

Rendre la maîtrise de l'Université à ceux qui sont l'Université : ses personnels et ses étudiants !

Profession de foi des candidats des listes FSU aux conseils centraux de l'UJF

Pendant quatre ans, face à une équipe présidentielle plus encline à accompagner avec empressement toutes les « réformes » ministérielles qu'à écouter les personnels, les élus FSU ont cherché à atténuer les effets les plus négatifs de la mise en oeuvre à l'UJF de la loi LRU et de la course aux projets dits d'excellence.

Les élections des conseils centraux sont l'occasion d'exprimer, à travers le choix des représentants FSU, une autre conception de l'université que celle que nous avons vécue pendant la mandature écoulée et de mettre en place un projet positif pour son avenir. Pour rétablir un climat de confiance et permettre à tous les personnels de retrouver un rôle actif au service de leurs missions, dans la tradition universitaire de collégialité, **les candidats des listes FSU s'engagent à défendre les positions qui suivent.** Ces propositions sont aussi celles sur lesquelles la FSU demandera à tous les candidats à la direction de notre Université de se positionner.

RÉTABLIR LA DÉMOCRATIE UNIVERSITAIRE

Depuis quatre ans, et plus encore depuis le passage aux RCE, nous avons été confrontés à une gestion de plus en plus coupée des personnels, mis devant le fait accompli, et des instances élues, devenues de simples chambres d'enregistrement.

Cette situation n'est pas une fatalité, même dans le cadre de la LRU. Associer effectivement les personnels et les instances élues aux orientations de l'université suppose d'autres choix, notamment :

- **Rétablir** des conditions de travail normales au CA (règlement intérieur, documents préparatoires fournis d'avance, ordres du jour et relevés de décisions rendus publics dans des délais décents) et rendre au CS et au CEVU leurs rôles d'organes d'élaboration des politiques scientifique et pédagogique. Associer toutes les listes ayant des élus aux choix des personnalités extérieures des conseils, et impliquer régulièrement les directions des UFR et des équipes de recherche dans leurs travaux.
- **Privilégier** les UFR et les écoles internes comme instances de décision, plutôt que les structures opaques de type pôles ; alléger au maximum les procédures administratives, notamment en partageant clairement les rôles entre instances locales et administration centrale.
- **Accorder** aux élus les moyens de remplir leur mandat (diffusion et collecte d'informations auprès des personnels, décharges de service), limiter le cumul des responsabilités et les mandats successifs ;
- **Mettre en oeuvre** sans délais et faire connaître largement les avis du comité technique et du comité hygiène, sécurité et conditions de travail.

MENER UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ATTENTIVE ET RESPECTUEUSE

Le milieu universitaire n'est pas isolé du reste de la société ; la précarité, l'autoritarisme, la souffrance au travail, les discriminations, s'y manifestent aussi.

Ces questions exigent notre vigilance et la mise en oeuvre de mesures, que défendront les élus FSU :

- **Lutte** contre la précarisation : soutien aux mesures de transformation des emplois contractuels en postes statutaires, stabilisation des CDD en CDI, gestion équitable des contractuels.
- **Politique** de ressources humaines fondée sur le dialogue social, dans le respect des spécificités des composantes et des métiers ; amplification de la prévention et de la lutte contre la souffrance au travail, tout au long de la carrière.
- **Soutien** à l'évolution dans la carrière : aide à la préparation des concours pour les BIATOSS, décharge pour préparer une thèse pour les PRAG et les PRCE, pour passer l'habilitation pour les MCF.
- **Transparence et éthique** rigoureuses à tous les niveaux et concertation, en matière de primes et de promotions.
- **Renforcement** de la politique d'égalité hommes-femmes pour tous les personnels, similaire à celle déjà ébauchée pour les enseignants-chercheurs.
- **Vigilance** face aux difficultés des étudiants en situation financière précaire et aux risques encourus par les étudiants étrangers.
- **Soutien** au développement de la vie étudiante et à l'engagement associatif et syndical.

***Ces propositions vous tiennent à cœur ? Aidez-nous à les défendre !
Votez FSU aux conseils de l'UJF.***

ÉLABORER UNE POLITIQUE DE RECHERCHE ALLIANT QUALITÉ ET COOPÉRATIONS

La course permanente aux financements et aux moyens humains, l'extrême individualisation des carrières et des salaires génèrent repli individualiste et concurrence acharnée.

