

• ÉDITO

## C'est la rentrée !



Nous sommes heureuses et heureux de pouvoir accompagner cette nouvelle rentrée universitaire du numéro 3 du *Dauphin Enchaîné* !

Comme toujours ce numéro est ancré dans la réalité du travail et des luttes sociales qui se déroulent dans et en dehors de notre établissement. Parce que Dauphine est la première de cordée des universités dans le mouvement de réformes de l'enseignement supérieur, il nous semble important de faire entendre la voix d'un syndicalisme de combat qui permette de limiter les effets délétères de ces réformes. On les voit déjà poindre dans nos services : pas de doute qu'elles ne manqueront pas de faire de plus amples dégâts encore au sein des universités moins bien dotées que la nôtre.

La dernière année a été riche en petites et grandes luttes, et même marquée par quelques belles victoires. Rappelez-vous que l'établissement PSL dont fait partie l'université Dauphine, a voulu mettre en œuvre une licence « Impact Positif » financée par BNP-Paribas et tout cela largement dans le dos de la communauté universitaire. Ce n'est pas un mince succès que ce projet n'ait pas vu le jour cette rentrée universitaire et cela grâce à une mobilisation d'ampleur mêlant personnel et étudiants. Il faut toutefois s'attendre à voir resurgir sous une autre forme ce projet néfaste (voir p. 3). L'année passée a également été celle de grèves victorieuses au sein de notre établissement : celle des salarié-e-s de la crèche pour leurs conditions de travail et les conditions d'accueil des jeunes enfants du personnel dauphinois, dans le cadre d'un mouvement national ; celle également des salarié-e-s du service de nettoyage employé-e-s par la société Atalian (voir p. 5), obligé-e-s d'aller jusqu'à la grève pour être payé-e-s en temps et en heure... La CGT-Dauphine n'a pas manqué d'affirmer sa solidarité et son soutien avec ces mouvements spontanés de travailleur-se-s de notre université et continuera à soutenir tout mouvement défendant les droits des travailleur-se-s et la qualité du service public.

Mais l'année dernière a aussi vu la mise en place ou le maintien de projets dangereux, que nous n'avons pas réussi à écarter pour le moment. Au sein de Dauphine, c'est le système de prime au mérite qui n'a de mérite que le nom puisqu'elle a surtout comme conséquence

d'attribuer un pouvoir discrétionnaire aux chef-fe-s de service, d'augmenter les inégalités de revenus entre catégories, de faire illusion face à l'absence d'augmentation du point d'indice et de mettre en concurrence les agent-e-s ! Et nous avons beau demander à l'administration un système plus égalitaire et plus transparent, nous ne sommes pour le moment pas entendus (voir p. 6). D'où l'importance d'avoir votre soutien pour pouvoir obtenir plus et mieux ! Du côté des défaits provisoires, l'année 2018-2019 a également été celle de la signature des nouveaux statuts de PSL qui remettent encore un peu plus en cause la démocratie universitaire (voir p. 1).

Nous avons également essayé de vous informer sur les réformes en cours de la fonction publique (CAP 2022) et plus généralement de rester en contact avec le mouvement social en dehors de notre université. Nous avons à cœur de ne jamais en rester à des luttes corporatistes (importantes et utiles) et de soutenir toutes les luttes allant vers plus de justice sociale et environnementale comme a pu l'être celle des Gilets Jaunes (au-delà de son hétérogénéité) et le mouvement pour le climat (non moins hétérogène).

### Une année 2018-2019 bien chargée ! Mais que nous réserve l'année à venir ?

*A minima*, on peut s'attendre à voir surgir de nouvelles réformes rétrogrades de la fonction publique et de nouvelles attaques contre l'État social (pensons à l'assurance chômage et aux retraites, mais également à l'hôpital) qui confirmeront certainement de nouveau que le terme de solidarité ne fait pas partie de l'horizon politique du macronisme. À l'échelle de notre université, nous serons attentif-ve-s aux conséquences des nouveaux statuts de PSL sur l'organisation de notre établissement. Nous lutterons également contre toute tentative supplémentaire de transformer notre université en entreprise néolibérale en instaurant des primes au mérite ou au rendement qui stimulent l'égoïsme, déstabilisent les collectifs de travail et négligent l'intérêt général de notre communauté.

Pour tout cela nous serons présent-e-s et revendicatif-ve-s avec toutes celles et ceux qui restent soucieux de construire un service public de qualité dans un monde plus juste !

• DU CÔTÉ DE PSL

## Les statuts de PSL : un vrai danger à surveiller

L'année 2019 a été celle du vote des nouveaux statuts de PSL, malgré l'opposition de nombreux représentants des personnels et de la grande majorité des syndicats (voir la pétition <https://urlz.fr/ayhl> et notre vidéo youtube : <https://urlz.fr/azZZ> et le QR-code ci-dessus).



PSL (Paris Sciences et Lettres), c'est ce regroupement d'établissements (ou ComUE pour 'communauté d'universités et d'établissements') dont Dauphine est membre, aux côtés d'écoles d'ingénieurs et d'arts entre autres. La logique promue par les gouvernements successifs depuis une dizaine d'années, est la concentration des pôles universitaires. Les objectifs : remonter dans les classements internationaux, mais aussi faire des économies, quitte à mettre en faillite les universités les plus petites ou les moins rentables.

Pourquoi la CGT (avec la FSU, PSL contre-attaque, Solidaires étudiant-e-s et d'autres) s'est opposée aux nouveaux statuts de PSL ? Car le projet actuel consacre la mise en place d'une technostructure dont la mission, sous couvert d'excellence, s'immiscera dans la vie des établissements, ôtera du pouvoir aux élus et aux personnels et encouragera la mutualisation des services.

