Maison des syndicats
Tour 66-65 – 5ème étage – Pièce 504
Tel : 01 44 27 30 60
Campus Jussieu
Mail: cgt@sorbonne-universite.fr

http://sorbonne-universite.fercsup-cgt.net

Les Syndicats de la fonction publique : CGT, CFDT, FSU, SUD, FO, CFTC, UNSA, CGC appellent à faire grève jeudi 9 mai pour la défense du statut de la fonction publique

Tu trouveras dans ce 8 pages des articles sur

- la direction de SU veut interdire à la CGT d'afficher les résultats des CPE,
- le témoignage de jeunes enseignants-chercheurs de la faculté des lettres,
- la réalité à SU sur les avancements des BIATSS,
- recherche ou épanouissement personnel : les enseignants-chercheurs doivent choisir !
- les primes des BIATSS revues à la baisse,
- l'étiolement programmé de la recherche,
- parcours sup une charge de travail qui n'a aucun rapport avec le travail des enseignants-chercheurs,
- ce que les contractuels doivent vérifier sur leur feuille de salaire,
- La mise en place d'APOGEE en sciences,
- La face cachée de la mise en place d'une plateforme « fablab »,
- Le résultat des élections et la liste des élus CGT,
- Coup de gueule du mois.

Ce gouvernement n'aime pas le service public, et il le prouve ! : Grève le jeudi 9 mai

Les mesures déjà existantes : 120.000 nouvelles suppressions d'emploi, gel continu de la valeur du point d'indice, hausse de la CSG non compensée intégralement, hausse des retenues pour pension, rétablissement du jour de carence : ➡**Action publique 2022 : la casse totale du statut de la Fonction publique**

Recours accru aux contractuels

Le Statut général de la Fonction publique dit qu'un emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire. Ce principe est déjà mis à mal puisque La Fonction publique compte déjà 1,5 million de contractuels. Le projet prévoit d'augmenter encore le nombre de contractuels, au lieu d'embaucher des fonctionnaires !
Il prévoit en plus un nouveau type de contrat, le "contrat de projet" : ce CDD n'ouvre droit ni à la CDIsation, ni à la titularisation. Il peut être conclu pour une durée maximale de six ans. Il peut être rompu si le projet ne peut se réaliser, ou arrive à son terme, ou se termine de manière anticipée. Enfin, il veut instaurer le système de rupture conventionnelle pour les contractuels, un nouvel outil pour plus de précarité!
Pour la CGT, le recours accru à la contractualisation, c'est la porte ouverte à la généralisation de la précarité "statutaire" sans garanties collectives ni déroulement de carrière ; c'est aussi la remise en cause de la neutralité de l'agent public dans l'exercice de ses missions car un contractuel aura moins les moyens de dénoncer une dérive de sa hiérarchie, par exemple.

Montée en puissance de la rémunération et de la carrière au mérite

Nous subissons déjà le Rifseep, nouveau régime indemnitaire non plus basé sur le grade et le corps, mais sur le poste exercé et sur la manière de servir de l'agent.
Le projet de loi prévoit que les orientations en matière de promotions et de valorisation des parcours soient gérées par l'établissement, au niveau du CSA (nom du futur CT). Cela signifie que si l'établissement décide d'une ligne budgétaire à zéro €, ce sera zéro promotion ! Il retire également les compétences des CAP en matière d'avis sur les promotions. Ce faisant, c'est la porte grande ouverte à toutes les pratiques discriminatoires.

Organisation des mobilités contraintes

Sous prétexte de favoriser les opportunités professionnelles, le projet prévoit toute une batterie de mesures pour gérer les mobilités contraintes.

Emploi supprimé dans le cadre d'une restructuration : l'agent, obligé de se reconvertir, aura droit à un congé de "transition professionnelle" (= se former à son nouveau travail). S'il refuse le nouvel emploi, il peut démissionner : grande nouvelle, il aura alors droit à une indemnité de départ et des allocations chômage !

