégories C et B qui sont les plus mal payées. Le passage au taux 6 pour tous et toutes et 6,5 pour la catégorie B classe normale et C est entré en vigueur entre sept. 2017 et janv. 2018. Les élu-es FSU défendent inlassablement une amélioration des conditions de recrutement et de rémunération des contractuel-les. Nous avons obtenu des avancées sur le recrutement (avec notamment une reprise d'ancienneté) et le versement de primes de fin d'année en 2015. Mais ce n'est pas suffisant ! C'est grâce à l'action de la FSU que l'université a consenti cet été 2018 à aligner les contrats sur les nouvelles grilles de la fonction publique entrées en vigueur à partir de 2016 (suite à l'application du protocole PPCR), et à reverser « le manque à gagner » durant la période. Un nouveau groupe de travail vient de s'ouvrir sur les conditions salariales des contractuel-les, nous y défendons des améliorations salariales conséquentes et identiques pour l'ensemble des 3 catégories.

POUR LA DÉFENSE DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La réglementation autorise désormais la fonction publique à développer le recours au télétravail. Pour les élu-es FSU, cette modalité d'organisation du travail peut être positive mais à condition que son usage ne soit pas généralisé, au risque de déstabiliser les collectifs de travail ou d'isoler les personnes en télétravail. A l'université, les élu-es FSU demandent la définition de critères permettant son

Le 6 décembre, défendez le service public en votant FSU !

plafonnement et l'éligibilité de toutes les catégories de personnels. Les élu-es FSU sont aussi vigilants sur les projets d'extension des horaires d'ouverture des bibliothèques qui sont potentiellement porteurs de dégradation des conditions de travail.

UN CHSCT OFFENSIF

Le CHSCT a, sous l'impulsion de la FSU qui en assurait le secrétariat, accru sa visibilité pour permettre aux collègues et usagers qui en éprouvaient le besoin de le contacter plus aisément et en toute confiance, et œuvré pour assurer ses trois missions : écouter, conseiller les agents et les usagers ; veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires ; conseiller l'administration. La FSU a notamment eu un rôle actif dans les enquêtes ou

visites de services demandées par le CA (visite des bâtiments D, E, F et S) ou les instances administratives (enquête à la DEVE). Elle a été à l'initiative du questionnaire sur les conditions de travail concernant les personnels BIATSS et a participé à la mise en place de celui en direction des personnels enseignants et enseignants chercheurs. Elle demande d'ailleurs très régulièrement que la pénibilité du travail, très clairement pointée par le personnel technique, soit un axe de réflexion privilégié de l'université. Plus globalement elle continuera à œuvrer pour que de réels plans de prévention des risques, qu'ils soient physiques ou psycho-sociaux, soient mis en place par la direction de l'établissement, en s'attachant en particulier aux thèmes de la précarité, de la surcharge de travail et de la formation du personnel encadrant.

La liste des candidat-es FSU, représentative de toutes les catégories de personnels, de tous les métiers, corps, statuts, de toutes les composantes de l'université

- | | |
|---|---|
| 1. Mme Julie ROBERT (IGE-DRED) | 11. Mme Maud SIMONET (DR-CNRS/IDHES) |
| 2. M. Christophe VOILLIOT (MCF-DSP) | 12. M. Gabriel FARAUD (MCF-SEGMI) |
| 3. Mme Sylvie HENQUEL (SAENES-SUAPS) | 13. Mme Anne-Sophie AGUILAR (MCF-IUT Ville d'Avray/St Cloud) |
| 4. M. Thibaut BROUILLET (MCF-STAPS) | 14. M. Julien DELORD (IGE-SRI) |
| 5. Mme Alexandra OESER (MCF-SSA) | 15. Mme Sandrine VIEILLARD (PR-SPSE) |
| 6. M. Stéphane RICAN (MCF-SSA) | 16. Mme Laure CARRÉ (BIATSS contractuelle-SFC) |
| 7. Mme Delphine MONDOUT (IGE-DRED) | 17. M. Gilles RULLIÈRE (PRCE-SUAPS) |
| 8. M. Thierry LABICA (MCF-LCE) | 18. Mme Valérie DEJOUX (ADJAENES-Service médical) |
| 9. Mme Élodie WILLEMIN (BIBAS-SCD) | 19. M. Hugo DUMOULIN (Doctorant contractuel-PHILLIA) |
| 10. M. Jean-Jacques PETIT (Cons.-La Contemporaine) | 20. Mme Liliane RIOUX (PR-SPSE) |

Nous l'avons constaté à de nombreuses reprises : le respect de la collégialité et de la démocratie à l'université est un combat quotidien. Ainsi, nos élu-es dans les conseils font attention au respect des textes réglementaires sur la communication des ordres du jour et documents de travail. Nous nous engageons à maintenir cette ligne de conduite et à rendre compte de nos actions sur nos listes de diffusion syndicales.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Nos engagements pour le prochain mandat :

- > pour des mesures concrètes de résorption de la précarité ;
- > pour la stabilisation des collègues actuellement sur emplois contractuels, en leur accordant des conditions de carrière et de travail similaires à celles des personnels titulaires ;
- > pour un plan pluriannuel de création d'emplois de titulaires correspondant aux titularisations et aux besoins nouveaux pour favoriser la réussite étudiante, répondre aux besoins de la recherche et améliorer les conditions de travail de toutes et tous ;
- > pour promouvoir l'égalité femmes-hommes concernant l'emploi, les carrières et les statuts ;
- > pour des règles de gestion des carrières claires et connues de toutes et tous, et non la généralisation du recours à des salaires ou traitements individualisés ;
- > pour l'intégration des primes au salaire, et, dans cette attente, pour que les primes existantes soient réparties démocratiquement et de façon équitable entre l'ensemble des agents (pas de prime au mérite)
- > pour le respect de l'indépendance pédagogique et scientifique des personnels d'enseignement et de recherche ;
- > pour un système démocratique, collégial et transparent de répartition des services et la réduction des tâches administratives des personnels d'enseignement et de recherche ;
- > pour l'amélioration de la santé et la sécurité au travail, et la prise en compte du handicap dans le travail ;
- > pour une véritable reconnaissance du rôle et des missions du CHSCT et la mise en place de politiques de lutte contre la souffrance au travail.

le 06 déc



Votez

