



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

Le programme

Début avril 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 présence de la CGT dans les Conseils. Nous présentons des listes dans les Conseils centraux pour que démocratie et collégialité universitaires ne soient pas de vains mots, pour peser sur les débats et les choix qui engagent notre avenir, et pour qu'existent des contre-pouvoirs.

Ces élections doivent impérativement marquer une rupture avec les modes de fonctionnement qui imposent des décisions venues d'en haut, prises sans concertation, sans égard pour le travail réalisé, ni les missions effectuées.

Les candidat·es CGT et sympathisant·es s'engagent à défendre toutes et toutes et tous les membres de la communauté universitaire, dans le respect des instances et des principes de la vie démocratique.

Face aux politiques qui visent à diminuer à tout prix la masse salariale et à imposer aux collègues un mode de fonctionnement autoritaire, nous serons présent·es dans les Conseils pour exiger que l'université soit à même de remplir ses missions fondamentales.

L'exercice de ces missions repose sur le respect des spécificités et expertises des membres du personnel, BIATSS ou_enseignant.es. L'indépendance pleine et entière des_enseignant.es et/ou_chercheur.es doit notamment être garanti, ainsi que le principe de collégialité. Les spécificités du métier des enseignant·es-chercheur·es et des enseignant·es (PRAG et PRCE) des universités doivent être plus largement reconnues. Aucune organisation du travail ne peut leur être imposée, l'administration ne les place pas sur un poste de travail, et

ne leur attribue aucun n+1. Ils et elles sont seulement assujetti·es aux décisions des Conseils qui les représentent. Le président de l'université ne fait que vérifier que les E/EC assurent leur volume d'enseignement annuel.

Insister sur l'indépendance des universitaires est non seulement indispensable à la production d'une bonne recherche et d'un bon enseignement, mais contribue aussi à améliorer les conditions de travail pour toutes et tous. Nos difficultés actuelles sont liées en grande partie à un mode de gestion aussi autoritaire qu'insensée auxquelles les BIATSS des services ont été particulièrement exposé·es, et qui ont produit découragement, démotivation et souffrance au travail. Afin de lutter à la fois contre les politiques générales d'affaiblissement des services publics et, localement, contre des décisions prises au mépris des collectifs de travail existants, 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 décisions.

Le CGT FERC Sup, première force syndicale à la Sorbonne Nouvelle, présente des listes CGT et sympathisant·es aux élections des Conseils centraux de l'université ; elles réunissent syndiqué·es et non syndiqué·es autour d'une plateforme commune afin que la démocratie universitaire et notre communauté soient le socle de notre projet d'établissement ainsi que des décisions et orientations qui seront décidées.

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 la défense de l'ensemble des personnels et de notre université.

Notre université doit se réinventer autour de ses missions de service public, à savoir la formation et la recherche, avec des services d'appui efficaces, renforcés et œuvrant dans de bonnes conditions.

Nous devons redonner du sens à ces missions fondamentales.

Sauver la Sorbonne Nouvelle

Il y a urgence. Les ravages des politiques d'austérité salariale, les coupes budgétaires, les décisions prises sans consultations de la communauté, les pratiques de précarisation et la gestion désastreuse des ressources humaines, le déménagement précipité dans des bâtiments trop étroits et à la finition insuffisante, tout cela a démoralisé les personnels, provoqué le départ de bon nombre de collègues, et placé celles et ceux qui restent dans des situations inextricables.

Et depuis trois ans maintenant, nos effectifs baissent : 16 800 étudiant·es en 2018-2019, 16 700 en 2019-2020, 16 400 en 2020-2021, à peine plus de 16 000 en 2021-2022, 15 500 cette année... Les frais d'inscriptions pour étudiant·es hors CEE ont certes fait des dégâts (3 600 en 2019-2020, moins de 3 000 deux ans plus tard, sans doute encore moins cette année). Mais peut-on croire que la surcharge des services administratifs, le manque de moyens enseignants, les problèmes bâtimentaires, n'ont aucune conséquence sur l'attractivité de notre université ? La survie même de notre institution est en cause si nous

laissons se perpétuer les politiques scandaleusement contre-productives menées ces dernières années.

