

Agir ensemble pour une université de service public
Pour une amélioration des conditions de travail et la défense des statuts

<https://agir-ensemble-dauphine.org>

Améliorer les conditions de travail

La dynamique de Dauphine n'a été possible que grâce à l'investissement et à l'engagement de l'ensemble du personnel de Paris-Dauphine. Toutefois, la dernière mandature a été marquée par une réorganisation incessante des services et départements, dont la nécessité et la pertinence sont très incertaines. Ainsi, sept directions ont été créées en lieu et place des services support, accompagnées d'un changement de huit responsables. Ce qui est sans précédent.

La présidence et son équipe ont fermé les yeux sur les contraintes des métiers des agents concernés et ont ignoré leurs attentes ainsi que les avis défavorables du comité technique (CT) et les alertes du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sur les risques psychosociaux. Plusieurs services ou départements font aujourd'hui l'objet d'une enquête du CHSCT. Ces difficultés auraient pu être évitées si l'administration avait écouté plus tôt les premier·e·s concerné·e·s.

Au cours de la prochaine mandature, nous nous opposerons à la résurgence de la multiplication de postes de manager et de strates hiérarchiques qui touche l'université depuis des années.

Notre position : nous défendrons la stabilisation des organisations et le retour d'une confiance accordée aux agents et à leur expérience.

Par le passé

Nous avons obtenu :

- ▶ Un protocole télétravail applicable à l'ensemble des services et mis en œuvre dès janvier 2020.
- ▶ La résolution de situations de souffrance au travail à la suite des enquêtes CHSCT (Affaires internationales, service sécurité, MSO).

Nos propositions :

- 1. Une concertation obligatoire pour toute modification d'organigramme.** Chaque réorganisation doit être **concrètement justifiée** par un besoin de service ou un besoin des usagers.
- 2. Une politique tournée vers de meilleures conditions de travail**
 - ▶ Un **espace d'échanges sur l'ENT** pour que les agents en difficulté puissent lancer des alertes et que les élu·e·s les accompagnent afin de résoudre leurs problèmes.
 - ▶ Une **politique de gestion des risques psychosociaux pilotée avec le CHSCT.**
 - ▶ Une **politique de lutte contre le harcèlement pilotée avec le CHSCT.**

3. Une politique de ressources humaines respectueuse des droits du personnel
 - ▶ La **réintégration après un congé longue maladie, un congé parental, une mise à disposition** ou une disponibilité pour raison personnelle **doit être une garantie**.
 - ▶ **Une véritable reconnaissance des accidents imputables aux services** en conformité avec la nouvelle réglementation (notamment le décret du 21 février 2019).
 - ▶ Une **politique d'attribution de congés pour recherches ou conversions thématiques** (CRCT), destinés aux enseignant·e·s-chercheurs/ses (EC), **favorisant les agents de retour de congé maternité**.

Pour une défense des statuts pour toutes et tous

Nous constatons qu'un grand nombre de collègues n'ont pas vu leur carrière évoluer favorablement, entraînant une paupérisation du personnel. Nous notons une baisse de création de postes de titulaires entraînant un départ massif des agents titulaires (par exemple en 2020 : 1 poste d'IGE ouvert à Dauphine contre 4 départs de collègues qui ont réussi les concours IGE), alors que dans le même temps 55% du personnel administratif sont contractuels, accentuant la précarisation des agents.

Par le passé

En 2018, nous avons défendu et obtenu la CDIisation de 50 agents ayant une ancienneté de plus de 6 ans à Dauphine. Notre position : nous défendrons dans toutes les composantes de l'université les statuts de la fonction publique.

