

L'austérité à l'UGA, pour nous c'est non !

Personnels, étudiants, ce plan d'austérité touchera tout le monde

C'est tou-te-s ensemble qu'il faut se mobiliser pour faire reculer la présidence de l'UGA !



Rendez-vous le 2 décembre à 12h en Galerie des amphis

Multiplions les AGs de structure (labo, ufr...) pour discuter et s'organiser contre l'austérité !

La crise du Covid a mis en lumière, une fois de plus, le manque de moyens à l'université, qui conduit, notamment, à la précarité étudiante, aux amphis bondés ou encore aux surcharges de travail généralisées. Un plan d'urgence, avec des recrutements massifs de titulaires, est plus que jamais nécessaire pour l'université. Pourtant, la présidence de l'UGA fait le choix inverse. **Le Conseil d'Administration vient de voter un plan d'austérité, baptisé "trajectoire budgétaire", qui impliquera:**

1° La suppression assumée de 45 postes BIATSS

2° Des "Différés" pour 211 postes BIATSS et E-EC

La présidence assume moins et joue sur les mots : elle affirme que ces "différés" ne sont pas des suppressions car les postes sont remis au concours après 2 ans d'ATER ou de CDD. En réalité, ces 211 postes seront bel et bien perdus: comme la pyramide des âges décroît fortement entre 57 et 64 ans, le nombre de postes non-mis au concours l'année N sera toujours supérieur au nombre de postes remis au concours provenant de l'année N-2. D'année en année, un effet d'accumulation provoque la disparition de ces 211 postes de titulaires, in fine, et ceci malgré la remise au concours l'année N des postes non-ouverts l'année N-2. Les documents fournis par l'UGA confirment cette analyse, puisqu'**ils indiquent que le taux de contractuels passera de 18% à 22.4% pour les E-EC et 29.6 à 34.3% pour les BIATSS entre 2021 et 2028**. Ainsi, le remplacement de plus de 200 postes par des contractuels sera durable (au-delà de 2028), l' "astuce" étant simplement de faire "tourner" les contractuels de service en service par ce jeu des "différés". Comme la pyramide des âges ne s'inversera pas avant 2040, cette politique de "différés" pourrait se poursuivre bien au-delà de 2028.

3° La réduction drastique des dotations

à la formation (réduction des maquettes, etc...), à la recherche et aux services centraux, sous couvert d'un "effort partagé"... **Que signifiera cet "effort partagé", si ce n'est réduire encore les moyens pour effectuer nos missions habituelles ?**

Par ailleurs, la présidence nous impose un plan d'austérité sur 8 ans alors qu'elle n'est pas capable de prévoir un budget d'une année sur l'autre. En effet, le déficit prévisionnel de 2021 estimé l'année dernière à 9 millions d'euros est soudainement passé à 2 millions. **Comment justifier un tel plan sur 8 ans dans ces conditions ?**

Une réaction de toutes et tous s'impose !

À ce jour la présidence de l'université applique la stratégie du bon élève : faire des économies sur le dos des personnels et étudiant-es de l'université en espérant obtenir des moyens du gouvernement. Pourtant l'expérience du "plan de retour à l'équilibre" de 2016, qui a déjà réduit les effectifs et qui devait remettre à flot l'UGA en 2019 a été un échec !

Sourde à toute opposition dans les conseils de l'université, la présidence a choisi le passage en force : ce plan d'austérité – pour lequel nos élu-es n'ont eu aucun document avant la séance, au mépris des règles de fonctionnement de la démocratie universitaire ! – n'a reçu le soutien d'aucune organisation syndicale au dernier Comité Technique (5 abstentions, 5 votes contre). Et pourtant, malgré nos demandes répétées d'ouvrir le débat à l'ensemble des personnels et étudiant-es, ce plan a été voté avec l'abstention des élu-es SGEN-CFDT/UNSA/SNPTEs ! Un rassemblement a été organisé à la suite qui a permis d'envoyer une délégation composée d'étudiant-es et de personnel discuter avec le président. Refusant une fois de plus d'entendre nos revendications, le président qui d'après lui, **"n'a pas de compte à rendre aux étudiants"**, montre encore une fois son mépris face à la surcharge de travail des personnels et à la dégradation des conditions d'études des étudiant-es. **Face au mépris de la présidence, à sa volonté de diviser les personnels entre Biatss et Enseignant chercheurs, il nous faut amplifier la mobilisation pour nous faire entendre !**

Non à la précarisation des personnels de l'Université !

Non aux coupes budgétaires !

Pour un plan d'urgence pour l'université et le recrutement de personnels titulaires !

Pour la titularisation des personnels précaires !

Et toi, comment vas tu être impacté ?

Pour les BIATSS

Les suppressions de postes Biatss induiront toujours **plus de charge de travail répartie sur toujours moins de collègues**. La conséquence, c'est aussi la qualité du service qu'on arrive plus à maintenir faute de temps et de moyens humains, des collectifs de travail affaiblis, des arbitrages de postes de plus en plus difficiles, la perte de sens au travail qui s'accroît.

Et pour les chercheur-es précaires ?

Aujourd'hui, être doctorant-e ou post-doc à l'université, c'est le parcours du combattant (vacations payées des mois en retard, contrats signés après le début effectif du travail...), conséquences du manque de personnels administratifs qui va s'accroître avec les suppressions de postes. Celles-ci vont participer à exacerber la concurrence pour avoir un poste, reculer encore l'âge d'entrée dans la fonction publique (35 ans aujourd'hui). Pour celles et ceux qui n'auront pas de postes, ils auront servi de "bouches trouées" et seront contraints d'enchaîner avec un autre contrat précaire ailleurs, ou se retrouveront sans solution.

Et pour les EC ?

Les équipes pédagogiques seront de plus en plus composées de personnels précaires sous-payés. Les contractuels ne pourront pas assurer toutes les responsabilités pédagogiques des titulaires qu'ils remplacent (responsabilités d'UE à fort effectifs, responsabilités de parcours, etc...), **ces responsabilités seront donc réparties sur un nombre encore plus restreint de titulaires, accroissant encore la charge de travail des collègues**. Les équipes pédagogiques devront gérer le recrutement, la formation et le suivi des contractuels, ce qui impliquera aussi une augmentation de la charge de travail, au détriment de nos missions d'enseignements et de recherche. Par ailleurs, les postes d'ATER et de CDD sont très peu attractifs financièrement, ce qui pourrait conduire à des difficultés de recrutement.