Dans le cadre d'une externalisation : l'agent sera mis à disposition de l'entreprise de sous-traitance pendant 1 an. A la fin de cette période : soit une réintégration sur un autre poste (donc une reconversion professionnelle obligatoire), soit la démission…

Attaque contre la démocratie sociale et les organismes consultatifs des personnels avec la fusion des CHSCT et des CT et l'affaiblissement des prérogatives des CAP

Une instance unique, le CSA (Comité social d'administration), cumulera les fonctions actuelles des CT et des CHSCT.

Pour la CGT, cela va affaiblir et diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés.

Mais en plus, ce comité social absorbera certaines prérogatives actuelles des CAP, puisqu'il aura un rôle "stratégique" RH en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En plus de tout cela : le gouvernement veut pouvoir agir par ordonnances, comme pour la réforme du Code du travail. La CGT refuse ce principe car c'est un déni de démocratie pur et simple, permettant au gouvernement de passer en force et contourner les élus de la population.

Les E-C auraient le choix entre passer leurs journées en salle de sport ou travailler 55 à 60 heures par semaine pour faire carrière et participer à la compétition scientifique internationale !

Au dernier conseil de l'UFR chimie, dans le cadre d'une discussion sur l'application des décisions de la conférence sociale (portant principalement sur la question des primes et du temps de travail des personnels de l'université), les élus CGT ont interpellé le directeur de l'UFR sur le temps de travail des enseignant-chercheurs. Ils ont souligné que cette question n'avait pas été abordée par la conférence sociale, alors que manifestement les obligations professionnelles de ces personnels ne cessent de s'accroître.

Le directeur leur a répondu que les enseignants-chercheurs étaient « libres » et qu'ils avaient le choix entre travailler 55 à 60 heures par semaine pour « participer à la dure compétition scientifique internationale » afin de « faire carrière », ou bien de « vivre leur travail de manière plus détendue ». Certains élus au conseil ont alors rajouté que les collègues avaient la possibilité de « passer leurs journées en salle de sport » !

Ces affirmations à l'emporte-pièce considèrent donc qu'il est normal qu'un E-C doive dépasser très largement le temps de travail normal légal en France (rappelons que plusieurs études médicales ont montré les risques pour la santé mentale et physique des semaines de travail à rallonge). Elles nient le fait qu'un grand nombre de collègues subissent depuis plusieurs années une augmentation continue de leurs tâches d'enseignement, de recherche et d'administration, ce qui conduit à une augmentation de leur temps de travail, indépendamment de leur volonté éventuelle de participer à la compétition scientifique internationale !

La direction de l'Université voudrait nous interdire de faire connaitre la liste retenue après avis de la CPE pour un changement de grade (tableau d'avancement) ou de corps (liste d'aptitude).

Être retenu(e) sur ces listes est une première étape dans le déroulement de carrière. A partir des listes de tous les établissements, la Commission Administrative paritaire (CAP) décide des promotions en fonctions soit des possibilités qui dépendent d'un pourcentage des promouvables pour le changement de grade, soit de celles qui dépendent d'un pourcentage des postes mis aux concours pour le changement de corps.

Il est normal que le ou la collègue, ayant pris de son temps pour remplir son dossier de candidature, sache s'il ou si elle a franchi cette première étape.

Les raisons de cette tentative est la volonté de la présidence de précariser les carrières, de ne plus tenir compte de l'effet mémoire. Avant la fusion, figurer sur cette liste, garantissait de se retrouver l'année suivante en meilleure position si les premiers de la liste avaient été promus.

Les avancements dans le corps des ITRF

La CGT estime que tous les agents, quelle que soit leur affectation, ont le droit à un déroulement de carrière, à un changement de corps au moins une fois dans sa carrière. Lorsque nombreux, ils renoncent à remplir un dossier de candidature, c'est le signe d'un mal être au travail, la direction doit nous indiquer les moyens mis en œuvre pour y remédier.

