



Maison des syndicats sur le campus de Jussieu
Tour 66-65 – 5ème étage – Pièce 504
Tel : 01 44 27 30 60
Mail : su-secretariat@listes.fercsup-cgt.org
<http://sorbonne-universite.fercsup-cgt.net>



Non à la retraite Macron à 65 ans

Retraites : quel âge de départ faut-il fixer ?

Aujourd'hui il faut avoir 62 ans pour pouvoir partir à la retraite. Dans son programme, le président Macron entendait relever cet âge à 64 ou 65 ans. Rappelons que l'espérance de vie en bonne santé est aujourd'hui de 62,7 ans pour les hommes et de 64,1 ans pour les femmes. Autre chiffre intéressant : le taux d'emploi des 60-64 ans est aujourd'hui de 33% en France. En clair, passer l'âge de départ à 64 ou 65 ans reviendrait à faire patienter deux tiers des salarié-es, au chômage ou en invalidité, avant de pouvoir toucher leur pension de retraite. Il s'agit donc bien de faire des économies sur le dos des salarié-es, en particulier celles et ceux exerçant des métiers pénibles.

Est-ce que je toucherai ma retraite à taux plein à 64 ou 65 ans ?

Le calcul de la retraite se fait en tenant compte du nombre d'annuités et de la décote/surcote. Le nombre d'annuités nécessaire pour avoir une retraite à taux plein (c'est-à-dire à 75% du dernier salaire hors primes dans la Fonction publique) varie entre 42 et 43 ans suivant l'année de naissance. Ainsi, les salarié-es nés à partir de 1973 devront avoir commencé à travailler à 21 ans, sans la moindre période de chômage, pour partir à la retraite à taux plein à 64 ans.

Au CNRS, l'âge moyen de recrutement des chargé-es de recherche est de 33 ans (à l'Inserm c'est 37 ans), avec en amont des post-docs à l'étranger qui ne sont pas comptabilisés dans le calcul de la retraite.

Parmi les personnels ingénieurs, assistants ingénieurs voire techniciens, on trouve beaucoup de collègues recrutés avec un master voire une thèse, qui sont donc loin d'avoir commencé à cotiser à 21 ans. C'est ce qui pousse nombre de collègues à poursuivre leur activité jusqu'à 67 ans, ce qui permet d'avoir un maximum d'annuités et d'éviter la «décote». Dans les métiers les plus pénibles et plus généralement pour les salarié-es ne pouvant pas pousser à 67 ans, il reste le minimum vieillesse : 916,78€...

Peut-on financer un départ à la retraite à taux plein à 60 ans ?

La CGT revendique une retraite à taux plein à 60 ans et une indexation des pensions sur l'inflation. Est-ce réaliste ? Rappelons qu'il n'y a pas si longtemps, on partait à la retraite à 60 ans avec 37,5 annuités.

D'après le Comité d'orientation des retraites (COR), le déficit de l'ensemble des régimes de retraite était de 10 milliards d'euros en 2021. La revendication de la CGT couterait quant à elle 100 milliards d'euros. C'est beaucoup, mais il faut comparer ce chiffre avec les baisses de recettes accumulées en 20 ans pour les régimes de retraite. Ainsi, les exonérations de cotisations sociales ont coûté la bagatelle de 75 milliards d'euros aux régimes de retraite. Pour arriver à 100 milliards, la CGT propose une série de mesures permettant de faire rentrer plus de cotisations : la baisse du chômage à 4,5% (10 Mds €), le dégel du point d'indice et l'augmentation des salaires de 3,5% (12,5 Mds €), l'égalité femmes-hommes (5,5 Mds €), l'intégration des primes dans les cotisations (6 Mds €) etc.

En clair, **il y a largement de quoi financer une retraite à 60 ans**. La question est : qui paye ? Les employeurs ou les salarié-es ?

C'est donc : **non à la retraite Macron à 65 ans !** Non à l'escroquerie du Conseil National de la Refondation qu'il propose, acronyme du Conseil National de la Résistance à l'origine de nos conquêtes sociales.

La réinternalisation des fonctions support, enfin !

Vous avez probablement suivi la situation des salarié-es du ménage à Jussieu : soumis à des conditions de travail indignes, à des pressions inacceptables de leur employeur, le tout pour un salaire de misère. Depuis un an nous réclamons pour eux la "réinternalisation" : c'est-à-dire que l'université arrête la sous-traitance, vectrice de nombreux problèmes, et réembauche ces collègues pour qu'ils deviennent fonctionnaires de plein droit. "Réembauche" car il n'y a pas si longtemps les agents d'entretien étaient personnels de l'université.

