

Paris le 30 novembre 2021

***Les transformations administratives et facultaires,
menées dans l'urgence, sans moyen et mal organisées,
fissent peu à peu le socle universitaire...***

- Que dire des retards dans le paiement des contrats, des erreurs dans l'attribution des nouveaux IFSE par méconnaissance des réelles expertises ?
- Que dire d'un agent à qui l'on impose, sans anticipation, des retenues sur salaire suite à une erreur lors de la prise en compte de son nouvel indice ? Ou bien d'un autre encore qui voit son salaire amputé alors que, cas contact Covid 19, il a dû se mettre en confinement par voie légale.

Tous ces éléments conduisent irrémédiablement certains de nos collègues à une précarité extrême (Perte de logement, perte de moyens de transports, difficultés pour se nourrir, se soigner, s'occuper de sa famille).

- Que dire du parcours du combattant qu'un directeur de laboratoire doit faire pour obtenir un accompagnement efficace dans l'élaboration de ses contrats, ou pour réussir l'accueil d'un post-doc boursier étranger ?
- Que dire de collègues qui ne trouvent plus d'interlocuteur hiérarchique direct, sauf par le tissage d'un réseau de compagnonnage et d'autres qui transférés dans les facultés ne trouvent pas leur place et ne peuvent exercer leur métier dans de bonnes conditions ?
- Que dire de collègues qui n'ont plus l'écoute ni le soutien de leur nouvelle hiérarchie, celle-ci n'ayant pas l'expérience et la connaissance du terrain ?
- Que dire de certaines réorganisations de services faites sans explication, sans la volonté de reconnaître les savoir-faire des acteurs de terrains dans ce processus et préférant des recrutements de personnels extérieurs qu'il faudra former en toute hâte et qui ne seront opérationnels qu'après un grand laps de temps ?
- Que dire d'agents des services administratifs au bord du "Burn Out" par la pression à laquelle ils sont soumis ?

Toutes ces pratiques ont pour conséquences l'absentéisme, l'augmentation des plaintes, les dérives de langages, les conflits au sein des services, le déséquilibre entre vie professionnelle et privée.

Jusqu'où ira-t-on dans l'acceptation de la dégradation des conditions de travail ? Pendant combien de temps encore ne voudra-t-on pas s'interroger sur le choix des collègues qui renoncent à leur nouveau contrat, nouveau positionnement et décident de quitter UP ?

Le SNPTES-UP dénonce le jusqu'aboutisme « cérébral » des dirigeants dans la conduite de la transformation universitaire et des techniques managériales inadaptées aux réalités de terrain et aux difficultés des agents.

Le SNPTES UP s'était engagé en faveur de la création de l'Université de Paris, par réalisme sociétal et pour des avancées sociales et professionnelles bénéfiques à l'ensemble des personnels et usagers.

Dans un tel contexte le SNPTES-UP ne cautionnera pas et ne participera pas à la troisième phase de la transformation des administrations centrales et facultaires qui va concerner les services RH et Financiers, tant que ne seront pas consolidées celles déjà en cours par un renfort en emploi, la participation des collectifs et l'affichage clair des nouvelles procédures UP.

Le SNPTES rappelle les points majeurs sur lesquels il est engagé pour les personnels :

- **Un vrai dialogue social**, au cœur des instances plénières, seules légitimes et garantes d'un accord commun. Un dialogue social faisant cas de nos remontées de terrain.
- **Une égalité de traitement pour les personnels qu'ils soient en central ou dans les facultés**, en ce qui concerne les informations concernant leur carrière (TA, LA, mobilités, formations...).
- **Sauvegarder les savoirs faire** des personnels techniques, scientifiques et administratifs, par la mise en place de réseaux professionnels au sein de l'UP et de ses facultés, pour un partage collaboratif tout en développant une dimension humaine des rapports professionnels.
- **Un accompagnement et des formations adaptés** à l'évolution des métiers et nouvelles technologies pour toutes les catégories professionnelles.
- **Un affichage de tous les postes vacants** liés aux transformations centrales et facultaires, sans oublier nos collègues de catégorie C.
- **Des procédures de recrutement** appuyées sur des fiches de poste en réelle adéquation avec les futures activités.
- **Un véritable encadrement du stagiaire, du contractuel et de l'apprenti.**
- **Finaliser le chantier RIFSEEP** en reconnaissant les réelles expertises des personnels dans l'IFSE et plus particulièrement dans les secteurs expérimentaux ; pour les Assistants de Prévention (AP), les Personnes Compétentes en Radioprotection (PCR), les responsables de plateaux techniques, ceux en charge de la mise en place des TP et de leur bonne réalisation (personnels C et B) et ceux travaillant dans des conditions à risque pour leur santé et l'environnement. Les entretiens professionnels doivent être l'outil de recours pour que ces droits soient retrouvés.
- **Adapter le Cadrage général du temps de travail** aux Spécificités Métiers (DSIN, Expérimentateurs, Bibliothèques, Services Technique, Sécurité, Logistique) et à l'Equilibre Vie Professionnelle/Vie Personnelle. Il est urgent de faire le GT demandé par les OS depuis 2020 !!
- **Réviser le mode de fonctionnement de la "commission des experts"**. Nouvelle configuration **non paritaire** en charge de l'évaluation des dossiers de promotions, après celle réalisée par les composantes et les facultés, elle crée des incompréhensions et des injustices de par son mode de gestion (l'organisation imposée de travail en binôme ne permet pas aux experts de lire tous les dossiers, certains experts lisent des dossiers qui ne sont pas de leur BAP, la proposition de classement faite par les experts est rendue à la DRH à laquelle il appartient au final d'arbitrer). Pour le SNPTES ce mode de fonctionnement fait prendre le risque de perdre encore plus d'agents compétents, car ils auront décidé d'aller travailler dans une autre université afin d'être mieux reconnus et avoir plus de chance d'être promus.

**Pour un mieux vivre et un mieux travailler ensemble, dans le respect des personnes, et le maintien des cadres légaux et professionnels qui sont les nôtres :
« Oui aux nécessaires réformes. Non à l'oublie de la dimension Humaine »**

Le SNPTES UP défend un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche de qualité dans le respect des agents et des usagers.

Il défend un syndicalisme de terrain privilégiant la défense des intérêts professionnels par la négociation.

Il revendique son indépendance à l'égard de toute organisation ou mouvement politique.

« Fluctuat nec mergitur »

**Ne trouverait plus écho à l'Université de Paris ?
A quand le réveil et l'action face à ces réalités ?**
