

Grève interprofessionnelle le 9 octobre !

Construire un mouvement d'ampleur pour faire combattre les contre réformes du gouvernement

Une grève et une manifestation interprofessionnelles sont organisées par la CGT, FO, Solidaires, l'UNEF et l'UNL le 9 octobre. Pour toutes ces organisations syndicales, le constat est clair : le gouvernement de Macron mène une politique idéologique qui vise à la destruction de notre modèle social, favorisant toujours plus les inégalités et la casse des droits.

La sélection généralisée à l'université, les atteintes aux services publics avec CAP22, les attaques du système de santé avec toujours moins de moyens, la destruction du système de retraites, le gel des prestations sociales... Le tableau est horrible et il est plus que nécessaire de se mobiliser pour lutter contre ces mesures.

À la CGT-Dauphine, nous partageons ce constat, et nous souhaitons convaincre les salarié-e-s et étudiant-e-s de Dauphine qu'il faut qu'ils et elles se mobilisent. Nous allons organiser dans le courant du mois une Assemblée Générale pour débattre de nos moyens d'actions, et des possibilités que nous avons.

Mais une chose est claire pour nous : pour mettre à mal un gouvernement aussi brutal, il va nous falloir construire un mouvement d'ampleur, ralliant différents secteurs (fonctionnaires, ouvrier-e-s, chômeurs/ses, étudiant-e-s, etc.) pour bloquer le pays par une grève massive, et en finir avec les journées de mobilisations espacées qui ne permettent pas de faire reculer Macron (comme

on a pu le constater même avec la grève perlée très importante et remarquable des cheminot-e-s avant les vacances).

Alors toutes et tous dans la rue le 9 octobre pour construire un mouvement général de contestation et enfin obtenir des avancées sur nos conditions de vie et de travail !

Qui sommes-nous ?

CGT-Dauphine de l'université Paris-Dauphine : CGT Ferc-Sup, et SNTRS-CGT.

Parmi les syndiqué-e-s de la CGT, nous nous sommes rendu compte que bon nombre des informations qui circulent dans les différents conseils (CT, CA, CS, CHSCT, etc.) pouvaient intéresser les agent-e-s de Dauphine. Nous avons fait le choix de prendre un ton léger avec des petites brèves relatant telle ou telle info, tantôt rigolotes, tantôt rageantes, avec le souci de montrer les dysfonctionnements auxquels se confrontent la plupart d'entre nous.



Bien évidemment, nous ne nous limiterons pas aux seules brèves, et nous essaierons de produire aussi quelques articles de fond sur des sujets d'actualité. Dans ce numéro, nous avons d'ailleurs un article sur le statut de fonctionnaire, et l'importance de sa défense face aux réformes annoncées du gouvernement Macron. Nous appelons aussi à construire la date de mobilisation du 9 octobre, pour construire un mouvement massif face aux attaques historiques du gouvernement de Macron.

Nous vous donnerons bientôt la date de notre prochaine réunion pour échanger de vive voix !

Pour nous écrire et nous rencontrer :

contact.cgt@dauphine.fr.

Quelques personnes de la CGT :

- César Faivre, bureau B620
- Sarah Abdelnour, bureau P415bis
- François Simenhaus, bureau B640
- Jean-Paul Fourmas, bureau D515
- Maxime Chupin, bureau B513

Informations syndicales le 2 octobre Amphi 6 à 12h

La CGT-Dauphine organise ce mardi 2 octobre une réunion d'information syndicale en amphi 6 à 12h. Nous vous proposons de discuter autour de plusieurs thèmes.

— **La politique de primes de l'université Paris-Dauphine.** Les primes apportent des compléments de rémunération évidemment appréciables. Mais laissées à l'appréciation des chefs de service, sur des critères flous, elles sont aussi trop souvent arbitraires et injustes. Nous voulons une politique indemnitaire plus juste et transparente. Et vos retours d'expériences, avis et propositions nous sont précieux !

— **La gestion de l'enseignement en MSO.** Sous couvert d'innovation pédagogique les réformes en cours baisseront le volume de cours en présentiel sans pour autant revaloriser le travail de suivi des étudiant-e-s... De l'austérité qui ne se dit pas son nom mais transformera bel et bien le métier d'enseignant-e et le travail des équipes administratives. Et ce n'est pas la seule conséquence des réformes en cours...

— **Le dialogue social en panne ?** Le conseil technique, ainsi que le CHSCT sont des lieux importants de la vie de l'établissement. Les représentant-e-s du personnel de la CGT essaient d'y défendre les intérêts des salarié-e-s, mais la direction prend de plus en plus souvent des décisions hors de ces instances et transforme peu à peu le CT en chambre d'enregistrement.