- 65% des adjoints techniques de la faculté des Lettres, 55% au niveau universitaire (niveau U) renoncent à candidater dans le corps des techniciens,
- 52% des techniciens de la faculté des lettres renoncent à candidater dans le corps des ASI,
- 62% des assistants ingénieurs de la faculté des lettres, 50% du niveau U renoncent à candidater dans le corps des ingénieurs d'études,
- 81% des ingénieurs d'études de la faculté des lettres, 67% du niveau U renoncent à candidater dans le corps des ingénieurs de recherche.

La carrière est un droit. Tu peux nous joindre pour tout conseil sur ton rapport d'activité.

Les primes des BIATSS

Nous avons rendu compte du nouveau système des primes mis en place à Sorbonne Université dans le cadre du RIFSEEP qui sera mis en place rétroactivement au 1er janvier.

Les retards sont dus d'une part à la surcharge de travail des collègues des Ressources humaines. Avant la fusion, il y avait deux services RH (1 pour P4 ,1 pour P6), la fusion a provoqué la création de 4 services RH (niveau universitaire, et au niveau de chacune des facultés) avec globalement un même nombre d'agents RH de catégorie C et B.
Mais la raison la plus importante est la volonté de minimiser les revalorisations des indemnités.

- Quasiment tous les agents de catégorie A et B de la faculté des lettre devront faire des démarches pour obtenir la garantie indemnitaire. Car tenant compte de la suppression des reliquats d'août et de décembre, sans obtenir de complément de technicité ou de responsabilité, la perte mensuelle pourrait être supérieure à 100 euros pour un.e attaché.e ou pour un.e ingénieur.e de P4.
- Près de 60% des agents de P6 bénéficiaient d'un complément de prime (la fameuse prime d'exercice de fonction et de responsabilité PEFR). Le nouveau « quotage » des postes a pour but non de rallonger la liste mais de la diminuer ainsi que les montants. D'ores et déjà les ingénieurs d'études hors classe devront demander la garantie indemnitaire tandis que les autres catégories risquent de voir une revalorisation minimale. Des économies sont faites déjà par la diminution du nombre d'agents de prévention sans tenir compte du travail effectué, du savoir acquis.

Faut-il travailler bénévolement 2 heures par semaine en sciences, en médecine ou au niveau U ?

Nombreux sont les personnels de la faculté des sciences, exerçant dans les secrétariats pédagogiques, plateforme d'enseignement mais aussi au niveau universitaire à refuser de travailler bénévolement 2 heures par semaine pour conserver les 55 jours de congés.
Cette mise en place devrait se faire au 1er septembre 2019 (date fixée par le CA). Il n'y a aucune raison d'accepter ces 2 heures supplémentaires maintenant. alors que les directions attendent pour diminuer le temps de travail des collègues travaillant plus de 37h04 comme dans le stations marines, et de réévaluer le nombre de jours de congés à 55 jours.
Souvent les collègues acceptaient des contraintes lors des inscriptions pour les secrétariats pédagogiques, des journées de 10 heures sur des plateformes d'enseignement car il y avait cette garantie des 35 heures.
Ne nous laissons pas faire, demandons l'ouverture de négociations.

Mise en place d'Apogée à la faculté des sciences

il y a une grande inquiétude des collègues en charge des inscriptions administratives et des inscriptions pédagogiques craignant que l'outil APOGEE ne puisse fonctionner correctement lors des échéances de juillet et septembre du fait des délais de mise en place trop contraints (6 mois) alors qu'une mise en place d'APOGEE dans d'autres Universités pouvait s'étaler sur 12 ou 18 mois.