La souffrance au travail doit cesser. La gouvernance doit défendre les personnels, et non se faire complice active des tutelles dans la destruction du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

Nous nous engageons à lutter pour une université ouverte, non barricadée, fonctionnelle et non dématérialisée (dégradée et déshumanisée) pour un oui ou pour un non, respectueuse de ses personnels. Elle doit fonctionner collectivement et démocratiquement, et donner toujours priorité à ce qui lui permettra de fonctionner pleinement : il faut, pour cela, savoir refuser de céder aux injonctions et incitations des tutelles.

Nous nous engageons à lutter, enfin, pour une université qui puisse offrir un accueil digne et un service public de qualité à des étudiant·es qui, ainsi, retrouveront le chemin de nos amphithéâtres... une fois ceux-ci réparés, bien sûr.

Pour un pilotage collégial de l'université

S'appuyer sur la communauté universitaire et un fonctionnement démocratique

Nous nous engageons à lutter afin que l'ensemble de la communauté soit consulté et puisse prendre une part active aux choix des grandes et les petites orientations de l'établissement, à tous les niveaux : composantes, départements, services, directions, conseils et commissions élus. La communauté universitaire doit se réapproprier son avenir, finissons-en avec les prises de décision pyramidales.

Les instances élues doivent prendre leurs décisions en pleine connaissance des dossiers, après consultations éclairées des collègues concerné·es. Le tout doit être réalisé, à partir d'indicateurs fiables, dans la plus grande transparence. Les convocations doivent être envoyées en temps et en heure avec les documents. Les comptes rendus doivent être impérativement réalisés dans les meilleurs délais et les décisions communiquées à l'ensemble de la communauté.

Des « groupes de travail » sont constamment mis en place, et se substituent aux instances élues au prétexte de gagner en temps et en efficacité. Le tout bien sûr aux dépens des débats qui devraient s'y tenir : elles en sont dépossédées. Les conseils ne doivent pas être réduits à de simples chambres d'enregistrement de décisions prises ailleurs et en amont. On doit pouvoir y débattre et y décider de notre avenir commun.

Les départements doivent pouvoir fournir un appui de proximité clairement identifiable et non s'insérer dans une chaîne administrative de plus en plus longue et de plus en plus opaque.

Des assemblées de personnels dans les structures de travail doivent se réunir afin de définir les priorités, évolutions, structurations et être remontées au sein des instances. Les décisions ne peuvent et ne doivent plus être prises en dehors des actrices et acteurs de terrain.

Les missions fondamentales d'enseignement et de recherche doivent être pleinement soutenues dans le respect de l'ensemble des personnels, quels que soient leurs statuts.

• Il faut redonner du sens à nos métiers, à nos missions de service public et il faut refuser les inepties et les contre-vérités dont on nous abreuve au niveau national et local.

• En tant qu'élu·es, nous exigeons un fonctionnement réellement collégial de l'université, afin que toutes et tous puissent y œuvrer pour le bien commun et y défendre un service public de qualité.

• Nous nous engageons à rendre compte des débats et des décisions prises dans les Conseils centraux.

• Nous nous engageons à vous consulter sur les sujets qui seront débattus dans les instances.

Défendons notre budget, protégeons l'Université

En décembre dernier, le Rectorat nous "autorisait" gracieusement à tirer sur notre fonds de roulement en 2022 pour achever de financer l'installation à Nation, tout en expliquant que ce fonds de roulement ne contenait qu'environ 500.000 euros "mobilisables". C'est faux ! D'après les chiffres du Ministère lui-même, avec un fonds de roulement de plus de 27 millions d'euros en 2022, nous sommes la onzième université la plus riche de France en "jours de charges décaissables". Nous sommes constamment bénéficiaires ; les soldes budgétaires négatifs, année après année, aboutissent une fois les corrections comptables nécessaires réalisées à une capacité d'autofinancement positive, seule indication comptable valable de notre situation financière réelle. Nos budgets doivent refléter cette situation financière réelle, et non celle présentée par le Rectorat, qui ignore cette réalité pour mieux inciter aux économies... surtout de personnel...

