



Élections Lyon 1 jeudi 23 janvier 2025

CFDT-CGT-FSU-SUD et sympathisant·es

Notre profession de foi, nos listes de candidat·es,
et toutes nos informations sur

<https://cfdt-cgt-fsu-sud.douaalte.lautre.net>

Diminuer la précarité à l'université

Depuis 20 ans, le pouvoir d'achat du personnel du service public ne cesse de décliner. Les différents gouvernements ont fait le choix d'une revalorisation inégalitaire par le biais de primes. Nous défendons au contraire une revalorisation pour tout le personnel et pas seulement quelques-un·es. La lutte contre la précarité du personnel et des étudiant·es est un enjeu national majeur mais également un enjeu à l'échelle de notre établissement. Nos élu·es et notre intersyndicale défendent des actions en rupture avec la politique menée par l'équipe (présidentielle) sortante.

Stabiliser et titulariser le personnel contractuel, définir une évolution de carrière pour elles et eux, défendre le principe « à travail égal, revenu égal » par l'alignement des primes des contractuel·les sur celles des titulaires, ouvrir des perspectives pour les jeunes chercheurs et chercheuses, mettre fin à tous les blocages de carrière et en particulier veiller à ce que les collègues de catégorie C (le plus souvent des femmes) ne soient pas pénalisés dans l'attribution des primes, sont autant de propositions que nous portons. Par ailleurs, il convient également de renforcer l'action sociale de l'établissement.

Changer les choses ensemble

Fin 2022 (*), 534 collègues BIATSS (30%) étaient **contractuel·les**. La quasi-totalité de ces collègues assurent des missions pérennes de service public au sein de Lyon 1. La **stabilisation** et la **titularisation** du maximum de ces personnels lorsqu'ils ou elles le souhaitent, doit être un axe de la politique de notre établissement. Contrairement aux pratiques précédentes limitant les renouvellements à 3 ans de contrat (sauf dérogation à la discrétion du président du CAc !), nous proposons a minima des **possibilités de renouvellement des CDD**, et la **transformation** dès que possible **de ces contrats en CDI**. Il s'agira en parallèle de **favoriser des titularisations** *via* des postes aux concours internes ou aux recrutements « sans concours » et de **renforcer l'accompagnement des collègues** pour qu'elles et ils se présentent à ces recrutements.

La réglementation prévoit que la **rémunération** initiale des contractuel·les prenne en compte notamment le **niveau d'emploi, la qualification** et **l'expérience**. Par ailleurs, la rémunération doit faire l'objet d'une

réévaluation au moins tous les **3 ans**. Contrairement à d'autres établissements, Lyon 1 n'a adopté aucune charte encadrant ces dispositions et par exemple de nombreux collègues n'ont jamais eu, ou ont dû attendre plus de 3 ans pour obtenir, une augmentation de leur rémunération. **Nous défendons la mise en place d'un cadrage favorable aux contractuel·les** à l'instar [du cadrage de l'INSA de Lyon](#).

Sous les deux mandats de la présidence précédente, le niveau des primes des contractuel·les a décroché (montant brut mensuel contractuel·les vs. titulaires : cat C, 232 € vs. 318€-319€; cat B, 319 € vs. 430€ à 509€; ASI, 392€ vs. 560€; IGE 517€ vs. 693€ à 835€; IGR 635€ vs. 978€ à 1064€). **Nous défendons une revalorisation des primes des contractuel·les à la hauteur de celles des titulaires.**

Hormis le personnel Hospitalo-Universitaire, Lyon 1 comptait 754 enseignant·es et/ou chercheur·ses contractuel·les (35%) en décembre 2022 (*). Parmi ces collègues, bon nombre étaient des doctorant·es (450), post-doctorant·es (167) ou ATER (32). Afin de participer à l'amélioration des perspectives d'avenir des jeunes chercheurs et chercheuses, **nous défendons l'ouverture d'un maximum de postes de MCF au sein de notre établissement**. Nous défendons également des mesures pour que les **doctorant·es** soient considéré·es comme des personnels à part entière au sein de l'université et **bénéficient d'un vrai statut** pour pouvoir mener à terme leur thèse dans de bonnes conditions.

Par ailleurs, notre établissement fait appel à un nombre très important de **vacataires**. Le code de l'éducation (article L952-1) prévoit que leur rémunération soit versée mensuellement. En réalité, les vacataires sont rémunéré·es très tardivement, ce qui met en difficulté des personnes en situation plus ou moins précaire. Il s'agira de mettre en œuvre cette **rémunération mensualisée**.

La **précarité financière** touche non seulement des collègues **contractuel·les** mais aussi des collègues **titulaires**. Fin 2022, les collègues **BIATSS titulaires** cat C étaient 538 (44%) et, en ajoutant les titulaires cat B, 865 (71%). Sur l'ensemble du personnel BIATSS (titulaires et contractuel·les), **10% des rémunérations** nettes (primes comprises) étaient **inférieures à 1616€**. Concernant les collègues titulaires cat C, 20% des rémunérations nettes étaient inférieures à 1736€ et 50% inférieures à 1841€.

Notre université doit tout mettre en œuvre pour **favoriser les promotions des collègues** de catégorie C et, en particulier, proposer le maximum de candidat·es aux **tableaux d'avancement**. Notons de plus que le régime indemnitaire dans notre université augmente les **écarts** de revenus **entre les catégories** et **entre les hommes et les femmes**, ces dernières étant souvent les plus précaires et les moins bien rémunérées. Par exemple, une collègue catégorie C en toute fin de carrière a un salaire correspondant à 45 %

de celui d'un ingénieur de recherche en toute fin de carrière mais une prime mensuelle qui ne correspond qu'à 30 % de celle de l'ingénieur de recherche.

Lors d'éventuelles futures augmentations des primes, nous veillerons à ce que ces augmentations ne contribuent pas à accroître encore les écarts et les inégalités.

Enfin, chacun et chacune des 4 600 membres du personnel peut être confronté·e à des difficultés ponctuelles ou plus régulières. Notre établissement doit **renforcer son action sociale** et en particulier **favoriser** et **faciliter le travail** quotidien **des assistances sociales**.

**Jeudi 23 janvier 2025, votez et faites voter pour les listes
CFDT-CGT-FSU-SUD et sympathisant·es.**

**Retrouvez notre profession de foi et nos candidat·es sur
<https://cfdt-cgt-fsu-sud.douaalte.lautre.net>**

* : [données du rapport social unique de 2022](#) approuvé par le CA du 26 mars 2024