



## Engagé·es : liste CGT et sympathisant·es pour une université ouverte, démocratique et collégiale

### PROFESSION DE FOI

Début avril prochain auront lieu des élections aux Conseils centraux de l'université. Ces scrutins décideront de l'élection du ou de la président·e, de l'équipe dirigeante et de la représentation de la CGT dans les Conseils. La liste **CGT et sympathisant·es** réunit syndiqué·es et non syndiqué·es partageant une plateforme commune pour le devenir de notre université et souhaitant renforcer des contre-pouvoirs, afin que démocratie et collégialité universitaires ne restent pas de vains mots.

Ces élections doivent impérativement marquer une rupture avec les modes de fonctionnement actuels, imposant des décisions venues d'en haut. Nos difficultés actuelles sont liées en grande partie à ce mode de gestion, qui produit

découragement, démotivation et souffrance au travail, particulièrement parmi les BIATSS. Les candidat·es CGT et sympathisant·es s'engagent à défendre tous les membres de l'université, dans le respect des instances et des principes de la vie démocratique, de la pleine indépendance des enseignant·es et/ou chercheur·es, et du principe de collégialité. Nous revendiquons le rôle de la communauté universitaire comme base de la politique de l'établissement.

Dans un esprit d'indépendance, vos représentant·es lutteront pour orienter la politique de l'établissement vers la défense du service public d'enseignement supérieur et de recherche, en vous consultant et en vous rendant compte des débats et des décisions.

### Nous nous engageons

— **à lutter pour mettre fin à l'austérité salariale et aux modes de gestion actuels, qui menacent la survie de notre université.** Les coupes budgétaires répétées, les décisions prises sans concertation, la précarisation, le peu de prise en compte des problèmes générés par le déménagement provoquent démoralisation et souffrance au travail. La surcharge des services administratifs, le manque de moyens enseignants, et les problèmes bâtimentaires contribuent à faire fuir les étudiant·es (16 800 en 2018, 15 500 en 2022). Nous combattons ces pratiques, **quelle que soit la Présidence élue**, et exigerons une politique des ressources humaines en rupture avec les politiques actuelles de paupérisation et de précarisation.

— **à exiger de la gouvernance de l'université qu'elle défende ses personnels plutôt que de se faire complice des tutelles dans la destruction du service public d'enseignement supérieur et de recherche.** Nous devons promouvoir une université ouverte et non barricadée, fonctionnelle et non à distance faute de mieux, respectueuse des personnels, unie autour d'un fonctionnement collectif démocratique, et à même d'assurer ces missions de service public, avec les financements nécessaires. Nous défendrons ces objectifs dans les conseils.

— **à faire consulter l'ensemble de la communauté pour qu'elle puisse véritablement prendre une part active aux choix des orientations de l'établissement.** Conseils et commissions élus doivent prendre leurs décisions en pleine connaissance de cause, après consultations de la communauté universitaire, à partir d'indicateurs fiables, dans la plus grande transparence. Les assemblées de personnels dans les structures de travail doivent pouvoir définir leurs priorités. Nous vous rendrons compte des débats et des décisions prises, et vous consulterons sur les sujets traités dans les instances.

### Ce que nous voulons

#### Des pratiques budgétaires rationnelles et le rejet de la précarité

En fonds de roulement, nous étions en 2022 la onzième université la plus riche de France, et restons bénéficiaires année après année. Le Rectorat incite aux économies, surtout de personnel ; mais les dotations de l'État doivent servir à assurer nos missions de service public dans de bonnes conditions, non à financer des dépenses que l'État devrait prendre en charge. Nous pouvons et devons recruter, contractualiser, stabiliser, et avoir une politique de ressources humaines qui ne se résume pas à exploiter des contractuel·les sous-payé·es. Nous lutterons pour mettre fin à la dégradation des salaires, à l'augmentation de la précarité, aux gels de postes et à des politiques de contraction salariale que rien ne justifie budgétairement. Nous exigerons également que soient réclamés des tutelles des moyens humains suffisants, en rupture avec les politiques actuelles de paupérisation des universités.

#### L'amélioration de nos conditions de travail

Elles n'ont cessé de se dégrader ces dernières années, ce dont témoigne le départ de bien des collègues. Les organisations du travail doivent à nouveau être discutées avec les collègues, et validées par les instances représentatives du personnel. Le bilan des modifications imposées ces dernières années doit être fait, quitte à revenir en arrière si nécessaire. La politique des emplois doit permettre une évolution professionnelle réelle, dans la transparence. Des formations correspondant aux besoins et aux souhaits des personnels doivent être proposées. Les moyens nécessaires doivent être fournis aux enseignant·es et enseignant·es-chercheur·es comme aux BIATSS (outils numériques, appui à la recherche, services financiers, etc.). Enfin l'université doit relancer la gestion de la souffrance au travail, abandonnée au mépris de la loi ; le service de prévention doit être rétabli immédiatement dans son format de 2019.