Nous exigeons en particulier que le fonds de roulement soit mis au service de l'Université, et non des objectifs budgétaires de nos tutelles. Nous avons absorbé sur nos fonds propres et contre toute logique, une partie du déménagement, et nous avons constitué des provisions considérables pour amortir nos nouveaux équipements. Le Rectorat, et sans doute le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et celui des Finances, rêvent d'universités qui financeraient elles-mêmes leurs investissements immobiliers et emploieraient le moins de fonctionnaires possibles. Nous devons lutter contre ces politiques délétères, obtenir que l'État cesse de transférer aux Universités les charges qui sont les siennes, et imposer des financements qui prennent en compte nos besoins réels.

Nous lutterons pour une Présidence qui sache s'opposer aux ingérences rectorales, et protéger les crédits de l'université contre les tentatives réitérées des tutelles de les détourner de leur fonction première. Les dotations de l'État doivent servir à assurer nos missions de service public dans de bonnes conditions, et non à financer des dépenses que nos tutelles devraient prendre en charge. Ni les personnels de la Sorbonne Nouvelle ni les étudiant·es ne doivent faire les frais du manque de courage de nos dirigeant·es face aux exigences du Rectorat et du Ministère du Budget.

Depuis des années, le fonds de roulement est abondé en ponctionnant les subventions destinées à assurer le service public ; nous demanderons que les montants ainsi détournés de leur objet soient récupérés et servent avant tout à revitaliser notre université — saignée à blanc par ces pratiques — en finançant nos investissements et en allégeant ainsi nos charges. Ils ne doivent pas être à nouveau détournés pour financer des dépenses d'amortissement ou de mise à niveau de nos locaux, qui ne nous incombent pas. Nous nous engageons à dénoncer publiquement les présentations budgétaires biaisées, destinées à égarer plus qu'à informer un Conseil d'Administration bien trop complaisant, caractéristiques de ces dernières années.

- **En tant qu'élu·es, nous exigeons une information budgétaire complète, ouverte et sincère, communiquée à tous les personnels.**
- **Nous nous engageons à veiller à ce que les budgets soient construits pour employer les subventions de fonctionnement, salaires compris, à améliorer les conditions de travail et d'études, et non à satisfaire les exigences abusives des tutelles.**

Conditions de travail

Les conditions de travail de l'ensemble de la communauté universitaire — personnels enseignants-chercheurs, enseignants, administratifs, etc. — n'ont cessé de se dégrader ces dernières années, au fil des restructurations, de fusions d'équipes ou de démantèlements, sans concertation et sans bilans. Le départ de nombre de nos collègues est un témoignage accablant du climat social au sein de la Sorbonne Nouvelle. Ces conditions délétères sont le fruit de décisions prises sans tenir compte des réalités du travail. Une forte représentation d'élu·es CGT sur notre université permettra de remettre la communauté universitaire au centre du projet de l'établissement.

Les organisations du travail en particulier doivent être discutées collectivement, et validées par les instances représentatives du personnel comme le prévoit la loi, plutôt que d'être imposées sans concertation, comme on l'a vu récemment par exemple à la DIRVED ou à

l'occasion de la décision unilatérale de maintenir des secrétariats ouverts pendant la pause méridienne.

Faute de concertation et de réflexion, ces réorganisations aboutissent souvent à désorganiser le travail, démobiliser les personnels voire les pousser au départ, et augmenter la souffrance au travail de toute la communauté, BIATSS, EC/EC et étudiant·es.

Le bilan de ces modifications imposées doit être fait et débattu. Pour celles qui se sont révélées non pertinentes mais au contraire inutiles et source de souffrances, un retour en arrière doit être envisagé s'il est jugé nécessaire. En particulier, pour commencer, le service de prévention doit être rétabli immédiatement dans son format de 2019.