Quelques précisions sur ces points :

### La répartition du pouvoir est clairement antidémocratique et laisse planer la menace d'un autoritarisme inédit.

Ces statuts donnent beaucoup trop de pouvoirs au « directoire », conseil composé des chefs des établissements-composantes (dont plusieurs ne sont pas élus, mais nommés) qui pré-décident sur tous les sujets importants. Ils accordent aussi au président ou à la présidente de PSL des pouvoirs sans précédent pour un établissement universitaire. Le-a président-e peut notamment demander au conseil d'administration (CA) de PSL une réduction ou une suppression des ressources d'un établissement membre. Ou encore il peut saisir le CA afin de s'opposer à des recrutements qu'il estimerait contraires à la stratégie de PSL. Or le CA représente très mal les personnels et les étudiant-e-s de PSL, puisque sur les 38 sièges, seulement 15 sièges sont attribués aux personnels : 9 sièges pour les enseignants-

chercheurs, 3 sièges pour les IT/Biatss (baptisés « autres personnels ») et 3 pour les étudiant·e·s. Conséquence : il sera quasiment impossible de s'opposer à une décision du président soutenue par le directoire.

### Les conditions de travail et d'emploi des personnels sont menacées

Le grand risque, c'est celui de la mutualisation des services. L'article 45 des statuts est clair : « les agents des établissements composantes peuvent exercer tout ou partie de leurs fonctions au sein de l'Université PSL ou dans un autre établissement-composante ». Cette formule fait planer le risque de mobilités forcées, et de relations hiérarchiques confuses. De plus, on peut craindre que des formations jugées similaires soient mutualisées, ou encore

que des licences ou des masters soient fermés pour cause de « doublons ». Enfin, nos statuts d'emploi sont remis en cause puisque PSL prévoit, en parallèle des recrutements « classiques » de fonctionnaires, des recrutements en CDI ou en CDD.

Et comme les financements ne sont pas pérennes, on peut redouter une vraie explosion du recours aux contractuel·le·s. Et tout ça sans qu'aucune instance de représentation des personnels ne soit mise en place comme un comité technique ou un CHSCT, alors que l'ordonnance de référence prévoyait bien la possibilité de le faire. Mais visiblement, la représentation des personnels n'est pas la priorité à PSL.

En dépit de ces dangers et de plusieurs votes défavorables dans les comités techniques des établissements de PSL (comme à Dauphine), les statuts ont été validés. Ils ont été acceptés par le CA de PSL, ce qui était prévisible puisque seuls dix élus siègent sur 35 membres, et que le CA laisse une large place aux chef·fe·s d'établissements et à des personnalités extérieures. Les statuts ont également été votés par le CA de Dauphine, malgré un vote défavorable du comité technique. Si nous avons donc clairement perdu la bataille du printemps 2019, les vrais effets de ces statuts restent à venir, et les mobilisations aussi !

## • VIE INTERNE

# La QVT : de vrais problèmes, et de fausses solutions ?

Dans le premier numéro du *Dauphin enchainé* (septembre 2018), nous vous annoncions le coût faramineux de l'audit sur la Qualité de vie au travail. L'Université avait alors fait appel au cabinet de conseil Plein sens, pour la modique somme de 100 000 euros ou presque. Il s'agissait, selon les mots de la présidente, de « lancer un ambitieux travail d'investigation et de diagnostic auprès de l'ensemble des personnels ». Les questionnaires ont été diffusés en novembre dernier. Puis les résultats ont été présentés aux élus et à l'ensemble des personnels en février 2019.

Que retenir de cette opération ? Dans la présentation des résultats, le cabinet a mis l'accent sur la « fierté d'appartenance » des personnels de Dauphine. Puisque la première question nous laissait le choix d'exprimer : une satisfaction, un confort, une chance ou encore une opportunité, cela ne nous étonnera pas ! Nous ne disons pas que ce n'est jamais vrai, mais c'est pour le moins une manière forte d'orienter les réponses !

Ensuite, il faut retenir quelques sources de véritable inquiétude sur les conditions de travail des personnels.

### Une surcharge de travail

Seuls 22% des Biatss arrivent presque toujours à faire ce qu'ils et elles ont à faire dans leurs horaires de travail ! Et de fait, presque 90% d'entre eux déclarent devoir rester au-delà des horaires normaux pour avancer sur leurs tâches, que ce soit de temps en temps, régulièrement ou presque toujours. Ce qui fait que seulement 39% des agents estiment fournir un travail de qualité !

Du côté des enseignants chercheurs, 18% déclarent avoir des difficultés à concilier travail et vie personnelle et disent que cela ne peut plus durer. Et si on regarde de plus près le reste des réponses, on voit bien que les autres options ne renvoient jamais à un temps de travail maîtrisé : soit on travaille beaucoup, soit on essaye de mettre des limites, soit ça tient tout juste mais ça déborde souvent !! (voir diagramme ci-contre)

### Des relations de travail souvent tendues

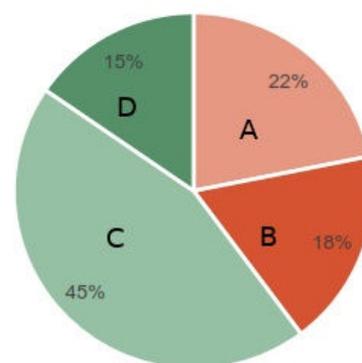
Nombre de répondants ont fait part de tensions dans leur service (plus de la moitié des Biatss estiment que leur service est traversé de tensions plus ou moins régulières), ont indiqué subir de l'agressivité dans les échanges, des remarques désobligeantes ou encore des plaisanteries discriminantes. Et plus de la moitié des agents éprouvent un sentiment d'arbitraire dans les décisions prises. Ces tensions sont ressenties d'autant plus vivement que les agents ne se sentent pas assez « reconnus » dans leur travail.

