



Élections aux conseils centraux de l'UPPA des 23 et 24 novembre 2020

Profession de foi de la liste CGT FERC Sup

UN ENSEIGNEMENT SUPERIEUR POUR TOUTES ET POUR TOUS

Lorsqu'elle réduit ses capacités d'accueil en L1 au moment où le nombre de bacheliers a augmenté en cette rentrée 2020-2021, ou qu'elle diminue fortement le nombre de groupes de TD, l'UPPA ne remplit pas pleinement sa mission de service public de proximité. Ce faisant, elle laisse plus de jeunes sans possibilité d'accéder à un enseignement supérieur de qualité proche du domicile de leurs parents. L'UPPA doit donc revoir à la hausse ses capacités d'accueil afin d'atténuer les conséquences d'une sélection imposée par Parcoursup, qui crée les conditions d'une ségrégation sociale. **Pour nous, la jeunesse n'est pas un coût à limiter mais une richesse à cultiver.**

La qualité de l'enseignement dispensé aux étudiants, l'amélioration de leur accueil et de leurs conditions d'étude ne peuvent se faire sans moyens adaptés en personnels et en crédits. **Nous nous battons au Conseil d'administration pour une université réellement pluridisciplinaire, ouverte, dotés d'emplois et financée à hauteur de ses besoins.**

Dans le même temps, nous souhaitons promouvoir l'accueil des étudiants en situation de handicap, continuer de favoriser l'accueil d'étudiants étrangers et soutenir les étudiants boursiers, notamment par des prêts de matériels informatiques et un accompagnement adapté. Tous les étudiants doivent pouvoir bénéficier de la documentation et des espaces de travail adaptés à leurs besoins et à leurs usages. L'accent doit également être mis sur le soutien médical, psychologique et social d'une jeunesse étudiante malmenée par la société actuelle. Enfin, l'UPPA doit permettre aux étudiants d'accéder à des activités culturelles et sportives variées et de qualité sur l'ensemble de ses campus.

UNE RECHERCHE OUVERTE

Le fleuve E2S s'écoule largement, mais sans irriguer les berges arides des secteurs de la recherche peu « valorisables » par et pour le secteur privé. Rappelons que c'est une telle logique qui a notamment fait perdre 10 ans de recherche sur les virus de type coronavirus !

Le projet de Loi de programmation de la recherche 2021-2030 (LPR) accentue le financement par appels à projets, au détriment de financements pérennes dont nous avons besoin pour accomplir nos missions. Il encourage ainsi la mise en concurrence à tous les étages, oriente et limite les thématiques de recherche à des sujets jugés « valorisables » par le privé.

Le financement de la recherche à l'UPPA ne doit quant à lui pas se réduire à des appels à projets liés à l'énergie et l'environnement.

L'UPPA doit assurer un socle de financements récurrents alloués à chaque équipe et permettant à chaque collègue d'assurer ses missions de recherche au sein de son collectif de travail. **Enfin, l'UPPA doit accélérer ses efforts en faveur de la Science ouverte !**

DES EMPLOIS STABLES ET PÉRENNES

Le transfert de la masse salariale à l'établissement en 2010 a été une véritable catastrophe pour l'université qui n'a depuis eu de cesse de courir après un équilibre financier inatteignable malgré les économies réalisées sur les emplois et le fonctionnement des services.

L'application de la loi Sauvadet, qui permettait aux contractuels de devenir titulaires s'est faite à effectifs constants si bien que la proportion de non-titulaires chez les BIATSS n'a pas évolué. Elle a même augmenté chez les enseignants-chercheurs et les chercheurs, passant de 29 % à 35 % entre 2009 et 2018.

L'absence de prise en compte par les gouvernements successifs de l'évolution du GVT a poussé l'UPPA dans un cercle sans fin de restructuration et de course aux financements (ANR – Européens – d'Excellence – d'I-Site etc.) comme une nécessité vitale, puisque l'État ne paie plus la totalité des salaires des fonctionnaires.