Nous proposons au contraire d'impliquer toute la communauté universitaire dans la réflexion sur les objectifs de recherche de l'université par les mesures et orientations suivantes :

- **Financement** : plutôt que de multiplier les appels à projets et leurs effets nocifs, répartir le « bonus » recherche sous la forme d'une dotation récurrente garantie aux laboratoires. Pour les appels externes à l'UJF, une aide au montage de projets doit être offerte à toutes les équipes.
- **Recrutements** : assurer transparence et pertinence des choix (calendrier, nature et profil de poste, comités de sélection) par la discussion au sein de toutes les instances concernées (laboratoires, départements, composantes, conseils centraux).
- **Pratiques de recherche** : respecter les spécificités des divers champs disciplinaires (notamment celles du secteur LSHS et du secteur santé).
- **PES** : demander le maintien d'une évaluation nationale, sur critères transparents et l'attribution du même montant pour les primes des PR et des MCF.
- **Carrières** : faire respecter le rôle du CNU pour les promotions, la transparence des critères et le respect des classements des UFR pour les délégations et les CRCT ; refuser que l'évaluation quadriennale, que le CNU n'a pas les moyens de mener à bien, serve à instaurer des mesures type modulation des services.
- **Situation des « non-publiants »** : en faire une analyse circonstanciée, à l'opposé d'une logique de sanction ou d'exclusion d'office ; proposer des aides spécifiques pour le retour à une activité de recherche soutenue (après congés de maternité ou de longue maladie, mandats de gestion ou électifs lourds,...).

ENCOURAGER UNE POLITIQUE DE FORMATION AMBITIEUSE ET ÉPANOUISSANTE

Après le massacre de la formation des enseignants, le nouvel arrêté Licence aggrave encore les effets néfastes du LMD (appauvrissement disciplinaire, morcellement des enseignements) et accroît le risque de sélection entre les cycles licence et master.

Mission d'accueil de tous les bacheliers, aide à la réussite, lien formation-recherche, attachement aux diplômes nationaux, ... des principes que nos élus feront vivre par des propositions concrètes :

- **Élaboration des maquettes** : complémentarité des rôles du CEVU, des UFR, des équipes pédagogiques.
- **Choix pédagogiques** : refus de toute mutualisation forcée, de réductions d'horaires des maquettes par mesure d'économie et du remplacement, pour raison budgétaire, d'enseignements par des stages.
- **Questions spécifiques** : réflexion collective à mener sur la formation des enseignants et les préparations aux concours, sur les passerelles entre 1^{re} année des études de santé et autres formations.
- **Diplômes nationaux** : limiter strictement la création de diplômes d'université, faire respecter les droits afférents aux diplômes nationaux (montant des droits d'inscription, non sélection à l'entrée...).
- **Service statutaire** : transformer en heures incluses dans le service les primes pédagogiques ou administratives ; refuser la modulation-sanction des services ; chiffrer et réviser le référentiel des tâches.
- **Équité** : appliquer l'égalité « TP = TD » à tous.
- **Souplesse** : maintenir un glissement modéré des excédents ou déficits d'heures d'une année à l'autre.
- **Droit à la formation** pédagogique initiale et continue : à faire appliquer, avec reconnaissance des heures de formation suivies dans les services.
- **Échanges** : favoriser les échanges de services entre UFR, et en inter universitaire, quand les compétences existent, plutôt que de faire appel à des contractuels.

APRÈS L'ÉCHEC DE L'IDEX, REPARTIR SUR DE NOUVELLES BASES

Les élus FSU de tous les établissements de l'académie y travailleront ensemble

Une vraie dynamique de rapprochement des établissements requiert des outils et des actions de connaissance mutuelle, pour imaginer ensemble une organisation respectueuse de notre diversité et nos spécificités :

- **Pour les personnels des établissements grenoblois** s'ouvre l'opportunité de la construction en quatre ans d'une véritable Université de Grenoble, université de service public, selon l'engagement signé à la mise en place du PRES.
- **Pour les personnels de l'Université de Savoie**, c'est l'occasion de travailler en profondeur sur son identité et sur la mise en place d'un partenariat privilégié avec l'Université de Grenoble, selon des modalités à définir.
- **Pour tous, c'est l'occasion de faire évoluer le PRES** au-delà de ses missions et de son fonctionnement actuel. La place de l'IUFM, celle des services inter universitaires, doivent être repensées. La gestion opaque du PRES, revue. Ces questions importantes doivent être débattues au sein de chaque établissement et collectivement, dans le respect des prérogatives décisionnelles de chacun et des principes de représentation démocratique des personnels et des étudiants.

Ces propositions vous tiennent à cœur ? Aidez-nous à les défendre !

Votez FSU aux conseils de l'UJF.