Nos propositions :

1. **Pour le personnel administratif : une politique volontaire de titularisation des personnels sous contrats précaires (CDD et CDI) et de soutien à celles et ceux qui s'engagent à passer un concours national.**
 - ▶ Une **politique volontariste d'évolution de carrière** des agents titulaires qui encourage la promotion interne – à rebours des recrutements externes trop souvent privilégiés. Cette politique doit être définie sur 4 ans, après avis au comité technique.
 - ▶ Une **harmonisation des postes et grades** dans les différents services.
 - ▶ Un recrutement d'agents catégorie A ne faisant plus appel à des cabinets de recrutement ignorant tout du monde universitaire.
2. **Pour le personnel enseignant et enseignant-chercheur, nous défendrons le respect du statut national d'EC. Nous refuserons :**
 - ▶ **la dérégulation des carrières et des contrats à durée déterminée** : vacances sabbatiques et CDD interminables sont indignes d'un établissement qui se targue par ailleurs de recruter sur fonds propres ;
 - ▶ **les créations de postes d'EC en « tenure track » (loi LPR) ou contrats LRU ;**
 - ▶ **la multiplication des tâches administratives**. Les EC doivent pouvoir se recentrer sur leurs activités d'enseignement et de recherche sans se perdre dans des activités administratives chronophages.

3. Le respect de l'ensemble des disciplines y compris les disciplines de langues.

- ▶ **Refus de la transformation systématique** des postes de professeur·e des universités et des maîtres·ses de conférences **en poste de PRAG**. En cinq ans, les linguistes ont perdu huit postes d'enseignant·e chercheur/se.
- ▶ **La nouvelle offre de formations en langues doit être pilotée** par les professeur·e-s des universités, les maîtres·ses de conférences et les PRAG de langues en respectant leur indépendance statutaire comme pour toutes les autres disciplines.

Pour la réintégration des services externalisés, essentiels au fonctionnement de Dauphine

Le nettoyage de l'établissement ne peut être assuré par des personnels précarisés, sous pression et mal traités. La sûreté et la sécurité sont des services également partiellement externalisés avec un fort roulement des prestataires, nécessitant une formation régulière et chronophage. Ces collègues sont alors exclus de la protection statutaire (prise en compte de l'ancienneté, grille de rémunération...) et de la représentation du personnel à Dauphine. Notre université clame haut ses engagements de responsabilité sociale de l'Université (RSU). Le fait qu'elle s'appuie sur des contrats de sous-traitance visant le moins disant social et économique constitue une pratique en totale contradiction avec les idéaux qu'elle prétend défendre. À cela, l'administration de Dauphine répond que ces activités ne font pas partie du cœur de l'activité de l'université. Nous pensons bien au contraire, au-delà du mépris affiché pour ces collègues, que sans ces activités, l'université ne peut fonctionner comme le démontre la crise sanitaire.

Nos propositions :

- 1. Nous demandons donc la réinternalisation de tous les services aujourd'hui externalisés** qui assurent pourtant des fonctions essentielles au bon fonctionnement de notre établissement.
- 2. Nous serons également vigilant·e-s quant à l'externalisation de l'offre de la DNum** (office, blackboard, etc.) notamment au regard de la confidentialité et de la sécurité des données que les personnels et les chercheurs/ses confient à ces différentes plateformes.

Vos candidat·e-s

Au CA – Sarah Abdelnour, Morgan Sweeney, Marie Carcassonne, François Simenhaus, Lucie Galand, Jonathan Bloom, Sabine Rozier, Yves Tomic, Lydie Parmas, Lionel Lenoble, Catherine Gouguenheim

Au CS – Joseph Lehec, Florence Stricker-Cesari, Choukri Hmed, Anne Quinchon-Caudal, Paul Pegon, Julie Landour, Florian Sikora, Pascal Grosset, Julie Leclert, Maxime Chupin, Lucas Baudin, Alice Feyeux, Jeanne Boursier, George Butler, Eloi Dibon, Céline Beji

Au CFVE – Marie-Jo Bellosta, Pierre Lissy, Catherine Amandolese-Rovera, Jean-Marie Pillon, Angelina Roche, Loubna Montaron, Nathanaël Legendre