Les congés des BIATSS en sciences et en médecine: 18 jours de congés à ne pas perdre

Le 21 mars, nous écrivions au Président de l'Université

Monsieur le Président,
Dans le document voté par le CA sur le temps de travail et les congés, il est spécifié que les congés sont dorénavant gérés en année civile à partir du 1er janvier 2019. Précédemment à l'UPMC, ces congés étaient gérés quasiment dans tous les services, en année universitaire. Ce changement implique une transition pour la période du 1er septembre 2018 au 31 décembre 2018. Ainsi ces 4 mois donnent droit à 18 jours de congés.
Le texte voté par le Conseil d'Administration notifie que ces reliquats (18 jours) devront être utilisés avant le 30 avril, ce qui est quasiment impossible dans la mesure où cette règle n'est pas parvenue dans les services. Par exemple, les collègues travaillant sur les plateformes d'enseignement, les secrétariats pédagogiques ne peuvent dans ces conditions que perdre des jours de congés, ce qui serait inadmissible.
Nous vous demandons de fixer une nouvelle date plus compatible avec le calendrier universitaire pour l'utilisation de ces reliquats, cette date pourrait être le 1er septembre.

La réponse de la direction est effectivement le rajout de 18 jours mais au titre de la période du 1septembre 2019 au 31 décembre 2019. Si tu n'as utilisé que 8 jours entre le 1/09/2018 et le 31/12/2018, tes congés pour 2019 seront donc de 64 jours (54+10). Une note de service devrait être enfin émise.

Contractuels

Sur ta feuille de salaire, il est mentionné un indice INM par exemple 381 si tu occupes un emploi de technicien.
Cet indice (381 dans notre exemple) multiplié par la valeur du point (3,686 euros, valeur qui n'a augmenté que de 1,2 % en 10 ans) te donne ton traitement brut soit dans notre exemple : 1785,37 €
(L'indemnité de résidence pour des salariés sur campus parisien est de 3% du traitement brut, 1% à Villefranche, 0% à banyuls et Roscoff)
Cet indice ne doit pas être inférieur dès aujourd'hui en faculté des sciences, de médecine ou au niveau U à

- 365 pour un emploi d'adjoint technique, administratif, magasinier
- 381 pour un emploi de technicien, secrétaire administratif, BIBAS
- 475 pour un emploi d'assistant ingénieur
- 457 pour un emploi d'ingénieur d'études

Demandant l'extension de cette grille à la faculté des lettres, nous avons écrit à la DDRH ,le courrier suivant :

En 2019, l' indice INM du premier échelon de plusieurs corps ont été réévalués, cela ne devrait-il pas entrainer la *mise à jour du traitement des contractuel.le.s qui ont été recruté.e.s en 2018 sur la base du 1er échelon d'un corps.*
***Les recrutements 2019 de contractuel.e.s ne doivent-ils pas se faire sur la grille du niveau universitair**e. L'équité au sein de SU est importante pour éviter tout populisme.*
Nous souhaitons vous rencontrer le plus rapidement pour ouvrir des négociations sur les grilles des salaires des contractuel.le.s BIATSS ***et enseignants.***

Les échos de la faculté des lettres

Entre 90 et 100 personnes seulement se sont déplacées pour écouter A. Talon, doyen de la faculté des lettres et son DRH exposer aux BIATSS, les nouvelles règles d'organisation du temps de travail, le nouveau régime indemnitaire et la mise en place du télétravail.
Un constat s'impose encore et toujours, la révision des règles au mieux disant n'est pas au rendez-vous.
Ce mieux disant promis avant la fusion est remis en cause

- par les nouvelles règles d'organisation du temps de travail où la perte pour les parents de jeunes enfants de la réduction du temps de travail d'1/2 heure par jour risque d'engendrer des frais de gardes supplémentaires.
- par le nouveau régime indemnitaire, où il a été obligatoire d'inventer un système de garantie individuelle venant compléter le dispositif général pour que les agents en poste ne perdent pas de rémunération... Si le mieux disant avait été suivi, il ne devrait pas y avoir besoin de cette garantie individuelle !
- par la distinction entre congés annuel et RTT qui n'existait pas et qui ouvre la possibilité de perdre des jours de congés en cas de maladie, de voir 8 jours de congés non reportables en fin d'année. Les règles concernant ces jours RTT sont floues et affichées nulle part.

