ÉLECTION AU COMITE TECHNIQUE DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

Pour être défendu.e, le 3 décembre, je vote FSU

F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Constitué de 20 représentants de tout le personnel (enseignants/chercheurs et BIATSS), le **Comité Technique (CT)** est consulté sur de nombreux sujets : organisation de l'université et du travail, carrières, primes, recrutements, conditions de travail, parité, action sociale, handicap,...

Le CT travaille en lien avec les **Comités Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)**, dont les membres sont désignés par les syndicats sur la base des résultats de l'élection du CT. Les CHSCT analysent les risques professionnels et contribuent à les prévenir : visites de services, enquêtes à la suite d'accidents de service, préconisations. Ils sont consultés sur les projets d'aménagement importants.

Dans le contexte de fusion, où chacun.e se demande quelle sera sa place et ce que deviendra son UFR, son labo ou son service, le rôle du CT sera crucial. **Les enjeux réclament des élus combatifs !**

Notre liste représente le personnel de l'Université de Paris dans toute sa diversité de catégories, de métiers et de sites. Au CT, **le groupe FSU a montré sa capacité à défendre efficacement TOUT le personnel, à s'investir dans les groupes de travail, à être force de proposition et à vous informer régulièrement**. Les PV et nos comptes-rendus (près de 40 en 5 ans à Paris 5) témoignent de notre action.

NOS CANDIDAT.E.S

Hélène Chardin
François Maurel
Sylvain Salvary
Nathalie Dembélé-Mahé
Philippe Ratajczak
Serge Turcaud
Meryam Taghi
Catherine Jacquard
Vincent Gay
Maryse Rouxel
Sébastien Boulay
Pascale Pedori
Benoît Castandet
Pilar Gonzalez
Jean Krivine
Yvette Auzemery
Pierre Bourdoncle
Béatrice Fortin
Marie-José Voisin
Gael Mahé

NOTRE BILAN

Nous nous sommes battu.e.s pour vos conditions de travail

Nous avons veillé à ce que chaque **réorganisation de service** soit précédée d'une **visite du CHSCT** qui puisse éclairer le CT sur l'impact de la réorganisation sur les conditions de travail. De nombreuses visites ont ainsi été effectuées, en particulier lors de la réorganisation des services centraux et communs. Les CHSCT de site sont également intervenus localement auprès des scolarités et dans les services qui les ont sollicités.

Nous avons alerté sur des **méthodes managériales inadaptées dans certains services ou laboratoires**. Après audition des agents, le CHSCT a fait des préconisations pour que cessent des pratiques inacceptables et contraires à l'éthique universitaire. Sur la **prévention des risques psycho-sociaux**, nous travaillons en lien étroit avec les médecins et ingénieurs de prévention.

Nous avons défendu vos droits

Nous avons...

... fait cesser la pratique illégale consistant à réduire les **congés annuels** des agents au prorata de leurs congés maladie ou maternité.

... veillé au respect du statut des enseignants-chercheurs, notamment de la garantie de **liberté de la recherche**, dans les conventions d'accueil pour celles et ceux effectuant leur recherche dans un labo extérieur.

... été moteurs pour une **charte des contractuels**, qui encadre les pratiques de l'université-employeur et clarifie les droits des **contractuels**.

SNESUP FSU · SNASUB FSU · SNEP U. · SNCS U. · SNICS · SNUAS-FP F.S.U.

Nous avons œuvré pour une meilleure organisation collective

Nous avons...

... alerté sur la dégradation du service causée par les **sous-effectifs**

...demandé une **limitation du nombre d'heures de référentiel par enseignant**, de manière à assurer l'effectivité, éviter la concentration et favoriser le renouvellement des responsabilités ainsi reconnues.

... demandé que les postes BIATSS ouverts soient prioritairement proposés à la **mobilité interne**.

... combattu le développement de dispositifs et structures contraires aux principes du **service public** (intéressement, rémunération à la performance...)

Nous avons libéré du temps et créé des postes

À Paris 5, sous l'impulsion de la FSU, la limitation du montant des PEDR a permis, grâce au montant restant de l'enveloppe initialement prévue, de financer des décharges d'enseignement et des postes : en 2019-2020,

- une **décharge** de 79h pour chaque MCF néo-recruté.e
- 12x96h de **DIFR** (**CRCT-bis** ouvert aussi aux PRAG/PRCE)
- 6 **postes d'ATER**
- 6 mois de **prof invité**

ont pu être financés. Sur l'ensemble délégations, CRCT et DIFR, les demandes sont satisfaites à 90 %, grâce à ce dispositif.

Nous avons défendu vos rémunérations

Lors du **passage de la PFR au RIFSEEP** à Paris 5, nous avons demandé qu'aucun agent ne subisse une baisse du montant de ses primes. Nous avons fait corriger les projets de l'administration et minimiser la part variable des indemnités pour la tranche inférieure de la catégorie C.

Nous avons plusieurs fois interpellé l'administration sur des **irrégularités dans l'attribution ou le versement du CIA** à Paris 5.

Nous avons obtenu la mensualisation du **paiement des vacations d'enseignement**, cruciale pour les précaires.

F.S.U.

ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

NOS ENGAGEMENTS

Emploi

- Donner la priorité au recrutement de fonctionnaires
- Garantir les droits des contractuels et favoriser la résorption de la précarité
- Combattre l'externalisation de tâches vers le privé, qui accroît la précarité et réduit la qualité de service
- Réduire les décalages grade-fonction
- Exiger la transparence sur les redéploiements de postes

Conditions de travail

- Lutter contre la rémunération à la performance et les dispositifs d'intéressement
- Mieux prendre en compte le handicap dans le travail
- Continuer à agir au CT et au CHSCT pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques psychosociaux engendrés par le new public management et la course à "l'excellence"

Fusion

Nos CHSCT ont obtenu le lancement d'une expertise sur les risques psycho-sociaux liés à la fusion. Nous serons très attentifs aux préconisations de cette expertise et à l'impact de la fusion sur le personnel.

En particulier, **nous veillerons** :

- à ce que les agents aient la fiche de poste correspondant à l'affectation qu'on leur propose
- à la concertation avec tout le personnel concerné lors de restructurations
- à la place donnée à chacun.e dans la nouvelle organisation
- à l'harmonisation par le haut des conditions de travail (régime indemnitaire, temps de travail, décharges d'enseignement)

Soyez représentés par des élus combatifs et constructifs !