

## Comité social d'administration de l'université Gustave Eiffel

Liste présentée par Sud Recherche EPST et Sud éducation, membres de Solidaires



Vous travaillez pour l'université Gustave Eiffel, quel que soit votre statut – ou votre absence de statut - et votre niveau d'emploi, vous êtes appelé·es à choisir vos représentantes et représentants au **Comité social d'administration (CSA)**.

Le CSA (ex Comité technique) est l'instance où se discute tout ce qui concerne notre vie collective : les statuts et les carrières du personnel, la politique indemnitaire, l'orientation et l'organisation de l'université ...

Les résultats de ce vote serviront aussi à désigner des délégué·es dans les **formations spécialisées sur la santé, la sécurité et les conditions de travail** (F3SCT, ex CHSCT). Il vous appartient de faire de ces instances un véritable outil pour l'amélioration de nos conditions de travail, ou de les laisser ronronner comme des chambres d'enregistrement. Les résultats électoraux nous donnent aussi la légitimité pour accompagner les collègues qui viennent nous solliciter.

Bien sûr, la mobilisation collective reste plus que jamais indispensable pour obtenir que nos exigences soient prises en compte.

### VOTEZ Solidaires !

Nos syndicats se sont opposés à la création de l'université Gustave Eiffel. Les faits montrent, depuis bientôt 3 ans que nous avons très bien anticipé les difficultés et points de blocage.

- Le nombre de statuts différents pour 2000 agents au total dans l'université est énorme : Les règles qui s'appliquent à chacun de ces corps sont spécifiques : par exemple sur le temps de travail.
- Les élections vont désigner les représentant·es du personnel qui vont participer aux négociations sur le futur règlement intérieur. Les élu·es Solidaires participeront à ces débats, non pour opposer les personnels les uns aux autres, mais pour que les avantages des uns bénéficient aux autres. La question de la fermeture estivale agite beaucoup ces temps-ci les campus auxquels elle n'était pas imposée jusque-là pour le périmètre ex-Ilfstar. Nous œuvrerons pour comprendre les motivations des un·es et des autres pour trouver les solutions adaptées à chaque campus.
- Nous ne constatons aucun effet bénéfique sur les orientations du travail scientifique : il y a quelques

financements supplémentaires pour construire des projets entre des laboratoires d'origine différente, mais dans les faits, il n'y a pas beaucoup plus d'échanges que par le passé.

- Dans les services d'appui (informatique, santé au travail, direction générale des services, ...) les réorganisations se font dans l'urgence et avec une consultation insuffisante des agent·es, après trois années sans évolution apparente et simple juxtaposition de fonctionnements différents.
- Le fonctionnement d'une université nationale avec des campus « en province » est au quotidien très complexe et les collègues des campus distants de Marne ont le sentiment d'être encore plus loin qu'avant du centre des décisions.
- Il y a un risque à terme que les missions actuelles très diverses de l'université (recherche, enseignement supérieur, appui aux politiques publiques, expertise) se diluent dans le fonctionnement quotidien et finissent par disparaître.

**Tous ces sujets sont au quotidien la source de problèmes individuels et collectifs. Nous avons toutes et tous besoin de nous regrouper, de discuter, de partager des positions pour avoir une parole légitime auprès des différentes directions.**

**Nous nous battons pour défendre et améliorer le quotidien des agents.**

**Construisons un monde solidaire,  
une recherche et une université solidaires,  
pour la collectivité et pour chacun-e !  
Ne lâchons rien !**

**PARMI NOS REVENDICATIONS**

- Pour un véritable service public de recherche, qui se donne les moyens de développer les connaissances et d'assurer une expertise réellement indépendante, à l'exact opposé de la *Loi de programmation de la recherche* (LPR) et des *établissements publics expérimentaux* (EPE).
- L'alignement des droits et rémunérations des contractuel·les sur ceux des titulaires ; un plan d'intégration des contractuel·les permettant la titularisation de toutes celles et ceux qui le souhaitent.
- Le recrutement sur poste statutaire des chercheurs et chercheuses au plus près de la thèse, en nombre suffisant pour mettre fin à la précarité. La suppression des *chaires de professeur junior*.  
Le recrutement statutaire n'a jamais empêché d'aller poursuivre sa formation à l'étranger, ni d'accueillir dans les laboratoires des chercheur·es formé·es ailleurs !
- Le maintien de recrutements à tous les niveaux de qualification. Le tuilage entre générations est impératif pour éviter la perte de savoir-faire. La baisse des recrutements dans les corps de catégorie B et C et le développement massif de l'externalisation font disparaître des compétences pourtant indispensables.
- Une politique globale pour l'accueil et le maintien dans l'emploi des collègues confronté·es au handicap : accessibilité des locaux, recrutement par « voie contractuelle » sur les profils vacants, souci de l'adéquation entre l'agent·e et sa fonction, mais aussi de ses conditions d'accueil, partenariat avec les universités.
- La lutte contre les inégalités femmes homme : il faut s'attaquer aux biais de genre et admettre enfin que les évaluations sont bien trop basées sur des normes de réussites masculines.
- Au-delà des discours et des labels, une attitude réellement volontariste contre les violences sexistes et sexuelles, la mise en place des moyens nécessaires à la prévention et à la fin des impunités.
- Des augmentations uniformes en nombre de points pour donner un coup de pouce identique à tous et toutes. Ne pas se contenter d'augmenter la valeur du point, ce qui accroît les écarts entre les salaires et creuse les inégalités.
- Indexer les salaires sur le coût de la vie.
- L'intégration au salaire d'une prime identique pour toutes et tous, chercheur·es, ingénieur·es ou technicien·nes, d'un montant équivalent à la prime des ingénieur·es de recherche hors classe en lieu et place du Rifseep et du Ripec. C'est possible, plus juste, et budgétairement tenable.
- La fin des blocages des carrières ; Il faut mettre la direction devant ses responsabilités.



**Votez SUD Recherche EPST...**

**pour des élu·es combatives, combattifs et motivé·es**

Pour avoir plus d'informations sur l'activité du syndicat : <http://www.sud-recherche.org>

N'hésitez pas à prendre contact !