Les interventions des participants ont fait ressortir tous ces points et un réel manque d'information. La grande inquiétude ressentie dans toutes les interventions est une perte de pouvoir d'achat.
Les réponses se veulent rassurantes mais ne le sont pas, notamment concernant le régime indemnitaire. La cartographie des emplois reste encore très floue pour une homogénéité des services (un travail qui aurait dû être fait beaucoup plus tôt, mieux, avec une vraie concertation des deux universités). Le nouveau régime indemnitaire devrait être mis en place en juin pour les catégories C, avant la fin de l'année pour les B et A. c'est l'objectif mais il est déjà annoncé qu'il sera difficile à tenir...

Première réunion du Comité technique (CT) le 8 avril

Alors que la dégradation des conditions de travail est préoccupant, le président de l'Université n'avait mis qu'un seul point réellement à l'ordre du jour,: la création d'une plateforme « FabLab »
Pour beaucoup c'est avant tout un lieu de formation et d'entraide qui peut permettre à des étudiants mais aussi à des techniciens ou enseignant-chercheurs isolés dans des petites structures d'accéder à certains types de matériel (imprimante 3D par exemple)
Mais les documents présentés au CT et les réponses apportées pendant la séance ne permettent pas de poser un avis objectif, s'agissant :

- du financement, la réponse est 20 000 euros de fonctionnement
- des créations de postes ? Il est prévu de 9,5 techniciens, ingénieurs ou enseignants chercheurs **sous forme de mutualisation** de poste dans différents services et non des créations de poste comme cela apparaissait dans le document soumis aux élus,
- des formations pour les personnels et les utilisateurs : aucune réponse,
- des préconisations de la médecine de prévention : aucune demande n'a été faite notamment sur une étude des postes de travail,
- **d'un texte entièrement rédigé au masculin** (ce n'est pas neutre dans ce contexte) **: quelles sont les actions entreprises pour rééquilibrer la fréquentation en faveur des étudiantes**.

Le président nous a affirmé que les personnels et étudiants qui utilisaient les plateformes existantes n'ont pas été écartés du projet.

L'utilisation du Fablab comporte différents risques liés à l'utilisation des machines et au niveau de technicité que cela induit. CGT et SUD rejoints par la CFDT, (UNSA, SNPTES s'abstenant) ont saisi le CHSCT pour obtenir un avis sur la création d'une telle plateforme.
Le syndicat patronal a voté contre cette saisie. Ses représentants n'ont posé aucune question. Dans leur communication n'indiquait t-il pas " *Nous avons l'ambition d'être les garants de la bonne mise en œuvre du projet et de la promotion des valeurs de Sorbonne Université*" peu importe les conditions de travail des personnels de l'université.
Les seuls commentaires des représentants de REUNIS au cours de cette séance ont été des agressions verbales contre notre syndicat, défendant leur Président.

Comment des jeunes enseignants-chercheurs vivent la fusion en Lettres

Certaines UFR de la faculté de Lettres subissent une réduction de 27% de leur budget depuis la fusion.

- Le manque de postes titulaires entraine une surcharge de travail. Un enseignant-chercheur peut encadrer plus de 15 masters, participer alors à tous les jurys donc ne rien faire d'autres. Cela peut durer 3 semaines (des heures sont accordées de manière progressive (environ 30h de décharge pour plus de 15 masters encadrés) MAIS l'enseignant doit alors assurer un séminaire qui correspond à plus de 20 h d'enseignement. Le bilan est donc d'une décharge de seulement 7h.
- L'évaluation des étudiants correspond grosso modo à 2 contrôles continus et un examen correspondant chacun à la correction de 80 dissertations pour un enseignant.
- Les TD sont surchargés (plus de 50 étudiants).
- Les formations pédagogiques obligatoires pour les nouveaux recrutés sur 3 jours incluent en « innovation pédagogique » les clickers ... rédhibitoires !

- Avoir un bureau à soi est souhaité par les plus jeunes (pour pouvoir se poser, réfléchir, avoir ses affaires, échanger dans une structure pour établir des collaborations, développer de nouvelles recherches) mais est repoussé par des plus anciens craignant "d'être fliqués".
- Chacun y est de sa poche pour pouvoir faire sa recherche (déplacement par exemple pour consulter des archives dans d'autres villes tandis que des déplacements à l'étranger sont inatteignables pour les budgets recherche pour les enseignants chercheurs en lettres (500 à 1000 euros par an).