### Conflits de valeur et manque d'informations

Une proportion importante de collègues sont témoins de décisions et de pratiques qui heurtent leurs valeurs. Du côté des Biatss, cela arrive très souvent pour 11%, souvent pour 17% et parfois pour 50% d'entre elles et eux. Pour les EC, ces pourcentages sont respectivement de 5, 11 et 61%.

Enfin, le personnel ne se sent pas suffisamment informé : absence de précisions sur les changements à venir dans le cadre des prochains travaux, manque de réunions organisées par les supérieurs hiérarchiques à l'intérieur des services, etc.

Et ces résultats auraient même pu être pires si tout le monde avait répondu, car oui, les plus précaires n'ont que peu répondu. Côté enseignement, les titulaires (60% selon le dernier bilan social) représentent 81% des répondants. Côté Biatss, ce sont les catégories C qui ont le moins répondu à l'enquête.



- A - Vous travaillez certes beaucoup, mais vous n' imaginez pas vivre autrement
- B - Vous avez une difficulté à concilier vie professionnelle et vie personnelle, et cela ne peut pas durer ainsi
- C - Vous réussissez dans l'ensemble à mettre des limites, mais cela déborde à certaines périodes de l'année
- D - Vous essayez de vous en tenir à des horaires « classiques » pour préserver votre vie personnelle

### Face à ces problèmes, quelles solutions sont envisagées par le cabinet Plein sens ?

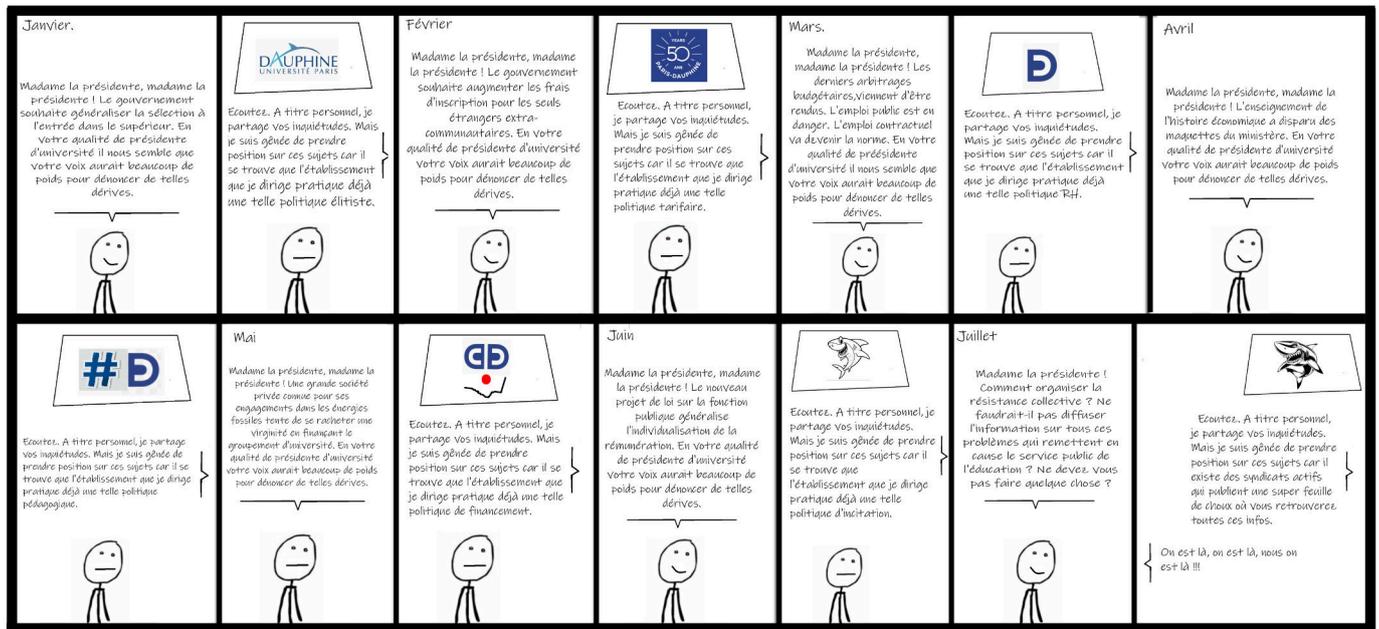
Ils proposent un plan d'action en trois points:

- « mieux travailler ensemble »,
- « améliorer et outiller l'encadrement »
- et « repenser les espaces de travail ».

À ce stade, ce n'est plus de la langue de bois, c'est une forêt entière !

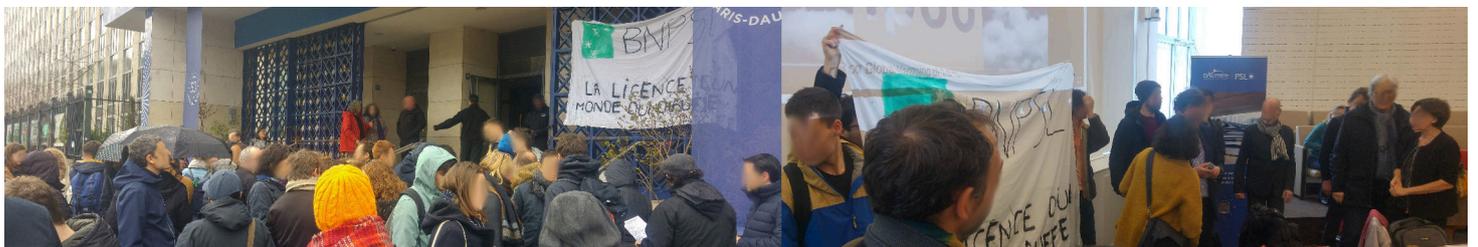
**Si nous sommes inquiets, c'est parce que les vrais problèmes que nous avons listés plus haut ne sont pas évoqués clairement, et que ce n'est pas en « repensant les espaces de travail » et autres qu'ils ont une chance d'être résolus !** Rappelons également que le cabinet a un passif puisque face à la surcharge de travail chez Schindler, le cabinet a proposé... de revenir sur les 35h (voir <http://cgtschindler.free.fr/negonat.php>).