## **Une offre de formation de qualité**

Notre université doit pouvoir offrir une formation de qualité à tou·tes. Parcoursup, toujours en débat, doit rester sous surveillance. Les enseignements doivent être placés dans des créneaux horaires accessibles au plus grand nombre. Les effectifs des TD doivent être adaptés aux objectifs pédagogiques et non servir à compenser l'exiguïté des locaux. De même, l'enseignement à distance doit rester un choix, et non le résultat d'une insuffisance de moyens ; la même remarque vaut pour les suppressions de formations, qui doivent faire l'objet de débats collectifs. L'élaboration de la prochaine offre de formation doit être conçue par les collègues concerné·es et débattue collectivement et publiquement : nous œuvrerons en ce sens. Doivent également faire l'objet de débats en toute transparence la soutenabilité financière de l'offre de formation, l'application de "*l'Arrêté licence*", le fléchage de l'enveloppe budgétaire de la CVEC et du soutien aux initiatives étudiantes. Enfin nous continuerons à nous opposer aux droits différenciés pour les étudiant·es hors UE, qui réduisent l'attractivité de nos formations, et à militer pour une politique d'exonération plus généreuse, pratiquée dans d'autres universités. Localement et nationalement, nous nous opposerons à toute tentative d'augmentation des droits d'inscription : "*l'excellence*" académique n'a jamais été corrélée au montant de ces droits.

## **Une recherche réellement soutenue**

Nous nous battons pour une extension des crédits récurrents, garants d'une recherche autonome et de qualité, au lieu d'appels d'offres chronophages, peu adaptés à nos champs scientifiques d'arts, lettres et sciences humaines, et qui encouragent les contrats de courte durée pour jeunes chercheur·es, leur imposant précarité et instabilité. La recherche manque aussi de temps : nous lutterons pour une augmentation du nombre de CRCT, par conversion des primes d'excellence Une recherche active est aussi un ingrédient essentiel de l'enseignement, qui doit y être adossé ; nous exigerons que les PRAG-PRCE, personnels ESR à part entière, puissent s'ils le souhaitent bénéficier d'un temps de service consacré à la recherche. Enfin l'appui administratif de terrain des équipes d'accueil doit être renforcé ; il est actuellement insuffisant, avec des outils dysfonctionnels (Globo) et des procédures ingérables. La recherche à la Sorbonne Nouvelle est dynamique, originale et novatrice dans le paysage national et à l'international, mais il lui faut du temps et des moyens. C'est possible : c'est une question de gestion des priorités. Enfin, si nous nous félicitons de l'abandon des restructurations arbitraires et sans cohérence scientifique (COMUE...), nous resterons vigilants sur les coopérations qui doivent se mettre en place.

## **Rémunération, égalité salariale**

Les personnels non titulaires doivent toucher des primes et avoir des rémunérations équivalentes à celles des titulaires. Nous demandons que soient rouvertes les négociations sur les primes, avec pour objectif l'égalité de traitement entre titulaires et contractuel·es. Mais nous revendiquons aussi une augmentation des socles des primes (avec un effort pour les catégories les moins rémunérées), la fin des primes au "mérite" aux conséquences délétères, une renégociation des primes spécifiques (BSG, prime vêtement, prime informatique, etc.) et la remise en place de la prime de fin d'année. Ces augmentations permettront de rendre notre université plus attractive et pourront conduire à limiter la durée de vacance de postes.

Nous rappelons notre opposition de principe du RIFSEEP et du RIPEC, qui instaurent une concurrence néfaste entre agents ou entre services et composantes. Nous demanderons au ministère de rétablir l'égalité des primes entre PRAG/PRCE et MCF/PU. Pour finir, la mensualisation des contractuel·es étudiant·es et des chargé·es de cours doit rapidement devenir effective.

## **Promouvoir l'égalité et lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes**

Pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les personnels et lutter contre les discriminations liées au genre, nous demanderons que l'université respecte la loi, produise les indicateurs et le bilan annuel en termes de genre, et développe un plan avec des actions concrètes à réaliser rapidement pour traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, garantir l'égal accès aux formations, aux métiers et aux carrières, dans les embauches comme dans les rémunérations, favoriser l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, et lutter réellement contre les violences sexistes et sexuelles en remettant en place un groupe de travail traitant ces questions.

## **Lutter contre la précarité**

À rebours des politiques actuelles développant la précarité, et avec elle les difficultés à mener à bien nos missions, nous demandons la CDIsation des collègues non titulaires dès le troisième contrat, sans commission de CDIsation. Cette politique améliore les conditions de travail des précaires comme des titulaires, sans surcroît de coût pour l'université. Nous demandons aussi qu'il soit mis fin au gel et à l'ATERisation de postes, politique n'ayant aucune justification budgétaire. Enfin nous lutterons pour des créations de postes statutaires et pour le renouvellement des contrats jusqu'à la CDIsation des collègues, en attendant leur titularisation sur un poste de fonctionnaire.

## **Votez et faites voter pour les listes CGT et sympathisant·es en avril 2023 !**

**Le nombre de nos élu·es déterminera notre capacité à peser sur la politique générale de l'établissement et à défendre de l'ensemble des personnels ainsi que notre université.**

**Notre université doit se réinventer autour de ses missions de service public, formation et recherche, avec des services d'appui renforcés et œuvrant dans de bonnes conditions. Nous devons redonner du sens à ces missions fondamentales.**