Les enseignant·es et enseignant·es-chercheur·es, du fait de l'alourdissement constant des tâches d'organisation et de gestion interne et du fait du sous-investissement chronique dans l'enseignement supérieur,

peinent à mener à bien leurs activités d'enseignement et de recherche.

Les personnels voient leur pouvoir d'achat diminuer, tandis que leurs missions se multiplient sans aucune contrepartie ni reconnaissance. Pour les BIATSS, les possibilités d'évolutions professionnelles sont en nombre insuffisant. Des formations sont parfois refusées ou ne correspondent pas aux souhaits des collègues.

Les outils numériques et les systèmes de gestion ne sont pas adaptés à nos besoins, ce qui, là encore, génère de la souffrance au travail.

Les échéances prévisibles, car récurrentes, sont trop souvent non anticipées et les personnels sont régulièrement convoqués dans l'urgence à des réunions organisées dans la précipitation. Nous devons toujours en faire davantage et nous en avons de moins en moins les moyens.

Contre ces alourdissements dangereux et ces rythmes qui s'emballent, nous poursuivrons notre action pour l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble de nos collègues et pour assurer leur défense au quotidien.

Augmenter la masse salariale, le vrai enjeu des batailles budgétaires

Nous exigerons une Présidence capable de s'opposer aux injonctions sans aucun fondement légal du Ministère de l'Enseignement Supérieur en matière de politique salariale. En imposant un plafond de 83% des recettes consacrées aux salaires, le Ministère s'ingère dans la gestion intérieure d'Universités prétendument "indépendantes" —sans tenir aucun compte de nos spécificités. Dans une Université quasi exclusivement d'Arts et Lettres, domaines notoirement paupérisés et sous-dotés, nos frais de fonctionnement sont forcément beaucoup plus faibles que ceux d'Universités à dominante scientifique. Pourtant, le fétichisme des "83%" est sans doute à l'origine des injonctions budgétaires délirantes auxquelles notre université a été soumise ces dernières années. Cela doit cesser —l'indépendance universitaire nous autorise à mener notre propre politique en ce domaine, il est plus que temps de le faire.

Nous pouvons, et devons, embaucher, contractualiser, stabiliser, et avoir une politique de ressources humaines qui ne se résume pas à pousser les titulaires vers la sortie pour les remplacer par des contractuel·es sous-payé·es. Toujours d'après les propres chiffres du Ministère, la masse salariale de notre

En tant qu'élu·es, nous exigeons :

- Une prise en compte sérieuse et adaptée de la souffrance au travail.
- La remise en place d'une gestion de la souffrance au travail qui passe entre autres par la remise en place du service de prévention supprimé par la présidence actuelle.
- Une consultation permanente des collègues sur l'organisation du travail.
- Des formations adaptées pour toutes et tous, correspondant aux besoins et aux souhaits des personnels.
- Une politique des emplois prenant en compte, dans la transparence, les aspirations des personnels et l'évolution des besoins dans les services.
- À faire en sorte que l'université nous défende face aux injonctions des tutelles plutôt que de s'en faire le relais.

Redonnons du sens à notre travail.

Université est passée de 84,6 millions en 2015, première année de la nouvelle présentation budgétaire, à 88,9 millions en 2021 (les chiffres de 2022 ne seront connus qu'au printemps 2023, les budgets prévisionnels n'étant absolument pas fiables sur ce point). L'augmentation est de 0,8% par an, +5,1% en tout, moitié moins que l'inflation, de +10% sur la même période !

La dégradation des salaires et des conditions de travail, l'augmentation exponentielle de la précarité, tout cela doit cesser.

- En tant qu'élu·es, nous nous engageons à combattre pour un arrêt immédiat des politiques de contraction salariale, que rien ne justifie budgétairement ; il faut signifier clairement aux tutelles que le temps de l'acceptation passive de directives catastrophiques est terminé.
- Nous exigerons également que soient réclamés des tutelles des moyens humains suffisants, en rupture avec les politiques actuelles de paupérisation des universités.