Parcoursup : un piège pour les lycéens et les enseignant-e-s

L'an dernier, Vidal (ministre de l'enseignement supérieur) et Blanquer (ministre de l'éducation nationale) nous promettaient « monts et merveilles » avec Parcoursup : « libre choix de l'élève, fin des amphis surchargés, fin du tirage au sort injuste »... Un an après, la situation est tout autre.

Tout d'abord il faut souligner le problème de fond qui est les capacités d'accueil et les moyens qui vont avec pour proposer des conditions d'études dignes pour tou-te-s les étudiant-e-s. Alors que le nombre d'enseignant-e-s a baissé de 7% depuis 2010, le nombre d'étudiant-e-s a augmenté de 10% et la hausse va se poursuivre ! Par exemple, suite à la fusion, dans des UFR en Lettres on doit gérer 15 Masters avec 27% de moyens en moins !

La procédure Parcoursup fait reposer l'organisation de la « file d'attente » aux Universités sans que des moyens supplémentaires suffisants aient été alloués. Dans chaque UFR, sans aucune transparence, des commissions « ad hoc » ont été constituées. Elles doivent classer des milliers d'étudiant-e-s en appliquant des « algorithmes locaux ». Ces missions ont provoqué **une charge de travail supplémentaire** peu ou pas rémunérée pour les enseignant-e-s et les personnels administratifs. Dans de nombreuses UFR de lettres, les équipes de direction ou des commissions ad hoc constituées sur la base du volontariat ont effectué la sélection des candidats en L1 après une très brève formation à l'algorithme « maison » utilisé pour effectuer un préclassement des dossiers. En plus, les jurys locaux n'ont pas vraiment la main puisque se combinent dans Parcoursup des critères locaux et des critères propres à la plateforme (taux de boursier, lieu d'habitation des élèves...).

A la faculté des sciences de Sorbonne Université, la sectorisation imposée par le rectorat à deux des trois "portails" d'entrée (MIPI=Math-Info-Physique-Ingénierie et PCGI=Physique-Chimie-Géologie-Ingénierie) a conduit à une diminution drastique du nombre d'étudiant-e-s francilien-ne-s originaires de banlieue (la proportion d'étudiant-e-s parisien-ne-s est passée d'environ 30% à 40% en PCGI et d'environ 30% à 59% en MIPI). En MIPI, grâce à la sectorisation, les étudiant-e-s parisien-ne-s ont obtenu un bonus de 1800 places (en moyenne) tandis que les étudiant-e-s banlieusard-e-s se sont vu imposer un malus de 1100 places par le rectorat, par rapport au classement initial proposé par le jury d'admission. **Un bel exemple de ségrégation géographique et social** ! En BGC (=Biologie-Géologie-Chimie), portail non sectorisé, notre université a pu au contraire "faire son marché" parmi les étudiant-e-s francilien-ne-s et a récupéré 90% d'étudiant-e-s avec mention au bac : ce siphonage des bon-ne-s bachelier-e-s s'est évidemment fait au détriment des autres universités franciliennes !

Pour les futur-e-s étudiant-e-s et leurs familles, cela crée une source majeure d'inquiétude. **L'Université continue à devenir une filière sélective**, après la sélection en Master installée il y quelques années, ParcourSup introduit maintenant la sélection en premier cycle. Au niveau des Universités parisiennes, cela a renforcé la sélection scolaire et financière (les logements sont tellement chers que l'académie de Paris constitue un ghetto de classes supérieures). Pour les lycéen-ne-s, les attendus et les critères de sélection de chaque Université sont obscurs, sauf pour ceux qui ont les moyens de se payer un coaching privé ou ont des parents bien informés. La plateforme Parcoursup a d'ailleurs conduit 180 000 inscrit-e-s à l'abandonner, 40 000 jeunes en ont été radié-e-s pour « inactivité » et 70 000 n'ont obtenu qu'une affectation ne correspondant pas à leurs vœux (soit une proportion de 15% de candiat-e-s exclu-e-s)

