

La LRU autorisant les transferts budgétaires d'emplois vers d'autres postes budgétaires, il est essentiel d'évaluer l'impact de ces transferts sur le volume potentiel d'heures d'enseignement offertes par l'établissement.

Tout transfert d'emplois qui entraînerait des répercussions défavorables sur les charges de travail des personnels sera **rejeté**

. De même, l'impact des évolutions de l'offre de formation sur les emplois doit être réalisé pour éviter toute dérive à volume d'emplois égal. Nous refusons toute externalisation des services de l'Université qui contribuerait au démantèlement du service public.

L'IUFM de l'Académie de Montpellier a intégré au 1er janvier 2008 l'UM2. La **formation des enseignants**

, mission de cet institut, fait donc désormais aussi partie des missions de l'UM2. Cette mission rend d'autant plus nécessaire de préserver le lien entre enseignement et recherche pour l'ensemble de l'Université et de cesser d'opposer ces deux secteurs incontournables. L'IUFM doit garder les moyens administratifs nécessaires à l'exercice de ses missions. Toute réorganisation doit se faire en concertation avec ses personnels.

La baisse croissante des postes aux concours nationaux d'enseignants, voire leur suppression à terme, laisse par ailleurs, présager un désinvestissement inquiétant de l'Etat dans le domaine de l'Education. Le défi lancé à l'Université est de créer des filières professionnelles et notamment des Masters en Education reconnus, dans le cadre établi lors de l'intégration. L'Université ne peut perdre l'opportunité de peser sur l'ensemble du système éducatif en pilotant la formation des enseignants. Le

maintien d'un réseau de formation sur les cinq départements

de la région garantira en outre une égalité de la formation de tous les enseignants de notre région. Il s'agit d'une mission nouvelle et très importante qui peut renforcer notre Université.

{mospagebreak title=L'emploi contractuel}

La loi LRU donne aux universités **la possibilité de créer des emplois contractuels**

pour occuper des fonctions techniques ou administratives de catégorie A, ou des fonctions d'enseignement, de recherche, ou d'enseignement et de recherche. Sous prétexte de souplesse,

toutes les dérives sont à craindre

: faire baisser la part des fonctionnaires pour casser nos statuts, renforcer la précarité dans le supérieur, sous-payer des Post-Docs ou sur-payer des « vedettes » pour développer une équipe de recherche. La LRU va ainsi dans la même direction que la suppression envisagée des concours de l'enseignement primaire et secondaire.

Nous refusons d'amplifier le phénomène d'embauche de contractuels et lutterons contre la précarité en proposant la mise en place d'un plan d'intégration et de titularisation des contractuels.

□ □ □

Nous exigeons une vraie prise en compte de toutes nos missions dans les services et les carrières avec l'objectif d'un équilibre entre les missions d'administration, d'enseignement et de recherche. Nous réaffirmons très haut et très fort notre droit à exercer notre mission de recherche sans verser dans l'élitisme !

{mospagebreak title=La modulation des services}

La LRU introduit

une attaque majeure contre le statut des enseignants-chercheurs

, celle de la modulation des services. La modulation en question n'est pas la prise en compte de l'ensemble des missions, que nous demandons. Il s'agit ici d'une gestion locale, individualisée et inégalitaire des services. Elle est basée sur un principe de vases communicants entre collègues, la décharge d'enseignement des uns (les « bons chercheurs ») étant compensée par la surcharge des autres, pour remplir les missions d'enseignement de l'établissement.

La modulation des services introduit la division

entre les enseignants-chercheurs où chacun pourrait se croire à l'abri de la surcharge. Or ce qui touche les uns peut atteindre les autres, c'est juste une affaire de temps et de budget !

N'oublions pas que tout alourdissement du service d'enseignement provoque de façon quasi-irréversible l'abandon des activités de recherche.

Nous prendrons en compte toutes les missions aussi bien pour la détermination des services

que pour la progression de carrière. Dans la perspective de notre revendication nationale de 150 heures/TD pour les enseignants-chercheurs et 250 pour les enseignants de type second degré, nous proposons

l'équivalence une heure de TP vaut une heure de TD dans le calcul du service

. Pour tous les enseignants-chercheurs

en début de carrière

, nous proposons enfin

un service réduit de moitié et la dispense de charge administrative

durant les deux premières années

.

Rappelons quelques principes que nous engageons à mettre en application dans la gestion des personnels.

La transparence

: les services doivent être consultables librement sur l'intranet de l'UM2.

L'égalité de traitement

: l'évaluation des tâches administratives et pédagogiques doit être harmonisée entre les différentes composantes de l'Université. La charge de travail doit être sensiblement équivalente pour un enseignant-chercheur d'une composante à l'autre et pour les différentes disciplines.

Nous nous battons pour que le CA adopte

une répartition égale des services

, et refuse toute mise en oeuvre individualisée.