La présidence de l'université nous répond que l'entretien des locaux ne constitue pas le "cœur de métier" de l'université, pas question donc de réinternaliser. Dont acte.

Mais depuis quelques jours, **la donne a changé**. En effet, lors d'une discussion sur le **budget SAIC** de l'université [*la gestion de tout l'argent provenant des projets ANR, ERC, du PIA, de l'Europe, etc. –si vous ne comprenez pas de quoi il s'agit, probablement que vous n'appartenez pas au "cœur de métier" de SU !*], nous posons une question sur la **SATT Lutech (Sté d'accélération de transfert de technologies)**. Il s'agit d'une **entreprise privée** créée par le ministère en 2014, qui gère la "**maturation**" des **start-ups** créées par des étudiant-es / doctorant-es de SU, mais aussi les brevets, les déclarations d'invention, la propriété intellectuelle issus de SU... Bref, tout ce qu'on appelle "l'innovation" et le "transfert de technologies" de l'université.

Nous demandons pourquoi cette société privée existe, et gère des éléments apparemment lucratifs à la place de l'université. La présidente nous répond qu'en effet **la question de la réinternalisation se pose**, et pourrait être tout à fait bénéfique pour l'université ; sous réserve de réinternaliser aussi les compétences existant dans la SATT Lutech pour assurer ces missions.

Nous voilà donc soulagés : non, la présidence de SU n'est pas opposée à la réinternalisation. Il suffit que les fonctions concernées rapportent plusieurs millions d'euros par an à SU ! Malheureusement, nos collègues du ménage ne ramassent pas des millions, mais la poussière...

URGENCE POUVOIR D'ACHAT : agir dès le 1er juillet

Depuis de nombreux mois, le pouvoir d'achat constitue une des principales préoccupations de la population.

La hausse de l'inflation, qui ne cesse de s'accroître, ne peut que renforcer les légitimes exigences des salarié-es sur cette question essentielle.

Dans les trois versants de la Fonction publique, la situation est grave et alarmante. Le gel de la valeur du point d'indice a été maintenu de manière quasi constante depuis 2010, cela conduit à des pertes de pouvoir d'achat d'un niveau inédit pour les agentes et les agents. La grille indiciaire est profondément détériorée et les déroulements de carrière sont profondément réduits, quand ils ne sont pas inexistantes. Depuis le 1er mai, avec l'augmentation du SMIC et l'ajustement du minimum Fonction publique, les 7 premiers échelons du premier grade de la catégorie C, les 3 premiers échelons du 2e grade de la catégorie C ainsi que les 2 premiers échelons du premier grade de la catégorie B sont tous payés au SMIC, soit à l'indice majoré 352 ! **Cela est inacceptable !**

Les revendications immédiates de la CGT

Il faut opérer une rupture radicale avec les orientations libérales qui sont à l'œuvre depuis des années. S'agissant de l'enjeu du pouvoir d'achat, de véritables négociations doivent débiter sans attendre pour, à partir du socle incontournable que constitue le point d'indice, rattraper les pertes intervenues les années antérieures, conquérir l'égalité entre les femmes et les hommes, mieux reconnaître les qualifications, redonner de l'amplitude aux carrières, améliorer le pouvoir d'achat des pensionné-es. Pour mettre fin à l'insupportable dégradation que subissent les personnels de la Fonction publique, des mesures immédiates doivent être prises et être applicables dès le 1er juillet, notamment **l'augmentation de la valeur du point**, et **l'indexation de la valeur du point sur l'inflation**, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022.

Ce n'est pas impossible : de 1973 à 1980 inclus, période où l'inflation avait également atteint des niveaux élevés, les mesures générales sur les salaires (revalorisation du point + octroi de points uniformes) ont permis une augmentation de 137 % des traitements pour une inflation mesurée à 131 %.

Formation "professionnelle"

La directrice générale des services de la faculté des Lettres suit actuellement une formation, une semaine par mois.

Comme tout le monde, elle a le droit de se former ; mais tout le monde n'a pas la chance que sa formation se déroule **chaque mois dans un pays différent** : une semaine dans un pays nordique, une semaine au Sénégal... Les formations validées actuellement pour les collègues se déroulent plutôt à Paris ou en visio, quand elles ne sont pas purement et simplement refusées ! Et pendant le même temps, des directeurs en CDD ont eu droit à une formation à l'INSEAD dont on connaît les **tarifs exorbitants**.

Était-ce bien nécessaire de faire une telle dépense à l'heure où on demande aux directions de faire des économies sur les fournitures de bureau, de papier, d'encre et de chauffage ???