Le grand gagnant de Parcoursup est l'enseignement privé. Même si nous ne disposons pas pour l'instant de données globales précises, on sait que de nombreuses formations supérieures privées ont enregistré pour 2017-2018 une très forte augmentation des candidatures. Parallèlement, l'offre de formation privée n'a jamais été aussi grande. En 2019 il existe 3500 établissements privés inscrits sur la plateforme publique Parcoursup qui bénéficient

du même affichage que les formations publiques. La seule « petite » différence est les droits d'inscription que devront payer les étudiant-e-s sélectionné-e-s, toujours bien plus élevés que ceux des établissements publics ! **Et la sélection scolaire et sociale va s'aggraver avec la réforme du lycée**. Combinée aux attendus de parcoursup, le fait de devoir prendre trois spécialités en 1ere et deux en terminale rend plus précoce les décisions d'orientation. Mais un jeune de 15 ans sait-il ce qu'il veut faire ? De la maternelle au supérieur, c'est la même logique : faire de l'école un vaste « marché de la formation », avec comme seul but « l'employabilité et la rentabilité » et comme résultat majeur, l'augmentation des inégalités.

Nous refusons toujours cette logique de sélection scolaire et sociale. Nous continuerons à nous battre pour une Université ouverte à toutes et tous. L'Université doit avoir les moyens d'accueillir tous les jeunes dans de bonnes conditions. Pour cela, il faut **rémunérer à la hauteur et embaucher des enseignant-e-s et des personnels**. Or, les réformes qui frappent l'enseignement du primaire au supérieur consistent à accueillir toujours plus d'apprenant-e-s avec toujours moins de moyens! La lutte actuelle des personnels du 1er et 2nd degré contre les réformes Blanquer est un encouragement à étendre aussi au supérieur la résistance au gouvernement et à Macron.

Le résultat par site à l'élection au Comité Technique est le suivant

	Jussieu			Pitié	St Antoine	Villefranche	Banyuls	Roscoff	Lettres	**TOTAL**
	Biatss	E-C, chercheurs, doctorants	Total							
CGT	376	66	442	19	29	21	6	11	55	**583**
CFDT	58	109	167	18	5	5	4	7	54	**260**
SNPTES	100	9	109	18	6	9	3	6	63	**214**
SUD	51	91	142	5	4	2	7	6	18	**184**
Réunis	98	113	211	160	123	3	13	6	88	**604**
FSU	38	49	87	5	4	1	2	0	47	**146**
UNSA	54	10	64	15	7	3	0	0	154	**243**
FO	25	6	31	2	0	0	2	22	33	**90**
total des exprimés	**800**	**453**	**1253**	**242**	**178**	**44**	**37**	**58**	**512**	**2324**

Les élu.e.s CGT sont

- **au comité technique (CT)**: Nathalie Gaudard, Antoine Boulangé, Katy Druart, Michel Lecorre (suppléant), Béatrice Fontaine Voilmy (suppléante) et Thierry Bastien (suppléant).
- **à la CPE des ITRF**: Eric Charron (catégorie A, titulaire), Florence Le Priol (catégorie A, suppléante), Michelle Charabie (catégorie B, titulaire), Marie Noëlle Najjar (catégorie B, titulaire), Aurélie Darmon (catégorie B, suppléante), Yves Mathieu (catégorie B, suppléant), Christine Vagao (catégorie C, titulaire), Pascal Davoury (catégorie C, titulaire), Aïcha Boussourra (catégorie C suppléante), Françoise Rullon (catégorie C, suppléante).
- **à la CPE des AENES**: Julien Gal (catégorie B, titulaire), Véronique Lellouche (catégorie B, suppléante)
- **à la CPE des bibliothèques**: Solveig Langen (catégorie B, titulaire), Elodie Zachelin (catégorie B suppléante), Nathalie Gaudard (catégorie C, titulaire), Stéphanie Devouche (catéogrie C, titulaire) Marcel de Souza (catégorie C, suppléant), Grégoire Coustou (catégorie C, suppléant)

Le coup de gueule du mois

Un collègue demandait une prolongation d'activité pour bénéficier du changement d'échelon pour sa retraite. Il avait fait toute sa carrière à Jussieu, débutant AST 2ème classe dans la catégorie C, avait réussi concours et examens professionnels pour atteindre le grade de technicien de classe supérieure, l'avis de sa hiérarchie était positif. La décision de la direction de SU fut négative avec un « place aux jeunes ».