La formation

Notre université doit pouvoir offrir une formation de qualité à tou·tes les étudiant·es qui souhaitent s'y inscrire. L'usage de la plateforme Parcoursup reste en débat à

l'échelon national et local et doit rester un dispositif sous surveillance (bilan, modalités, suivi, etc.).

Les enseignements doivent être placés dans des créneaux horaires accessibles au plus grand nombre, y compris à celles et ceux qui habitent loin du campus Nation. Les effectifs des groupes de TD en licence et en master doivent être adaptés aux objectifs pédagogiques des formations au lieu de servir de variable d'ajustement à l'exiguïté des locaux, comme c'est le cas actuellement. De même, l'enseignement à distance doit rester une modalité d'enseignement choisie par les étudiant·es et non imposée par une insuffisance de moyens.

Nous veillerons à ce que les spécificités qui font la force de notre université restent une préoccupation constante de l'offre de formation. Par exemple, des formations spécifiques, des langues, des combinaisons majeures/mineures ne doivent pas disparaître de notre offre de formation sans débat, consultation, expertise et réflexion collective.

La soutenabilité financière de l'offre de formation n'est pas une question subsidiaire. Nous œuvrons pour sa transparence et sa mise en débat démocratique. Concernant l'"Arrêté licence", nous restons particulièrement attentifs et attentives à ses modalités d'application, au fléchage de l'enveloppe budgétaire de la CVEC (Contribution de Vie Étudiante et de Campus) et au soutien que l'université peut apporter aux initiatives étudiantes.

Sur les droits d'inscription, nous rappelons notre opposition aux droits d'inscription différenciés, particulièrement injustes à l'égard des étudiant·es qui viennent des pays hors UE. Tels qu'ils ont été mis en place dans notre université, avec une politique d'exonération insuffisamment transparente et peu généreuse, ces droits d'inscription différenciés sont difficiles à concilier avec l'ambition de faire de la Sorbonne Nouvelle une «

université des cultures » et nuisent à l'attractivité de nos formations. Nationalement, nous nous opposerons aussi à toute tentative d'augmentation des droits d'inscription de toutes les étudiant·es : nous affirmons que "l'excellence" académique de nos formations n'est pas corrélée au montant des droits d'inscription.

Nous exigeons un changement de méthode dans l'élaboration de la prochaine offre de formation. Les groupes de travail qui ont été constitués ne représentent qu'un nombre restreint de collègues, ils sont choisis et étroitement contrôlés par la direction de l'université. Les directives qui en ressortent sont soumises aux directions de composantes et en fin de parcours aux Conseils qui ne font que les entériner. Nous défendons une plus grande interaction entre les Conseils et les acteurs et actrices de terrain : équipes pédagogiques et experts des métiers concernés, BIATSS et/ ou enseignants sont en effet les plus à même d'initier, de recueillir, de traiter et de valider l'analyse des données. Pour que les Conseils centraux jouent leur rôle, ils doivent mieux représenter les préoccupations des collègues et des usager·es. Les délibérations doivent laisser plus de place au débat contradictoire.

En tant qu'élu·es, nous nous engageons à défendre l'accès sans condition des bachelier·es à la formation universitaire de leur choix.

Nous exigeons un vrai travail de mise en valeur des spécificités de la Sorbonne Nouvelle en matière de formation.

Nous nous engageons à œuvrer pour que l'ensemble de la communauté participe à l'élaboration de la prochaine offre de formation.

La Recherche

Avant les dernières élections, nous faisons le constat que la recherche universitaire était durement malmenée (de moins en moins financée par des crédits récurrents, de plus en plus dépendante d'enveloppes données au coup par coup, par appels à projets) : c'est malheureusement plus vrai que jamais aujourd'hui.

Les crédits récurrents des équipes sont pourtant les seuls garants d'une recherche autonome et de qualité, ils doivent pouvoir être répartis et utilisés au sein des unités dans la plus grande transparence. Les chercheur·es, leurs équipes et leurs travaux ne doivent pas dépendre de carottes illusoire et chronophages que sont les appels d'offres... De plus, le système de financement au coup par coup ne propose que des contrats de courte durée pour les jeunes chercheur·es à la place des postes statutaires nécessaires : il impose précarité et instabilité.