Donc n'oublions pas de demander l'essentiel comme le paiement des heures de travail, l'embauche de personnel, le droit à la déconnexion, mais aussi la participation des équipes en cas de réorganisation des services, ou encore l'accès aux formations et les progressions de carrière. Et méfions-nous d'une refonte des espaces qui pourrait bien sonner l'heure de l'*open space* généralisé !



• DU CÔTÉ DE PSL

## BNPSL, l'Université d'un monde qui chauffe !



Il était une fois l'histoire d'une grande banque multinationale, une de ces banques possédant des centaines de filiales dans les paradis fiscaux, une de ces banques à qui l'on a versé des milliards après la crise de 2008, une de ces banques qui financent par milliards l'extraction des énergies fossiles, bref une banque bien puissante, bien sale, et pas bonne du tout pour notre environnement. J'ai nommé la BNP Paribas. Ses directeurs avaient déjà l'habitude de manger des canapés en compagnie de présidents d'université. Attention, nous parlons d'universités ou de grandes écoles bien prestigieuses. Les grands de ce monde ne font pas affaire avec n'importe qui. Ce jour-là un des directeurs de BNP voyait à nouveau Alain Fuchs, président de PSL Université (si si vous savez, ce grand Comue-machin dénué de sens mais qui brasse des millions via une fondation, tout ça pour faire en sorte que Dauphine, l'ENS Ulm, les Mines, les Chimie ParisTech, etc. ne fassent plus qu'un, ou plutôt qu'une grande université encore plus prestigieuse qui rayonne à l'international). Revenons à notre histoire. C'est là que la BNP a fait part d'une brillante idée ! Une idée qui devait disrupter le paysage universitaire français et le monde du social business. Créer une « *school of positive impact* » ! Petite traduction : une école à impact positif qui a pour ambition de « former une nouvelle génération de décideurs aux enjeux de transition écologique, économique et sociale » (d'après le communiqué de la BNP). Qu'a répondu Alain Fuchs ? « Bien sûr ! Nous, à PSL, nous savons faire des licences. C'est donc tout naturellement que nous pouvons en faire une pour vous. » C'est peu ou prou comme ça qu'est née la licence BNP... Pardon, la licence à impact positif de PSL (à se demander quel est l'impact des autres licences...). Bien avant de consulter les instances décisionnelles de PSL en février 2019, Alain Fuchs et Jean-Laurent Bonnafé, Administrateur Directeur Général de

BNP Paribas présentaient cette formation dès décembre 2018...

### L'Université au service du greenwashing de la BNP

Le projet initial prévoyait que la BNP Paribas soit le seul mécène de cette formation. La convention de mécénat entre cette banque et PSL prévoyait qu'un comité de suivi, constitué à moitié de membres de la BNP, serait chargé de « garantir les orientations stratégiques du projet ». Qui plus est, PSL s'engageait « à ne faire aucune déclaration ni commentaire public susceptible de porter atteinte à l'image ou à la réputation du Mécène, sans préjudice du respect de l'indépendance des enseignants-chercheurs et de la liberté de recherche et d'enseignement » (extrait de la convention). Entendez « Vous ne pouvez pas critiquer BNP Paribas mais vous pouvez dire ce que vous voulez. » Très positif comme impact sur la liberté de parole !

La BNP voulait donc utiliser les enseignant-e-s et étudiant-e-s de PSL pour se donner une image de banque verte... Et ils en ont bien besoin : le rapport d'Oxfam de 2018 rappelle que la BNP est à l'initiative de 30 % des soutiens accordés aux énergies fossiles, avec des financements supérieurs à ceux de toutes les autres banques françaises étudiées sur la période 2016-2017.

Cette opération de *greenwashing* à 8 millions d'euros sur 5 ans (dont 4,8 détaxés !) aurait pu rester dans l'ombre. C'était sans compter sur la détermination de camarades de Dauphine, de l'ENS (big up à l'association écolo Ecocampus et à Solidaires étudiant-e-s), et d'autres établissements de PSL. Rapidement s'est monté un groupe de mobilisation « PSL contre-attaque ». Assemblées générales, réunions d'information, distribution de tracts, le tout en

chansons : « L'École n'est pas une entreprise ! L'éducation n'est pas une marchandise. »

En février ont eu lieu les réunions du conseil académique et du conseil d'administration de PSL. Le 6 mars, ouverture des candidatures pour la licence alors que la maquette de la licence n'est même pas finalisée. PSL était prêt à présenter sa licence dans des salons pour les étudiant-e-s. Mais, peu à peu, les articles de presse sur le sujet ont fleuri : *Le Monde*, *Médiapart*, *France Inter*, *Les Échos*, *L'Humanité*, *The Conversation*, etc. Le 1<sup>er</sup> avril, on nous annonce alors que la licence BNP est suspendue jusqu'à la rentrée 2020. Ce n'était même pas un poisson d'avril ! Victoire !

