

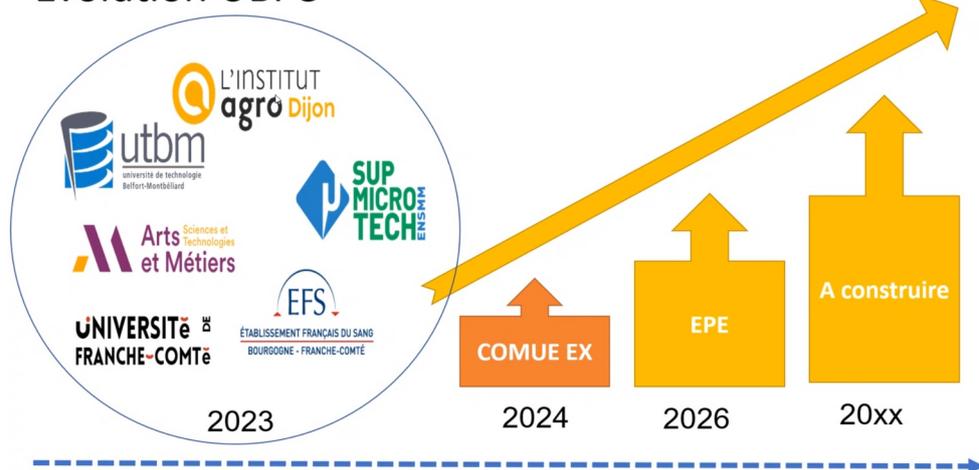
COMUEX, faire plus illisible que l'illisible

La COMUE UBFC, ça ne parlait pas à grand monde. Loin des préoccupations quotidiennes, elle était vue (à raison) comme un truc incompréhensible qui complexifiait plus notre travail qu'autre chose. Voyant que le bateau tanguait, on s'était dit "Chouette, enfin, on va revenir à une université à taille humaine, avec un périmètre qui va permettre à la communauté de reconstruire son université". Eh ben, c'est raté. C'est bien raté même. Ils ont réussi à faire un machin pire qu'avant. Un bricolage à la Gaston Lagaffe. Dijon a quitté la COMUE. Une nouvelle COMUE, expérimentale donc, va naître avec les restants. Jusque là, on suit. Sauf qu'au lieu d'abandonner Dijon à son (triste) sort, cette nouvelle COMUE va établir une convention avec l'établissement expérimental que crée Dijon avec d'autres satellites. Pour résumer, un bidule expérimental piloté par Besançon, un truc expérimental géré par Dijon, et un trucmuche associant les deux pour sauver les graduate school et les écoles doctorales. Pas sûr qu'on gagne vraiment en clarté et visibilité... Heureusement, on a une VP simplification administrative, qui doit s'arracher les cheveux en voyant arriver tout ça. VP qu'on n'a encore jamais vu en CT/CSAE alors que c'est quand même l'organe compétent pour l'organisation du travail. Bref.

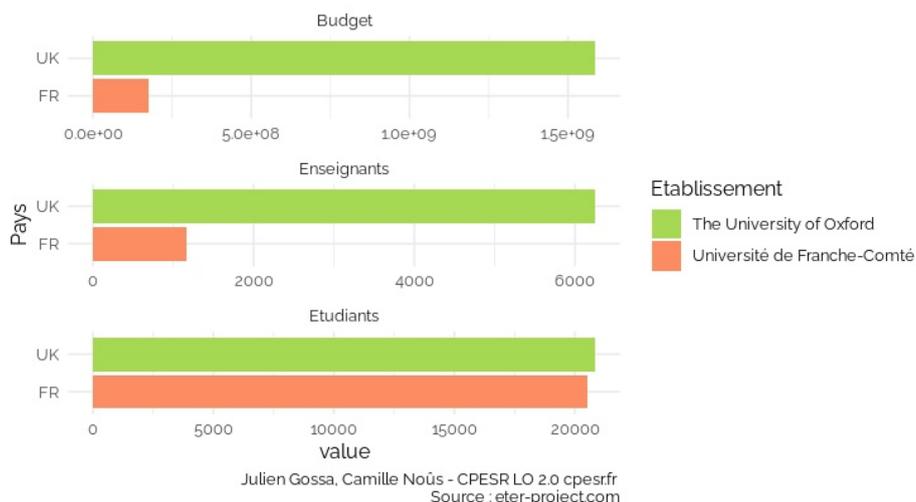
Expérimentale donc. Qu'est-ce que ça veut dire ? Bah qu'on va pouvoir déroger au code de l'Éducation. Jamais bon signe. Généralement, ça s'est traduit par encore moins de démocratie universitaire, avec des conseils d'administration dont la part d'élu-es a bien baissé. Histoire de décider, par exemple de la fusion, en catimini, entre baron-nes de l'université. On propose donc de renommer notre VP COMUE&Collegium en VP Oligarchie. Par simplification et clarté. Car ces deux entités éloignent les décisions de la base, de celles et ceux qui connaissent leurs outils de travail et les solutions pour les améliorer. Tout l'inverse de ce qu'on souhaite, nous la CGT, à savoir que les travailleurs et travailleuses se réapproprient urgemment leur environnement de travail. Encore faut-il leur en laisser l'opportunité.