Ajoutons à cela que les appels d'offre qui nous sont régulièrement proposés sont souvent, par leurs thématiques, totalement inadaptés à notre université

spécialisée en arts, lettres et sciences humaines : concoctés en des lieux lointains et coupés de ce que nous sommes, ils ne peuvent bien souvent être considérés qu'au prix de contorsions grotesques. Ou laissés de côté.

La recherche universitaire, qui exige temps et liberté, souffre de ces contraintes managériales. Or, le temps, les chercheur·es en manquent. La CGT FERC Sup se bat, dans toutes les instances, pour une augmentation du nombre de CRCT. Il se trouve qu'il vient au contraire d'être réduit de moitié pour cette année. Ces congés pour recherches doivent être plus nombreux et devenir systématiques.

Pour la CGT FERC Sup, l'enseignement est adossé à la recherche : par conséquent les PRAG-PRCE, personnels de l'ESR à part entière, ont vocation, s'ils le souhaitent à faire de la recherche ; dans ce cas, ils et elles doivent pouvoir être intégré·es à des labos et bénéficier d'un temps de service consacré à la recherche.

L'appui administratif de terrain des équipes d'accueil (par opposition à des chargées de mission "parachutées") doit être impérativement renforcé. Il est actuellement insuffisant et soumis à des changements permanents qui empêchent tout travail cohérent et efficace. Des outils dysfonctionnels (et sources de dépenses absurdes) tels que Globéo ont par ailleurs été imposés et constituent une difficulté et une maltraitance supplémentaires. Les procédures doivent être simplifiées avec un appui au plus près de la Recherche et des chercheurs de la Sorbonne Nouvelle.

Faire de la recherche à la Sorbonne Nouvelle devient de plus en plus difficile : extrêmement dynamique, originale et souvent novatrice dans le paysage universitaire, au plan national comme à l'international, notre université est grevée par le manque de temps (diminution drastique des CRCT, évaluations chronophages qui se multiplient à un rythme incessant et

épuisant), le manque de soutien, des outils adaptés et de moyens humains et financiers suffisants. Le soutien de la Recherche doit se faire au plus près de la Recherche.

Surtout, chercheuses et chercheurs doivent pouvoir chercher ! Il leur faut du temps et des moyens suffisants. C'est possible : tout est une question de choix, de priorité...

En tant qu'élus·es, nous nous engageons à défendre les moyens nécessaires à une recherche de qualité : il faut du temps et des moyens suffisants pour les équipes et pour celles et ceux qui les constituent et les soutiennent.

- Nous demandons la conversion des primes d'excellence en CRCT.
- Nous exigeons les moyens humains et financiers suffisants et récurrents, et au plus près des chercheur·es.

Rémunérations et égalité salariale

Pour rappel, le blocage du point d'indice a fait perdre depuis l'année 2000 plus de 24% de pouvoir d'achat à l'ensemble des personnels de l'Enseignement supérieur et de la recherche (ESR), soit une perte d'environ 450 à 560 euros pour un personnel de catégorie C, de 600 à 700 euros pour les catégories B et de plus de 800 euros pour les A. (Consulter les différents tableaux : <https://www.ufsecgt.fr/vie-des-personnels/remunerations/evolution-du-pouvoir-d-achat/>).

Nous revendiquons auprès du gouvernement un déblocage du point d'indice et un rattrapage des rémunérations pour toutes et tous.

Localement, une autre politique doit aussi être rapidement mise en place :

Primes pour les CDD / CDI

Nous revendiquons avec force que toutes les travailleuses et tous les travailleurs, en CDD ou en CDI, puissent toucher des primes semblables à celles des titulaires.

Nous demandons donc que soient rouvertes les négociations sur les primes, avec pour objectif de parvenir rapidement à l'égalité de traitement entre titulaires et contractuel·les.