### Licence, école d'été : la privatisation de l'ESR d'une manière ou d'une autre

Victoire, vraiment ? L'Université PSL a quand même organisé une *European School of Positive Impact and Responsibility* (ou ESPOIR – la com' a bien bossé !). Pendant les deux premières semaines de juillet, vous pouviez bénéficier de cours entièrement en anglais sur la vie dans les océans, la chimie ou encore l'économie circulaire. Seuls problèmes : la formation coûte 3 000 euros, elle est financée en partie par le mécénat de la BNP, et elle n'est pas certifiante (pas de diplôme, pas d'ECTS). Rappelons qu'une licence d'écologie ou d'océanographie coûte 300 euros, vous donne un diplôme et vous autorise à dire ce que vous voulez de la BNP !

Restons donc vigilant-e-s : le *greenwashing* a la peau dure, et la licence sera peut-être mise en place en 2020 !

## Faut-il en rire ou en pleurer ?



il semble que notre université réfléchisse à changer un peu le système en « faisant autrement ». Que les puissants n'aient pas trop peur tout de même. On prend les mêmes et on recommence : faisons confiance à celles et ceux qui passent par Rothschild pour changer le monde par l'entrepreneuriat social. Et, bonne nouvelle, la BNP Paribas se veut maintenant le chantre de l'Entrepreneuriat social. Et pour contrôler tout ça et changer le système monétaire international, faisons confiance au FMI, vous savez, cette institution qui nous a déjà envoyé-e-s droit dans le mur avec ses recettes économiques néolibérales toutes faites. En espérant que les connexions futures de notre université avec la société ne servent pas à renforcer les réseaux d'influence de ceux et celles qui cassent la cohésion sociale et la planète. Gardons espoir car, n'oublions pas, notre université est une université expérimentale !

### Horizontal

3. Certains viennent à Dauphine pour le devenir. Pourtant, il suffit simplement d'avoir de la poudre d'amande, un peu de beurre, du sucre, de la farine et des œufs.

5. Il suffit de traverser la route pour en trouver.

6. Quand tu perds une journée de salaire pour tenter de sauver les acquis sociaux qu'il nous reste.

7. C'est pas là qu'on obtiendra satisfaction, c'est dans la rue, c'est par l'action.

8. En deux mots, expression magique très appréciée par tous les entrepreneur-ses du *social business* et tou-te-s les expert-e-s du *greenwashing*. Très utile pour améliorer la communication de votre entreprise... ou université.

9. Vanessa ou fiscal.

## Les profs s'accrochent à leur prime

Les critères d'attribution de la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) destinée aux enseignant-e-s chercheur-se-s ont été rediscutés en conseil scientifique en avril et en mars dernier. Le système en cours à Dauphine est particulièrement inégalitaire, avec 9 niveaux de prime, qui s'échelonnent de 3 500 à presque 10 000 euros par an, et qui dépendent à la fois du rang du candidat (MCF, PR2 ou PR1) et des notes attribuées par le Conseil national des universités (CNU). Les données des cinq dernières années montrent qu'il y a à peu près autant de lauréats chez les maître-sse-s de conférences (MCF) que chez les professeur-e-s (PR), bien que ces derniers soient moitié moins nombreux. De plus les primes des PR sont nettement plus élevées : un-e MCF primé-e touche en moyenne 3 800 euros, contre plus de 8 000 euros en moyenne pour un-e PR, ce qui fait que les PR captent les 2/3 du budget PEDR de la fac. Il faut savoir qu'aucun des 58 autres établissements d'enseignement supérieur pour lesquels nous disposons des données n'offre de prime supérieure à 7 000 euros.

Au conseil scientifique (CS) du 18 mars, un certain nombre de MCF ont proposé de rendre le système plus égalitaire, en attribuant notamment les mêmes montants quel que soit

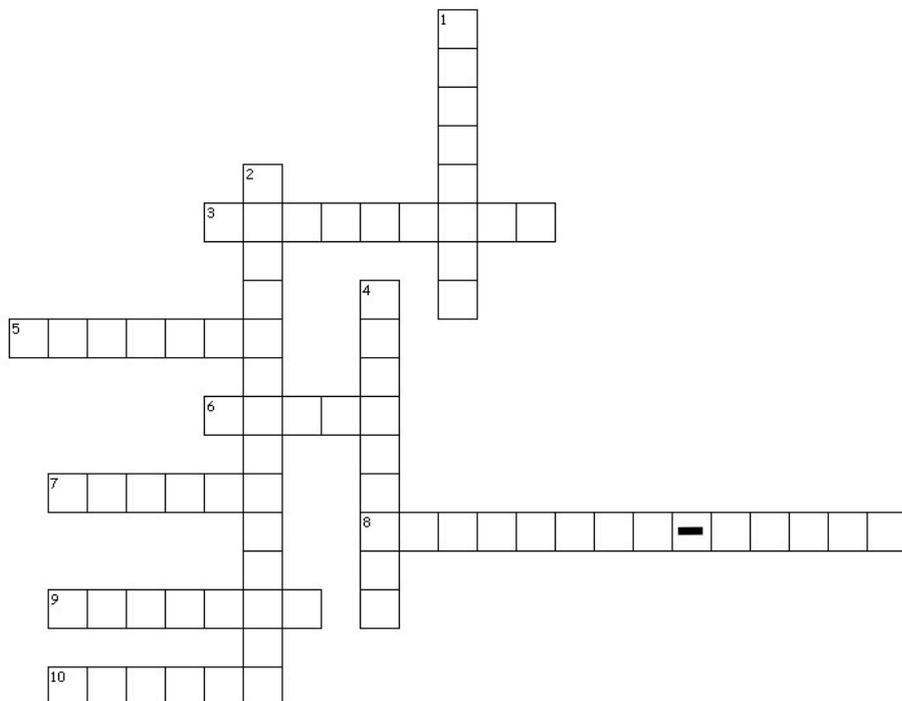
le statut et en assouplissant les conditions d'obtention de la prime. En clair, il s'agissait de distribuer des primes moins importantes (pour quelques un-e-s), mais à plus de monde. Les PR, qui sont majoritaires au CS, se sont prononcés unanimement contre cette proposition, et ont fait voter une version très édulcorée de la proposition.