S'il faut faire des économies, tout le monde doit en faire, à tous les niveaux !

Audit à l'INSPE : 36.000€ pour une sacrée performance

Depuis des mois, nous alertons l'université sur les difficultés multiples que rencontre l'INSPE cette année : une **réforme de la formation désastreuse** menée au pas de charge sans concertation, un **sous-effectif dramatique**, la **souffrance au travail** d'un nombre croissant de collègues. Nous avons demandé au CHSCT une expertise externe avec un cabinet agréé, l'université dégage en réponse un **audit de 36.000€** mené par Sud Performance : un cabinet privé, non agréé par le ministère du travail, et d'un amateurisme confondant... L'audit débute ces jours-ci par un questionnaire adressé aux personnels de l'INSPE : envoyé le 8 juin pour un retour exigé le 15 juin, puis une réunion de présentation de l'audit annoncée 36h avant. Dans le même genre, les entretiens prévus pour entendre les personnels de l'INSPE dans le cadre de l'audit se tiennent mercredi et jeudi matin : 3 petites demi-journées pour entendre potentiellement 275 collègues. Là encore, l'information est donnée aux collègues seulement le vendredi précédent.

Un collègue nous écrit :

J'ai pris le temps aujourd'hui de me farcir ce formidable questionnaire qui va nous "développer une qualité de vie dans notre travail"... J'en salivais d'avance, et le moins que l'on puisse dire c'est que je ne suis pas déçu par l'aventure.

Je suis en accord avec ce qu'ont déjà exprimé d'autres collègues :

- *Rien que le mail "d'invitation" est honteux, truffé de fautes d'orthographe, d'erreurs de syntaxe, et de formulations creuses pseudo-positivistes (étape cruciale, participation décisive...)*
- *Je trouve invraisemblable que "l'invitation" ait été balancée par le cabinet lui-même, sans même le moindre message en amont de la direction. En aval non plus d'ailleurs...*
- *La confidentialité des données pose effectivement question puisqu'il est extrêmement facile de recouper certaines informations. Je serais d'ailleurs surpris que beaucoup de "responsables" répondent à ce questionnaire, du moins sincèrement. Rien que le nombre de personnes encadrées permet de deviner le service dont il s'agit.*
- *Sur le même thème, je me rends compte que ce questionnaire est potentiellement totalement bidonné... puisqu'on peut y répondre autant de fois qu'on veut !!! Je viens de faire l'expérience. Vous pouvez tenter votre chance ; le faire à plusieurs reprises en mode "jeu de rôle". Je réponds dans la peau du directeur par exemple, ou d'un cuistot, ou d'une secrétaire administrative, ou d'un enseignant...*

J'aurais encore tout un tas de remarques sur la forme, au sens large, mais parlons un peu du fond.

Et là, on le touche vraiment...

Déjà, pas la moindre information ni même le moindre indice quant à l'origine de l'audit. A l'exception de la direction et de quelques VIP, aucun agent de l'INSPE n'a jamais été informé qu'un audit avait été lancé sur le fonctionnement de la boutique. Brillant et élégant !

Sud Performance n'annonce pas la couleur quant à son positionnement vis-à-vis de l'institution. Ce n'est pas le brave cabinet d'audit à la nécessaire neutralité ; c'est la boîte de conseil qui forme, au prix fort, l'ensemble des cadres de Sorbonne-Université. La présidence de SU a d'ailleurs refusé d'ouvrir une enquête CHSCT au profit de cet audit "privé", pour lequel elle a soigneusement choisi l'entreprise intervenante. On ne mord pas la main qui vous nourrit, comme on dit...

Le questionnaire dans son ensemble est une vaste blague... sans surprise... mais à ce point-là, quand même... Le principe même des questions fermées est déjà ridicule, mais lorsque ça aborde des sujets aussi sensibles que le stress ou l'épuisement, on sombre littéralement dans la farce. L'année Molière, sans doute... Stressé ? Oui ? Mais par qui, par quoi, comment, pourquoi ? Aucune question ne permet de le caractériser...

On pouvait se douter que le questionnaire éviterait "gentiment" les questions qui fâchent vraiment, mais quand même... Pas la moindre question sur la gouvernance de l'INSPE. Aucune référence à la gouvernance globale de l'Université. Grotesque et insultant. Pas la moindre référence au naufrage démocratique que sont les règles électorales pour les conseils centraux. Rien sur la gouvernance "comptable". Rien sur l'exclusion des représentants des personnels aux CAP/CAPA/CAPN.