— **De local au national, une lutte qui ne s'arrête pas aux portes de Dauphine.** Si la contractualisation est extrêmement avancée à Dauphine, que la sélection est instaurée depuis bien longtemps, ces problèmes là ne se posent pas qu'à Dauphine. Le gouvernement continue sans relâche ses attaques contre le monde du travail, contre les plus exploités-e-s. Pour ce qui nous concerne le plus directement, il y a évidemment CAP2022 dont le

rapport montre que le gouvernement veut détruire le statut de fonctionnaire. Il y a Parcoursup, la réforme des lycées, la suppression de postes, dans la fonction publique et dans l'éducation, les projets de réforme du système de retraite. Nous pensons que la situation est grave, et que nous devons arrêter le gouvernement. **Autant de contre-réformes majeures à débattre et à combattre !**

Venez discuter de tout ça, et des thèmes que vous voulez aborder avec nous !!!



LE ENCHAÎNÉ

• ÉDITO

#pourunavenir solidaire



Profitant des 50 ans de mai 68 — et donc des 50 ans de Dauphine ! — la CGT de notre université se propose de faire advenir un autre futur, sans hashtag, sans globish et sans agence de com', sans travail précaire ni marchandisation du savoir. Un avenir où l'enseignement est au service de l'émancipation et de l'esprit critique, où l'université est ouverte à tou.te.s, où

l'organisation du travail est réellement démocratique et respectueuse des personnels.

Pour qu'advienne un monde meilleur, l'engagement de chacun-e est essentiel ; il passe par des discussions et des résistances collectives à toutes les échelles. Il démarre aussi par une information qui ne se réduit pas à de la communication. Dans cette optique, notre gazette vous

fera régulièrement découvrir à la fois les injustices les plus criantes observées dans cette université et le pire des (contre-)réformes à venir, mais aussi les petites et grandes victoires et les moments heureux.

Pour ce premier numéro, nous avons préparé un petit "best of" de l'année dernière !

• BRÈVES

L'usine à gaz 2018

Qu'est-ce qu'une EUR ? Mais c'est d'une simplicité enfantine !

« L'appel à projets devrait sortir en fin d'année ; ce qui signifie que nous sommes en mesure de bien anticiper cet appel et de nous y préparer. L'EUR est le prolongement d'un programme gradué. Le jury évaluera de manière globale la structuration d'une université de recherche comme PSL en programmes gradués, sera

attentif aux recouvrements et aux éventuelles contradictions, en tout cas vérifiera la cohérence globale.

L'enveloppe totale annoncée à ce jour au niveau national est de 700 millions d'euros. La volonté des autorités est de voir les Idex structurés en programmes gradués, lesquels

seront financés de manière globale pour une Idex. Au-delà de la qualité des programmes, la cohérence globale de la structuration en programmes gradués sera appréciée. »

À quoi ça sert par contre... Pour toute proposition de réponse, envoyez un mail à contact.cgt@dauphine.fr !

• BRÈVES

Le chiffre de mai 2018



27 000 heures, c'est le nombre d'heures de décharge

qui va assurer les heures de cours ainsi abandonnées...

Les décharges pour les jeunes enseignant-e-s-chercheur-se-s et les délégations sont très importantes, mais avec 27 000 heures, et si peu de nouveaux postes, on se demande bien d'où viennent ces heures et ce qu'elles deviennent.

• BRÈVES

Ce à quoi vous avez échappé

Rémunérer les enseignant-e-s à hauteur des frais d'inscription ? Jacques Attali en rêvait, Dauphine l'a fait !

Vos élu-e-s du comité technique ont été consulté-e-s sur le référentiel des enseignants du département de formation continue. Le texte proposait d'indexer la rémunération des heures de cours au prix des formations. On vous fait le tableau :

Type de cursus	Plafond du nombre d'heures globales accordées pour suivre un-e étudiant-e
Certificat	3h TD
Diplôme dont le tarif est inférieur à 10k€	9h TD
Diplôme dont le tarif est compris entre 10k€ et 15k€	12h TD
Master et MBA dont le tarif est supérieur à 15k€	15h TD
EDBA — suivi de thèse	30h TD par an et par thèse suivie

Les élu-e-s s'y sont opposé-e-s et ont eu gain de cause. Ils ont aussi réussi à remplacer le terme de 'clients' par celui d'usagers. Ce qui n'a pas empêché d'autres propositions tout aussi ahurissantes de passer, comme :

1/ L'indexation de la rémunération des enseignant-e-s sur le nombre d'étudiant-e-s de la formation

2/ La rémunération de l'encadrement d'une promotion d'EDBA (sorte de doctorat en formation continue) à 240 HTD

Attendez-vous à voir fleurir les propositions d'individualisation des rémunérations et les incitations à mieux s'occuper des étudiant-e-s qui ont les plus gros porte-feuilles...