Le sujet est repassé en CS en avril après un rejet à l'unanimité de cette proposition par le comité technique, mais l'avis du comité technique (CT) n'est que consultatif, et le président du CS a refusé d'en tenir compte et de refaire un vote. Au final le nouveau système est encore plus complexe que l'ancien (il y a maintenant 12 niveaux de primes !) et tout aussi inégalitaire, et ce en dépit d'une augmentation substantielle de l'enveloppe PEDR globale de l'université. Comme trop souvent, les mieux doté-e-s savent faire bloc pour faire valoir leurs privilèges. Reprenons la méthode et détournons les objectifs, pour plus de justice sociale.

Si la CGT-Dauphine est opposée au principe même de rémunération au mérite, elle soutiendra toute proposition qui ira vers une distribution la plus égalitaire possible des primes existantes.

### • JEUX

## Mots croisés



10. Il pense qu'il a été élu pour son « PROJEEEEET ».

### Vertical

1. Université où se retrouve tout le gratin.

2. Le graal recherché pendant des années et des années par les précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche.

4. Le nom beaucoup plus sexy du tri social opéré par la fac.

# Atalian, mauvais payeur à Dauphine, une grève victorieuse !



Vendredi 7 juin, à l'Université Paris-Dauphine, du papier et des détritres recouvrent le sol. Dans le hall, les salarié-e-s de l'entreprise Atalian, entreprise en charge du ménage sous-traitante de l'Université, sont en grève contre leur nouvel employeur et le font savoir.

En effet, les entreprises du ménage se succèdent toutes les quelques années, « remportant » un appel d'offre en serrant toujours plus les budgets, et en réembauchant les personnels.

Cependant, il y a des reprises qui se passent plus ou moins bien. Des agent-e-s présent-e-s sur le site depuis 25 ans pour certain-e-s peuvent en témoigner : les patrons passent, mais les salarié-e-s, « *qui font le boulot et qui rapportent l'argent aux patrons* », restent !

En janvier, Atalian a succédé à l'entreprise Sud Service. Depuis, il y a de gros problèmes de rémunération des salarié-e-s. Lors de la reprise du marché par Atalian, les conditions étaient claires, les salarié-e-s devaient garder tous leurs acquis.

Avec Sud Service, la paie était versée le 1er de chaque mois. Avec Atalian, les salaires ont été versés avec beaucoup de retard depuis janvier. L'accord oral avec l'entreprise était pourtant que les paies soient versées au plus tard le 5. En plus, celles-ci ne sont pas versées le même jour pour tou-te-s les salarié-e-s du site. Il y a eu des paies versées le 12 du mois ! Comme un-e des salarié-e-s le dit : « *le 5, on a la boule au ventre, on se demande si on va se retrouver à découvert ! On est extrêmement stressé !* » À cela viennent s'ajouter de nombreux autres soucis, tout aussi problématiques : la perte de majoration de nuit, des heures non comptées, des feuilles de paie illisibles et erronées à l'avantage de l'employeur, des problèmes de mutuelle, à la charge de l'employeur, non réglés ce qui oblige certain-e-s salarié-e-s à avancer des sommes exorbitantes de soins, etc.

Pour une des salarié-e-s « *le premier mois, on comprend, mais au bout du troisième, il faut que ça s'arrête* ». Après plusieurs alertes lancées par les salarié-e-s, c'est une paie toujours pas versée le vendredi 7 juin qui a été la goutte d'eau ! Les salarié-e-s ont alors pris la décision de « *poser les balais* », sur les 18 personnes de l'équipe du matin, 17 étaient en grève, et toute l'équipe du soir était en grève.

La demande était claire : rencontrer au plus vite des responsables pour régler les problèmes. Ces derniers ont joué à se renvoyer la balle de la responsabilité toute la matinée, avec tantôt

celui-ci qui est en vacances, celui-là qui ne gère pas ce site, celui-là qui n'est pas disponible, etc. C'est en début d'après-midi que le responsable d'agence a bien voulu se déplacer.

Pendant cette longue attente, la présidence de l'Université a fait le minimum, se réfugiant derrière le caractère de « client » pour ne pas s'immiscer dans les rapports salariaux de l'entreprise. Entre temps, des délégué-e-s de la CGT et de la CFDT de l'entreprise sont venu-e-s aider les salarié-e-s. La CGT de l'Université, elle aussi, ainsi que des agent-e-s de l'Université, ont accompagné et aidé comme elles et ils le pouvaient leurs collègues de l'entreprise de nettoyage en montrant aux responsables d'Atalian que les agent-e-s de l'Université étaient solidaires des salarié-e-s du site.