Primes pour les titulaires

À ce jour, les primes restent, en moyenne, inférieures à ce qui se pratique dans de nombreuses universités parisiennes. Cela incite des collègues à quitter la Sorbonne Nouvelle, seul moyen pour augmenter leur rémunération. Cela impose un turn-over délétère dans les

services engendrant dans le même temps des difficultés de recrutement toujours croissantes.

Nous rappelons notre opposition au principe du RIFSEEP et du RIPEC qui instaure la concurrence entre les collègues par l'individualisation des primes. La concurrence entre les agents ou les services et composantes ne peut être que néfaste.

Nous revendiquons :

- Un déblocage du point d'indice et un rattrapage des rémunérations pour toutes et tous.
- Une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes et des mesures pour que l'égalité salariale soit réalisée.
 - La revalorisation des primes de l'ensemble des personnels administratifs de l'université (avec un effort appuyé pour les catégories les moins rémunérées).
 - À travail égal, salaire égal : primes et rémunérations doivent être équivalentes entre titulaires et contractuel·les.
 - La fin des primes au « mérite ».
 - Une renégociation des primes spécifiques (BSG, prime vêtement, prime informatique, etc.).
 - La remise en place de la prime de fin d'année, supprimée par la présidence lors du passage au RIFSEEP.
 - La mise en place réelle de la mensualisation des contractuel·les étudiant·es et des chargées de cours.

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

Pour promouvoir l'égalité professionnelle entre les personnels, quel que soit le genre dans lequel ils se reconnaissent et lutter contre toutes les discriminations liées au genre, pour agir contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes que l'on peut aussi observer à la Sorbonne Nouvelle, nous demanderons que l'université respecte la loi et produise les indicateurs et le bilan annuel en termes de genre et qu'elle développe un plan avec des actions concrètes à réaliser rapidement :

- **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 vie privée et vie professionnelle.**
- **Lutter contre les violences sexistes et sexuelles en remettant en place un groupe de travail traitant ces questions.**

Vaincre la précarité avec la CGT

La précarité impacte profondément et durablement nos vies et a fortiori notre travail. Que nous soyons titulaires ou contractuel·les, BIATSS ou enseignant·es, la précarité nous empêche de mener efficacement nos missions respectives qui sont liées entre elles car interdépendantes.

Ces dernières années, et plus encore depuis la loi sur l'autonomie des universités (LRU) qui nous contraint à gérer la pénurie, le rythme de renouvellement des effectifs évolue en s'accroissant. Le recours à des contractuel·les, figure imposée par notre Ministère de tutelle, suit une courbe ascendante, tandis que les supports de postes permettant une titularisation suivent, eux, une courbe descendante. L'USN, c'est plus d'un tiers de contractuel·les (près de 40 % d'après le dernier bilan social) et des ATERisations massives au détriment de recrutements de MCF, par exemple.

Pour les salarié·es, cette précarisation du travail est source d'insécurité, de stress, voire d'exclusion. Installer des personnels dans la précarité, c'est également les maintenir dans une zone de non-droit.

N'oublions pas que sans elles et sans eux, l'université ne fonctionnerait pas.

La CGT de la Sorbonne-Nouvelle, revendique la titularisation des collègues non titulaires dès le troisième

contrat, sans commission de titularisation. Il faut en finir avec les non-renouvellements non souhaités. Cette politique est possible. Elle améliorerait les conditions de travail des précaires comme des titulaires. Elle ne coûterait pas plus cher à l'université.

De surcroît, nous assistons à un gel et une ATERisation de nombreux postes. Cette politique doit cesser. Les postes et les personnels ne doivent pas être des variables d'ajustement financières. Nous continuerons à lutter pour la défense de tou·tes nos collègues et la reconnaissance de leur travail.

En tant qu'élu·es nous nous battons **pour une véritable résorption de la précarité et pour des créations de postes statutaires. Pour les BIATSS, du renouvellement des contrats à la CDIisation des collègues, en attendant leur titularisation sur un poste de fonctionnaire. Pour les enseignants/chercheurs, nous exigeons que soit mis un terme au gel et à l'ATERisation des postes.**

À travail égal, salaire égal : que les primes et les rémunérations soient équivalentes entre les titulaires et les contractuel·les.