• BRÈVES

Alerte précarité

Une enseignante assure des vacances depuis plus de 30 ans, et elle fait actuellement plus de 200 heures de cours par an. Proposition a été faite au comité technique d'ouvrir un poste de CDD. Après trente ans de bons et loyaux services, que ne ferait-on pas pour nos enseignant-e-s ?



Si la contractualisation est une solution ponctuelle admissible, les besoins en enseignement et en recherche sont énormes et nous avons besoin de postes de titulaires BIATSS, Enseignant-e-s et Chercheur/ses !!

• BRÈVES

Comment enquête-t-on sur votre « Qualité de vie au travail »

L'université a fait appel à un cabinet pour faire un audit sur la « qualité de vie au travail », qui coûte environ 100 000€, dépense non prévue dans le budget.

— **85 260 EUR** concernent la phase 1 : diagnostic qualitatif, questionnaire, traitement des données, construction du plan d'action.

— **13 200 EUR** concernent la phase 2 du projet : accompagnement technique pour la mise en œuvre du plan d'action.

Domage de ne pas avoir davantage misé sur la connaissance qu'a le personnel des situations de conflit, ni sur l'expérience des représentant-e-s syndicaux et syndicales !

Reçue sur la liste mail de la CGT

À la suite d'un mail de soutien à la grève des cheminot·e·s



« Cher collègue

Je ne soutiens PAS les cheminots dans leur grève.

J'ai le plus grand respect pour les cheminots en tant que travailleur, c'est à dire QUAND ils travaillent.

Je ne soutiens pas les cheminots quand ils ne travaillent PAS, c'est à dire en fait beaucoup d'heures dans une semaine ouvrée (ce dernier mot veut dire étymologiquement "travaillé")

Je ne soutiens PAS les cheminots quand ils préservent leurs RENTE historique,

je ne soutiens pas les cheminots quand ils bloquent des concitoyens qui leur servent de paravent pour leurs intérêts catégoriels.

Désolé

PS: en plus vous utilisez ce français déplorable, certes politiquement correct, mais grammaticalement faux »

Nous rappelons à notre pas si cher collègue que le droit de grève est inscrit dans la Constitution, et que sans rancune, on se battra pour préserver son statut :-)

Point Parcoursup

Voici quelques chiffres au 2 septembre 2018... Pendant que le gouvernement nous enfume !



— Étaient inscrit·e·s sur Parcoursup' au départ : **812 000**

— Ont quitté Parcoursup (échec au Bac, école privé, école ingé ou commerce, sciences po, ou renoncé aux études supérieures) : **154 500**

— Ont accepté un choix sur Parcoursup' (et ont quitté la plateforme) : **519 500**

— Ont une réponse positive qui ne les satisfait pas et qui restent sur Parcoursup en espérant une meilleure réponse : **75 000**

— Sont toujours sur liste d'attente ou n'ont reçu que des «non» : **63 000**. Et parmi ces **63 000**, le ministère considère que **42 000** sont «inactifs» parce qu'ils ou elles ne répondent pas aux mails du ministère.

Au total, ce sont **128 000** étudiant·e·s qui ne savent pas où ils et elles seront inscrit·e·s à la rentrée le 2 septembre !!! Et nous ne comptons pas ici les personnes qui se sont auto-exclues du processus sans que l'on sache vraiment ce qu'ils et elles deviennent...

LE ENCHAÎNÉ

• LE SUJET LONG

Les contractuel.le.s dans la fonction publique

Point histoire

L'État comme employeur constitue-t-il un dernier rempart contre la précarité, alors qu'un rapport alertant sur l'essor de la précarité dans la fonction publique paraissait en 2011 ?

La fonction publique, qui rassemble fonction publique d'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière, totalise un cinquième de l'emploi en France. Après une hausse continue depuis 1980, l'emploi public est désormais stabilisé, voire en recul pour la fonction publique d'État, et ce dans le cadre de la décentralisation et de la RGPP (révision générale des politiques publiques) qui vise essentiellement, sous couvert de modernisation de l'État, une réduction des dépenses publiques.