La trajectoire est lancée (voir ci-dessous). Notre université se prépare à décoller. Les nouveaux organigrammes présentés en CSAE sont surdimensionnés en vue de ce nouveau grand établissement. Il manque juste les personnels mais bon ça, c'est qu'un détail...

Évolution UBFC



Sans commentaire



Le copain, il l'aura bien

Voilà, la composante individuelle du RIFSEEP, le CIA (voir notre [lettre infos d'avril](#)) va être appliquée à l'université. Pour nous faire passer la pillule, nous syndicats, la présidence a mis une part fixe, que tout le monde touchera, dès six mois d'ancienneté. Elle sera égale à 50% de l'IFSE moyen, c'est-à-dire approximativement 200€. La part variable, le dada de la présidence, et qui devrait prendre plus de place dès que les moyens financiers seront là, sera distribuée principalement par les chefs de service durant l'entretien professionnel, puis arbitrée au niveau des composantes et de la présidence. Et c'est bien là le danger, peu importe les critères mis en place, dès qu'on différencie les salaires pour des mêmes postes occupés, on divise, on déçoit, on crispe. Alors oui, c'est tentant de récompenser une personne qui a pallié l'absence d'un.e collègue ou qui, à première vue, semble plus investie que d'autres. Mais cela laisse la porte ouverte à tellement d'abus, de chantages, de copinages, que la présidence se tire une balle dans le pied. Les collectifs de travail vont en pâtir. On l'a vu pendant la crise Covid et cette fameuse prime qui a tant fait parler. On en connaît tous des personnes, qui se sont investies plus que de raison. Mais peut-être parce qu'elle l'a fait discrètement, sans faire de bruit, ou qu'elle n'était pas dans les petits papiers de son chef de service, elle n'a rien touché. Attention, on ne dit pas que tous les chefs de service marchent au copinage, loin de là et heureusement. Certains l'ont partagée, cette prime Covid par exemple. Mais les abus existent et les dégâts sont dévastateurs. Malheureusement, l'individualisation a même convaincu la majorité des syndicats. Seules la CGT et la FSU ont voté contre la mise en place du CIA, les autres syndicats votant pour. Un coup dur pour nous alors que l'unité était bel et bien là la dernière fois que cela a été proposé, lors de la mise en place du RIFSEEP. Que proposons-nous ? Au niveau local, une vraie revalorisation de la part fixe, en utilisant la manne financière utilisée par ce CIA. Une revue totale des postes. Si un C fait un boulot d'un B, il doit être B. Le CIA est un cache-misère. Au niveau national, le dégel du point d'indice qui doit permettre à tout le monde d'être augmenté, sur son salaire, ce qui, en plus, permettra de renflouer les caisses retraite, à l'inverse des primes.

Ceci est un poste à l'université (pouah)



“Le/la chef(fe) de projets Back Office est rattaché(e) au directeur de la Business Unit Fundraising”

Boîte à outils : Lire sa fiche de paie (cliquez sur l'image)