La LPR aggrave la précarisation du personnel de l'ESR et remet en cause ses statuts, gage d'une recherche libre et indépendante. La mise en place des chaires de professeurs juniors, qui sont des contrats de « pré-titularisation conditionnelle » ouvre la possibilité de contourner les dispositifs nationaux d'accès à la profession. La création de nouveaux contrats précaires, les contrats de projet scientifique, frauduleusement dénommés « CDI », dont la fin de contrat est conditionnée à la durée et au financement du projet de recherche, remet gravement en cause les recrutements de personnels titulaires.

À l'UPPA, comme ailleurs, l'emploi titulaire (statut) doit rester la règle en dépit du recrutement direct en CDI, autorisé depuis le 1er janvier 2020 par la loi "FP", qui constitue une attaque très dure contre le statut de fonctionnaire. Pour autant, concernant les agents non titulaires à l'UPPA, lorsqu'un concours n'est pas possible, le CDI doit devenir la règle lorsqu'il ne s'agit pas de remplacements ponctuels sur une durée très courte. La direction doit cesser d'abuser des CDD successifs qui ne sont pas renouvelés lorsque leur titulaire peut prétendre au CDI.

RÉMUNÉRATIONS ET DES CARRIÈRES AMÉLIORÉES POUR TOUTES ET TOUS

Ce sont les gouvernements successifs qui sont responsables de près de 20 ans de quasi-gel du point d'indice, c'est à dire 18 % de perte de pouvoir d'achat, de 306 € à 1065 € de perte de salaire par mois. À cela s'ajoute une augmentation de près de 3 % des cotisations retraites salariales. Par contre, c'est la direction de l'UPPA qui fait le choix de ne pas porter sa politique indemnitaire à hauteur de la moyenne ministérielle ou interministérielle.

Au niveau national, la CGT porte des revendications précises sur l'amélioration des salaires. Au niveau local, la CGT UPPA revendique une revalorisation des primes et indemnités de tous les personnels (BIATSS, enseignants, chercheurs et enseignant-chercheurs) permettant d'atteindre un niveau de prime équivalent à 25% du salaire pour tous les agents, quel que soit leur corps, préambule à leur intégration pure et simple dans les grilles indiciaires qui est revendiquée au niveau national par l'union des syndicats CGT FERC Sup.

À compter de l'année prochaine c'est la direction qui décidera des promotions sans obligation de consulter les élus du personnel. Sa seule obligation sera de discuter en comité technique de lignes directrices de gestion. Le risque de gestion arbitraire des carrières et rémunérations des personnels sera encore plus grand qu'avant. **La direction de l'UPPA doit mettre en œuvre une politique transparente assurant l'égalité de traitement de toutes et tous**, à commencer par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par des actions concrètes, programmées et mesurables !

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Depuis la suppression, lors de la dernière mandature, du comité de prévention des risques psychosociaux de l'UPPA et l'absence de retours du CIRPS au CHSCT sur la prise en charge des dossiers individuels de collègues en souffrance, les représentants du personnel sont de fait exclus du traitement de cette question par la direction. Le CHSCT doit être plus étroitement associé à la prise en charge de cette question.

Par ailleurs, le refus de la direction de déclarer les affections psychiques (syndromes anxio-dépressif ou d'épuisement professionnel - burn-out -) en accidents de travail/de service (AT) ou en maladie professionnelle (MP) contraint les collègues en détresse à se battre pour faire reconnaître le lien entre le travail et l'affection dont ils souffrent. Ce n'est pas correct ! **L'UPPA doit prendre ses responsabilités en tant qu'employeur !**

Enfin, l'UPPA doit accorder plus d'importance à la santé et la sécurité au travail sur des thèmes aussi variés que les troubles musculo-squelettiques, le droit à la déconnexion ou la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

UNE ORGANISATION DU TRAVAIL RESPECTUEUSE DE TOUTES ET TOUS

Quel bilan tirer de la réorganisation en collège et en grands pôles administratifs ? L'UPPA fonctionne-t-elle mieux qu'avant ? Les étudiants sont-ils mieux accueillis et mieux formés ? Les personnels travaillent-ils dans de meilleures conditions ?