Ces restrictions sur les postes de fonctionnaires ont une conséquence directe : la multiplication de celles et ceux que l'on appelait dès les années 1970 les hors-statuts de la fonction publique. Si la majorité des travailleurs/ses de la fonction publique sont titulaires, les non-titulaires représentent toutefois 16 % de l'ensemble des effectifs, et en dix ans leur nombre a augmenté en moyenne de 2,8 % par an alors que le nombre total d'agents progressait en moyenne de 1,3 %.

Ce sont les agents territoriaux qui sont les plus concernés, comme l'atteste le rapport sur la précarité dans la fonction publique territoriale présenté en mars 2011. Le rapport indique que plus d'un·e agent sur cinq occupe un emploi non-titulaire, alors même que plus de la moitié de ces personnels non-titulaires sont affectés à des postes permanents.

Le rapport, s'appuyant sur des travaux sociologiques, définit trois dimensions de la précarité : l'emploi, les revenus et les droits. Les précaires de la fonction publique sont alors présent·e·s parmi les agents non-titulaires et les personnels à temps partiel, catégories toutes deux marquées par une nette surreprésentation des femmes. Si le rapport a conduit à la promulgation de la loi Sauvadet qui permet à certains agents contractuels d'être titularisés, cela est loin de compenser les attaques multiples contre les embauches dans la fonction publique, et notamment le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux, mesure mise en place dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques depuis 2008.



Point Chiffres

— Un agent sur cinq dans la fonction publique est contractuel.

— Plus de six contractuel·e·s sur dix sont des femmes.

— Depuis cinq ans, la proportion de contractuel·e·s dans la fonction publique est restée stable. C'est ce que révèle le dernier rapport annuel, évaluant leur part à 21,7% en 2015 sur plus de cinq millions d'agents.

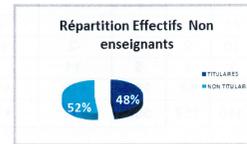
Autre caractéristique que soulève le rapport : la présence

de contractuel·e·s diminue à mesure que le niveau hiérarchique augmente. Ainsi, plus de la moitié (53,8%) sont en catégorie C, la moins élevée de la fonction publique. Enfin, parmi les contractuel·e·s, 38% occupent un temps partiel contre 16% des fonctionnaires.

Près de la moitié de précaires chez les BIATSS et plus du tiers chez les enseignant·e·s. Et tenez-vous bien, ces chiffres ne prennent pas en compte les contractuel·e·s saisonniers ou les vacataires ! Ces chiffres sont



Dauphine, première de cordée !



Année 2016

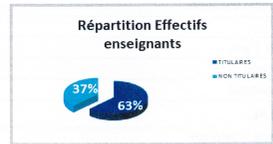


Figure : Effectifs physiques globaux selon le statut et la fonction en 2016 (source : Bilan social de l'université, 2016)

donc largement sous-évalués et dépassent donc vraisemblablement les 50 % dans les deux cas...

Bravo Dauphine ! toujours en pointe dans sa gestion des ressources humaines, que ce soit pour les BIATSS ou pour les

Enseignant·e·s-Chercheur·e·s !

Rester mobilisé·e·s pour un service public de qualité

La réforme de la fonction publique et le Comité d'action publique 2022 (Cap 2022)

Le Comité mis en place pour réfléchir à la transformation des services publics est constitué d'une moitié d'énarques, d'anciens membres de la Commission (très libérale) Attali ainsi que des économistes néolibéraux. Pas un·e travailleur·se, pas un usager des services publics.

Parmi les idées qui circulent pour améliorer la qualité des services publics, sont proposés d'ici 2022 : la suppression de 120 000 fonctionnaires, la baisse des dépenses publiques de 3%, le développement des contrats hors-statuts, la suppression du ministère des Sports, le transfert de la gestion des écoles aux intercommunalités.

La proposition de certains membres du Comité de supprimer la Fonction publique hospitalière allait un peu trop loin pour le gouvernement. Ça donne une idée du progressisme de cette Commission !

Pourquoi ne pas faire des cours d'une heure à l'université et des semestres de 8 semaines ? On ferait des économies !

Le gouvernement et le Comité souhaitent que la gestion des établissements publics mime de plus en plus la gestion des entreprises publiques. Autonomie de décision des chefs d'établissement, responsabilisation des chefs de services pour en faire des petits chefs qui pourront user à loisir des contrats précaires et des primes pour gouverner leurs services.

responsables de l'intérêt général. La sécurité de l'emploi n'est nulle part un ennemi du bon boulot ; les coupes budgétaires si !

Dépecer les services publics pour les accuser de mal remplir leurs missions, la stratégie a trop duré !

