



# LA CFDT DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ D'ÉVRY VAL D'ESSONNE  
SCRUTIN DU 1<sup>er</sup> au 8 DÉCEMBRE 2022

La CFDT syndique l'ensemble des personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (enseignant·es, enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, chercheuses et chercheurs, personnels administratifs, techniques, de bibliothèques et de santé). Elle se bat pour l'équité de traitement entre tous les personnels et pour la défense de l'intérêt général.

La CFDT s'inscrit dans une logique de dialogue social et de négociation, pour obtenir des résultats. Elle défend un syndicalisme de construction plutôt que de blocage.

---

## **CFDT : Université de Paris-Saclay : rien de bon ne peut se faire sans réel dialogue social**

L'abandon de la fusion au profit d'une intégration dont les modalités et le périmètre ne sont pas connus a été décidé par les présidents seuls sans concertation ni implication des instances. Ce mode de fonctionnement ressemble plus à de la navigation à vue qu'à un projet planifié.

Les incertitudes sur la future organisation génère des craintes sur l'avenir professionnel des personnels, le devenir de nos filières et laboratoires, tributaires des modalités de l'intégration.

La CFDT, que ce soit au sein des établissements ou au niveau francilien ou national, se battra pour que l'on retrouve le chemin d'un véritable dialogue social.

---

## **Les compétences du CSA :**

- gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.
  - règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire.
  - évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels.
  - orientations en matière de politique indemnitaire (CIA, RIFSEEP, RIPEC, PCA, Référentiel, ...)
  - formation, développement des compétences et qualifications professionnelles, insertion professionnelle.
  - égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations.
  - santé au travail et conditions de travail au travers de la formation spéciale qui remplace le CHSCT.
- 

## **Bilan du mandat**

**Nous avons fait ou obtenu seuls ou en travaillant avec les autres organisations syndicales :**

- l'absence de fermeture de l'établissement (hors IUT) aux vacances de printemps ;
- la mise en place d'un RIFSEEP2 et d'un CIA avec des mécanismes avantageux (prise en compte de la catégorie du poste, cotation des postes tenant compte de la réalité de terrain, ...) ;
- la mise en place d'un référentiel horaire laissant une marge de manœuvre aux composantes ;
- l'assurance que les montants des PCA des enseignants seraient les mêmes que ceux du RIPEC C2 des enseignants-chercheurs ;
- le lancement de sondages en cas de réorganisation ;
- les retours sur les actions et positions de vos élus.

## Nous avons défendu (mais pas obtenu) :

- suite aux problèmes de harcèlements, de mal-être, ... ressentis par de nombreux collègues, nous avons demandé à ce que le sondage de 2018 soit relancé ce qui n'a pas été fait ;
- nous avons demandé la création de postes de terrain et l'abandon de la création des pôles, simple ajout d'un niveau hiérarchique sans plus-value.

## Nous avons alerté :

- Sur la surcharge de travail des personnels de l'établissement, BIATSS, enseignants et enseignants chercheurs qui est une menace pour leur santé et pour la continuité du service public ;
  - sur le décrochage indemnitaire entre enseignants du second degré et enseignants-chercheurs.
- 

## Nos revendications :

- s'assurer que les personnels soient respectés et traités équitablement ;
- éviter l'extension des périodes de fermeture ;
- conserver des semaines communes sans enseignement pour tous les enseignants ;
- développer des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
- avoir les mêmes droits à l'UEVE que tous les agents de l'état (congé formation, évolution de carrière, action sociale, ...) ;
- exiger une information réelle à tous les personnels sur le projet Paris-Saclay, leur permettant d'être impliqués dans les décisions et de se projeter ;
- lutter contre les réorganisations continuelles qui fragilisent les collègues et les services ;
- lutter contre la surcharge de travail de l'ensemble des personnels, BIATSS et enseignants
  - prioriser les campagnes de postes sur le renforcement des postes de terrain ;
  - éviter le travail en urgence ;
  - revoir la communication pour que tout le monde ait le même niveau d'information :
    - des procédures écrites,
    - des réunions et des instances avec des ordres du jour, des relevés de décision, ... accessibles à tous ;
    - lutter contre les apparitions subites de changement dans les activités sans concertation et information préalable ;
- obtenir la mise en place de mesure de lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes.

Nos élus sont au service de tous. Ils lutteront contre le clientélisme. Ce sont des collègues d'horizons variés.