En écoutant et en accompagnant les collègues qui vivent sur le terrain, avec les étudiants, des moments de désorganisation, l'urgence permanente, les injonctions contradictoires, la sélection des jeunes à l'entrée des formations ou le mal-être au travail, le bilan que nous en tirons, après deux années de mise en œuvre, est très mitigé.

Cela ne signifie pas que tout changement organisationnel est mauvais en soi, mais que tout changement organisationnel n'est pas synonyme de progrès !

Trop de collègues ont été accusés de faire de la « résistance au changement » là où elles et ils tentaient simplement d'alerter leur hiérarchie sur les effets négatifs qu'ils décelaient en tant qu'experts de leur travail.

Dans cette nouvelle mandature, il faudrait promouvoir la prise en compte réelle de l'avis des collègues qui ont une connaissance pratique du travail et des idées pour le bien faire plutôt que de plaquer de force les modèles managériaux à la mode à une réalité de terrain qui est têtue. **La direction de l'UPPA ne devra pas hésiter à réinterroger cette organisation pour en corriger les défauts.**

Enfin, l'UPPA ne doit pas créer de sous-catégories d'agents, par la modulation des services des enseignants-chercheurs par exemple. Nous défendons l'idée que l'enseignement n'est certainement pas une punition que l'on infligerait à l'enseignant-chercheur dont la recherche n'a pas été jugée suffisante.

UNE UNIVERSITÉ ENFIN DÉMOCRATIQUE ET COLLÉGIALE

Les instances de concertation existent bien à l'UPPA, mais on cherche encore celles qui prennent en compte l'avis des représentants élus du personnel ! À l'UPPA, le « dialogue social » se résume à une écoute polie, mais pas toujours, et une prise en compte très rare des avis formulés par les représentants élus du personnel n'appartenant pas à l'équipe de direction.

À quand la démocratie et la collégialité universitaire ?

La collégialité, c'est la confrontation éclairée des idées et des points de vue et en dernier ressort la décision, et non l'avis de la direction systématiquement imposé à toutes et tous. Pour cela il est indispensable qu'une information fiable, sincère et de qualité soit communiquée aussi bien aux élus qu'à la communauté universitaire dans son ensemble, dans des délais raisonnables, avant les réunions des instances.

Le choix de la CGT,

C'est celui d'un service public de qualité, démocratique et émancipateur, qui n'est pas asservi à des intérêts privés !

L'engagement de la CGT,

C'est de vous informer, de vous rendre compte et de faire entendre votre voix, sans se laisser intimider, ni décourager !

L'action de la CGT,

C'est promouvoir l'amélioration des conditions de travail des personnels dans un contexte qui se traduit trop souvent par « faire plus et mieux en étant moins nombreux » au détriment de la qualité du service rendu et de la qualité de notre vie au travail !

Le nombre de nos élus et éélus déterminera notre capacité à peser dans la politique générale de l'établissement et la défense de l'ensemble des personnels, alors

**les 23 et 24 novembre 2020, VOTEZ POUR LES LISTES CGT
au Conseil d'Administration.**

Collège B

(Autres enseignants-chercheurs)

Manuel ILDEFONSO (STEE-Pau)
Eden VIANA MARTIN (SSH-Pau)
Cyrille MARCONI (SSH-Pau)
Emmanuelle CAMELOT (SSH-Pau)



Collège D

(Personnels BIATSS)

Hervé THÉPAULT (DN-Bayonne)
Célia GUENEBAUD (SSH-Pau)
Antoine MEYLAN (SCD-Pau)
Hélène AZEMA (SSH-Pau)
Patrick PLOURABOUÉ (STEE-Pau)
Marie-Manuelle MARCOS (SSH-Pau)