Entre-temps et malgré le climat tendu, les salarié-e-s ont formalisé leurs revendications :

- Paie versée le 1er du mois à partir de la paie du 1er juillet
- Rectification des erreurs de paie au 1er juillet, notamment concernant les majorations de nuit
- Paiement des jours de grève
- Obtention des primes de salissure, et de panier pour tous les salarié-e-s comme l'entreprise le fait
- Régularisation des situations concernant la mutuelle au 1er juillet
- Obtention d'un 13e mois ou de primes de fin d'année comme c'est le cas sur d'autres sites

Le responsable d'agence a alors joué la carte de l'incompétence : lui ne « *pouvait rien faire* », « *c'est toute l'entreprise qui fonctionne comme ça* », « *c'est de la faute de la mutuelle* », etc. Bref, beaucoup de temps perdu. Ce qu'il y a de cocasse, c'est que les cadres de l'entreprise, eux, sont bien payés à date fixe mais ont sans doute moins de problèmes à boucler leurs fins de mois...

La direction régionale d'Atalian a alors accepté de venir pour une réunion le mardi 11 juin. Les salarié-e-s du site Paris-Dauphine ont continué la grève jusque-là malgré une pression gigantesque de la direction de l'entreprise, notamment avec l'envoi d'huissiers sur place pour constater on ne sait quoi...

Mardi matin, sur le piquet de grève, la situation était assez tendue. Bientôt, il allait falloir se battre pour obtenir les revendications. Les salarié-e-s avec l'aide des syndicats de la

boite et de la CGT de l'Université ont préparé la réunion : liste des problèmes sur les feuilles de paie, liste des problèmes de mutuelle, exemples de dysfonctionnement, problème matériel, etc.

Après un combat de plus de 3h dans une salle de l'Université avec un représentant de la direction régionale, les salarié-e-s ont obtenu gain de cause sur la plupart des points. Un protocole de fin de grève a été signé le jeudi 13 juin, avec les jours de grève payés (sous forme de prime), une paie préparée le 1er de chaque mois, avec garantie de versement au plus tard le 5 du mois, les primes de paniers et de salissures, et le règlement des problèmes de mutuelle.

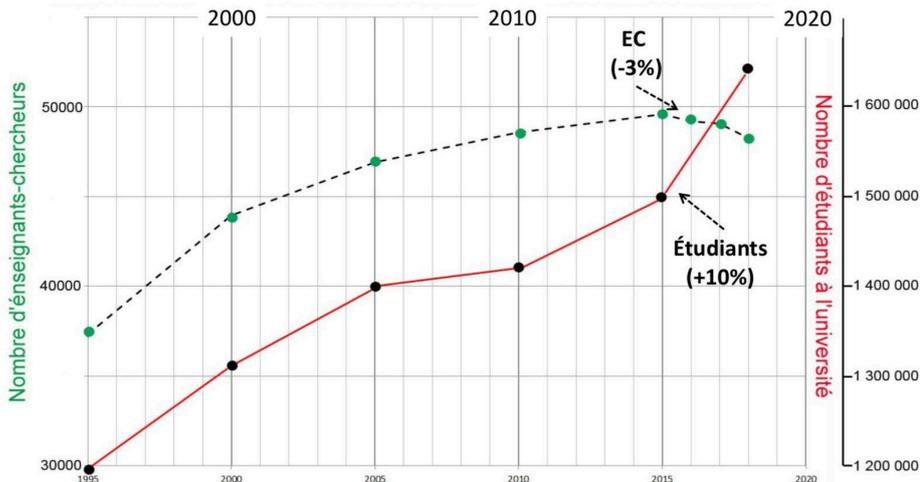
Si les salarié-e-s sont content-e-s de cette victoire, il est clair que cela ne règle pas tous les problèmes : le matériel est inadapté, les chariots sont trop lourds, ou trop petits, la gestion du stock de produits d'entretien est mauvaise, les équipes sont en sous effectifs, les demandes sont toujours plus importantes, etc. Des liens de luttes se sont créés entre les salarié-e-s et des agent-e-s de l'Université que la stratégie de sous-traitance pousse à séparer, et ces liens sont précieux car si ce n'est pas le même employeur, les conditions de travail sont à défendre des deux côtés, et les luttes sont plus efficaces lorsqu'elles sont solidaires !

## Et le rôle de l'Université ?

Cette grève a mis en lumière le traitement désastreux réservé par des sous-traitants de l'Université comme Atalian à leurs salarié-e-s : les conditions de travail difficiles et le mépris de la direction. Et cela n'est pas propre à Dauphine malheureusement, c'est la stratégie globale des Universités d'externaliser le plus possible de services. En effet, cela permet de réduire la masse salariale et d'économiser la gestion du personnel, mais cela expose aussi davantage les travailleurs à la précarité des statuts et des rémunérations. Les responsables de l'Université se réfugient très rapidement derrière le fait qu'ils ne sont que « clients » pour faire le minimum face à de telles pratiques. La présidence de l'Université va même jusqu'à invisibiliser totalement ce travail-là, puisque même en Comité Technique, la masse salariale des entreprises sous-traitantes n'est jamais affichée et les conditions de travail de ces salarié-e-s ne sont jamais discutées. En plus, cela affiche un mépris du travail de ménage. Pourquoi celui-ci, qui est aussi utile puisque nécessaire, au travail des administratif-ve-s, technicien-ne-s, ingénieur-e-s, enseignant-e-s et chercheurs/ses, ne serait pas au même titre que les autres fait par des agent-e-s de l'Université ?

Lorsque les syndicats comme la CGT de l'Université Paris-Dauphine demandent à réintégrer les services dans l'Université, la présidence dit que ce n'est pas possible. Et pourtant ça s'est fait et pas n'importe où. A la *London School of Economics* en 2017, les personnels de ménage ont été réembauchés par l'Université. La situation des salarié-e-s d'Atalian du site Paris-Dauphine est catastrophique, et ce ne sont pas les seul-e-s. Il est plus que nécessaire de ne pas les laisser isolé-e-s. La solidarité avec ces travailleurs/ses est un enjeu très important. Nous ne devons plus être indifférent-e-s à cette situation. À l'heure où le service public est mis à mal par le gouvernement Macron, il faut réaffirmer la nécessité de bonnes conditions de travail au sein des établissements publics et donc la réintégration des agent-e-s du ménage dans les services de l'Université.