On termine en apothéose avec la page sur la réforme... Pathétique, franchement. Quelques misérables questions d'ordre général sur la réforme en cours, mais rien, absolument rien sur tout ce qui a contribué à détruire consciencieusement l'institution depuis 15 ans. Masterisation, loi LRU, diminution des postes au concours, réduction dramatique des possibilités d'avancement, gel du point d'indice ; auxquelles s'ajoutent toutes les réformes autour de l'éducation (collèges, lycées, réforme du bac, organisation des horaires en primaire, etc.) ou des politiques publiques (RGPP, LOLF, Loi de transformation de la fonction publique...).

Un dernier mot autour de la réunion de demain [les personnels sont invités la veille pour le lendemain à une "réunion de présentation de l'audit"]. Sud Performance a improvisé en assurant que la réunion serait organisée en hybride et sera enregistrée. Là encore ça pose de sacrées questions... En hybride, pourquoi pas, mais avec quels moyens techniques ? Nous sommes jeudi, 16h, et rien n'a été demandé aux services techniques potentiellement concernés. Des collègues sont prêts à leur faire un devis à prix d'ami ! A la hauteur des 30.000 balles empochées pour cette mascarade. Quant à l'enregistrement, même problématique concernant les moyens techniques (et humains...) ; auquel s'ajoute un vrai flou juridique sur l'utilisation des images et des interventions.

Crise du recrutement chez les enseignant·es : du jamais vu

C'est la crise chez les enseignant·es des écoles, collèges et lycées : les concours de recrutement n'attirent plus. Nationalement, les disciplines habituellement déficitaires sont cette année sinistrées. Par exemple en maths, 816 candidat·es sont admissibles pour 1035 postes à pourvoir. En allemand, 83 admissibles pour 215 postes proposés. Le **nombre de candidat·es est divisé par deux** par rapport à l'année dernière !

Toutes les matières sont touchées, dans des proportions différentes. À la rentrée, des centaines de postes ne seront pas pourvus.

Dans les écoles primaires, l'Île de France est totalement ravagée. A Paris, pour 218 postes proposés au concours, seul·es 180 candidat·es sont admissibles. Au bout du compte, seulement 150 à 170 seront admis·es ! Conséquence directe : **près de 270 contractuel·les vont être recruté·es pour la rentrée !**

Pour la CGT, la multiplication des contractuel·les recruté·es sur des contrats courts et sans formation, en lieu et place d'enseignant·es fonctionnaires, est un **vrai danger pour le bon fonctionnement de l'école publique** et le statut de la Fonction publique, déjà largement affaiblis pendant le premier quinquennat du président Macron.

La pénurie d'enseignant·es titulaires va **dégrader les conditions d'apprentissage des élèves et désorganiser les écoles**. Les classes sans enseignant·e vont se multiplier, le manque de remplaçant·es va pérenniser le chaos vécu entre janvier et avril pendant la crise sanitaire, avec chaque jour plusieurs centaines de classes sans enseignant·e !

Rémunération des doctorant·es : ça n'est pas pour tout le monde !

La Loi de programmation de la recherche a concédé une revalorisation des contrats doctoraux de 1758 € à 1866 € brut mensuel au 1er septembre 2021, puis 1975€ brut à compter du 1er septembre 2022.

Problème : **cette revalorisation ne concerne pas les doctorant·es déjà en poste**. Ainsi en septembre 2022, il y aura trois salaires différents pour les doctorant·es, suivant qu'ils et elles aient commencé leur contrat doctoral en 2020, 2021 ou 2022. Il s'agit vraiment d'économie de bouts de chandelles profondément injustes !

L'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche avait protesté contre cette injustice en septembre 2021 : <https://cgt.fercusp.net/les-dossiers/statuts-carrieres/traitements/article/remuneration-des-doctorant-es-des-revalorisations-mais-pas-pour-tout-es>

Elle dénonçait également le fait que de nombreux contrats de thèse ne soient pas pris en compte (comme les thèses CIFRE), que l'augmentation du nombre de contrats doctoraux se fasse toujours attendre, et que cette revalorisation ne concerne pas les ATER et les vacataires.

Depuis, **les choses ont bougé à l'INRAE** : la mobilisation a permis que les revalorisations y soient effectives pour toutes et tous les doctorant·es. C'est la preuve qu'on peut faire bouger les choses. Des mobilisations ont depuis démarré dans plusieurs universités.

Mobilisons-nous pour que Sorbonne université revalorise tous les doctorant·es, ainsi que les ATER et vacataires !

Pétition en ligne : [Pour que la revalorisation des contrats doctoraux s'applique à tou·tes](#)