La Sorbonne Nouvelle dans le paysage universitaire francilien, national et international.

Le temps des COMUE, fusion est terminé et grâce à nos luttes, nous avons gagné et maintenu la place de notre université dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la Recherche, le projet de fusion (Paris 3/5/7) a été abandonné.

Le temps de la coopération, sans superstructure, sans mille-feuilles administratif doit se dessiner. Il était temps. Une fois de plus, ce que nous avons toujours revendiqué, notre projet universitaire, notre place dans le paysage doit se bâtir sur notre communauté, sur nos enseignements, sur notre Recherche et les moyens doivent être mis à disposition pour les accompagner. Les actrices et acteurs de la Sorbonne nouvelle par leur Recherche et leur enseignement sont notre principale force, nous sommes une université de SHS à taille humaine et telle est notre force dans l'espace universitaire parisien, francilien, national et international : une offre de formation novatrice, une Recherche innovante et éclairante sur le monde, peu coûteuse en fonctionnement, mais bien évaluée par les organismes extérieurs. Il est donc temps que nous mettions nos qualités en avant. Il est temps de mettre notre Recherche et enseignement au cœur de notre projet. Nos activités ne sont pas assez mises en valeur ;

l'appui, du fait des dysfonctionnements structurels dus à cette gestion *top down*, est loin de permettre à la communauté de jouer pleinement son rôle dans le paysage universitaire mais aussi d'appréhension et de compréhension de notre monde contemporain. Les E/C du fait de leur liberté académique, les équipes de Recherche en raison de leur conseil et fonctionnement démocratique doivent jouer un rôle plus important. Notre système démocratique est défaillant, il incombe aux chercheur-es et aux équipes de définir les priorités de la Recherche.

Nous continuerons à nous opposer fermement aux partenariats forcés, aux restructurations arbitraires sans projet scientifique. La coopération universitaire doit s'opérer avec l'ensemble des acteurs et actrices pertinent-es.

Les moyens nécessaires doivent être mis au cœur de la Recherche et de l'enseignement de notre université et ne pas répondre, eux aussi, à des directives insensées, en dehors de ce que nous sommes, de ce que nous apportons à la société et à son éclairage, à sa compréhension.

Nos candidat.es

Conseil d'Administration	CFVU	Commission de la Recherche	
<p>BIATSS Isabelle Vielleribiere Patrick Belmonte Axelle Haddad Mathieu Gibut Morgane Maridet Mahmoud Khemliche</p> <p>Collège B Evelyne Payen-Varietas Frederic Erard Nathalie Peyrebonne Nicolas Prokovas Barbara Laborde Yann Beliard Emma Rubio-Milet Alexis Blanchet</p> <p>Collège A Pierre Gervais Nicole Brenez James Cohen Michelle Lecolle Fabrice Rochelandet</p>	<p>BIATSS Cédric Menard Laetitia Tostivint Samuel Nathan Samira Herbal</p> <p>Collège B Carmen Ballestero de Celis Matthias Steinle Nina Soleymani Alexis Blanchet Perrine Boutin Antoine Beaudet</p> <p>Collège A James Costa Michelle Lecolle Pierre Gervais Nicole Brenez Joel Augros</p>	<p>Collège F Suzanne Rodin</p> <p>Collège E Didier Mocq Laure Gaudenzi</p> <p>Collège D Nathalie Griton</p> <p>Collège Doctorants Sean Demoranville Marion Bianconi Joachim Mileschi Chloe Pretesacque</p>	<p>Collège C Elodie Blestel Edward Blumenthal Ilda Mendes Dos Santos Alan Ouakrat Claire Pallas Yann Beliard</p> <p>Collège B Béatrice Pire Franck Floricic</p> <p>Collège A Fabrice Rochelandet Michelle Lecolle James Costa Nicole Brenez Pierre Gervais</p>