## Une rentrée aux milles luttés : du climat aux retraites, ne lâchons rien !



Comme beaucoup de rentrées ces dernières années, celle de 2019 doit aussi être une rentrée des luttés sociales. Macron et son gouvernement continuent leur politique néolibérale, au service des riches et du grand patronat : les droits des salarié·e·s deviennent de plus en plus restreints, rien n'est fait pour contraindre la production à être respectueuse de l'environnement, rien n'est fait pour développer les transports en commun, rien n'est fait pour améliorer les services publics notamment hospitaliers, les moyens dans l'éducation et l'ESR sont toujours aussi faibles (voir graphe ci-dessus qui illustre la baisse dramatique du taux d'encadrement des étudiant·e·s), etc.

À tout ce désastre, vient s'ajouter le sujet des retraites par points, système toujours plus individualisé, et volatile (qui fixera la valeur du point ??). Il sera de plus en plus difficile de vivre une retraite descente après avoir passé une grande partie de sa vie à s'user au travail.

À tout cela, il nous faut opposer une contestation générale et collective à l'instar des agent·e·s de la RATP en grève massive vendredi 13 septembre. C'est pour cela que, modestement, nous essayons de nous organiser syndicalement sur l'université au sien de la

CGT. Le réflexion et l'action collective et démocratique est notre meilleure arme pour tenter de changer les choses. Nous ne manquerons pas d'essayer de vous proposer régulièrement des espaces pour venir discuter, échanger et agir sur les problèmes au sein de la fac, mais aussi nous essaierons de construire les mouvements nationaux notamment pour la défense de nos retraites et la construction d'une grève interprofessionnelle massive le 5 décembre !

**Notre syndicat est ouvert**, et plus nous serons nombreux et nombreuses, plus nous serons efficaces alors n'hésitez pas à venir nous voir pour discuter, demander de l'aide, agir, ou simplement nous rejoindre !

**Nous rappelons que tous les jeudis entre 12h et 14h nous tenons une permanence en salle P000bis (en face de la crèche).**

### Quelques personnes de la CGT

- S. Abdelnour, P415bis – Poste 4524
- M. Chupin, B513 – Poste 4516
- C. Faivre, B620 – Poste 4680
- D. Pillet, B662 – Poste 4080
- F. Simenhaus, B640 – Poste 4967

## De la prime à la déprime, la suite...



Dans le dernier numéro du Dauphin (que vous pouvez retrouver sur l'ENT) nous consacrons un article au grand fiasco des primes dites "au mérite" à Dauphine. La mouture 2019/2020 du dispositif vient d'arriver et... de recevoir un vote CONTRE à l'unanimité au comité technique du 24 septembre.

La nouveauté principale réside dans la disparition de la grille qui laisse place à un seul montant maximal (dépendant de la catégorie et des fonctions de l'agent) et à un montant minimal de 0 (belle concession à l'égalité que ce plancher identique pour tous...). Notre direction a désormais beau jeu de se flatter de la transparence des règles... après les avoir très largement supprimées ! Au lieu de réduire l'arbitraire de la grille et surtout de l'imposer à des chef.fe.s qui n'ont pour la plupart jamais daigné la respecter, la direction se lance dans un grand processus de dérégulation en la supprimant purement et simplement !

Cette nouvelle proposition intervient après les élections professionnelles de l'automne dernier où vos votes ont permis à la CGT et la FSU d'occuper 6 sièges au CT les plaçant ainsi en position majoritaire. Ce vote exprimait clairement le refus par de nombreux agents d'un dispositif que nous avons dénoncé dans nos professions de foi respectives. Après les élections, nous avons participé à plusieurs réunions avec l'administration pour rechercher un consensus et nous y avons porté un message conforme à nos engagements. Il est de ce point de vue désolant de constater que le texte qui nous est proposé aujourd'hui constitue un passage en force au profit des chef.fe.s de service et non pas le compromis annoncé. Malgré quelques avancées marginales, la ligne générale de la mouture 2019 répond à la demande des chef.fe.s de consolider un outil de pouvoir managérial et ignore les critiques des agents. Ce texte marque, comme trop souvent sur le sujet des primes, un mépris de la démocratie universitaire et un manque de respect pour les agents et leurs votes.

La direction se permet d'ignorer notre voix... Il nous faut maintenant construire collectivement les moyens de la faire entendre.

## Le saviez-vous ? La rubrique de vos droits !

**Peut-on se faire payer pour des heures supplémentaires dans la fonction publique ?**

OUI !!!

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le nombre d'heures supplémentaires que peut effectuer un agent est limité à 25 par mois (voire plus sur une période limitée), dans la limite de 48 heures de travail effectif au cours d'une même semaine. L'agent qui accomplit des heures supplémentaires doit bénéficier, comme tout agent :

- d'un repos quotidien de 11 heures minimum,
- d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives et comprenant en principe le dimanche.

Pour les agents soumis à un décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci font l'objet :

- d'un repos compensateur d'une durée au moins égale,
- ou à défaut d'une indemnisation horaire.

Pour les agents non soumis à un décompte horaire, les heures supplémentaires font l'objet d'une indemnisation forfaitaire.

### Textes de référence

- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État
- Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans la FPE

**Si vous rencontrez des difficultés personnelles à ce propos, n'hésitez pas à nous contacter !**