Les canards du campus de Jussieu ont été oubliés …

Parmi l'armée mexicaine de doyens, vice doyens, vice-présidents, vice-présidents délégués, chargés de mission de Sorbonne Université ; il manque celui en charge des canards !
Les mauvaises langues de la CGT disent qu'ils s'en passent fort bien.

Etiolement programmé du CNRS

La politique du gouvernement a pour conséquence « L'étiolement programmé du CNRS, symptôme du dédain gouvernemental pour la recherche » .

Le SNTRS-CGT soutient la proposition de convoquer en Session extraordinaire le Comité national de la recherche scientifique. C'est une étape indispensable pour l'expression des revendications des personnels pendant cette période critique du CNRS.

Le financement de la recherche par appel à projet s'apparente de plus en plus à une loterie

Répondre aux appels d'offres de l'Agence nationale de la recherche (ANR) est devenu la triste routine au sein de nos laboratoires. Pourtant, l'ANR avec un budget jonglant entre les 400 et 800 millions d'euros depuis plusieurs années, n'assure un taux de succès des demandes de financement qu'entre 10 % et 15 %.

L'hémorragie d'emplois rend exsangue le CNRS :

Entre 2005 et 2017 c'est l'ensemble des recrutements qui sont dans le rouge : en 12 ans, le CNRS a perdu 4% de ses effectifs de titulaires et 18% de ses effectifs de contractuels.

Pour les 4 années à venir, la Direction du CNRS annonce un plan de recrutement annuel de 250 chercheurs et 310 ingénieurs et techniciens permanents qui ne compenseront que 93% des départs définitifs. Dans le même temps le CNRS emploie annuellement près de 7000 contractuels (équivalents temps plein travaillé).

Pour assurer toutes leurs missions, les personnels des organismes publics de recherche ont besoin d'une vision à long terme qui leur permette de mener des programmes de recherche jusqu'à leur achèvement. Pour cela, l'État doit garantir

- Des recrutements de personnels scientifiques, d'appui et de soutien à la recherche sur des emplois pérennes de fonctionnaires. Le recours aux contractuels ne peut être que marginal et pour assurer de façon transitoire des remplacements ou des fonctions saisonnières ;
- Des rémunérations et des déroulements de carrière au niveau des qualifications requises dans tous les métiers de la recherche ;
- Des financements récurrents aux opérateurs de recherche publique dont les organismes de recherche sont les fers de lance pour que les laboratoires aient les moyens d'entreprendre librement leurs programmes de recherche.
- Une évaluation transparente de l'activité de recherche des laboratoires par des pairs élus donc reconnus par les personnels.
- Stopper le scandale du Crédit impôt recherche qui coûte toujours plus cher (6,3 milliards d'euros distribués aux entreprises en 2015) bien que son efficacité en matière de financement de la recherche soit régulièrement mise en cause.

Développer une stratégie nationale de la recherche publique développant aussi bien la recherche fondamentale que technologique ou finalisée et soutenant de grands programmes de recherche visant à développer des filières industrielles sur le territoire. Cela ne peut se faire que sur la base de collaborations et coopérations entre laboratoires publics et laboratoires R&D d'entreprises.

Il faut le savoir

Les signalements au Registre Santé et Sécurité au Travail (**RSST**) s'accumulent depuis plusieurs mois, le CHSCT n'a pas été convoqué par le Président de SU depuis 5 mois, malgré les demandes des représentants du Personnel.