



Élections 2021 aux conseils centraux – Université de Montpellier

## Ensemble pour une Université de Service Public

Listes intersyndicales présentées par CGT, FSU, FO, Solidaires et non syndiqués

CGT-UM, SNTRS-CGT, FO-ESR, SNESUP-FSU, SNCS-FSU, SNASUB-FSU,  
SNEP-FSU, SNETAP-FSU, SUD Education, SUD Recherche EPST

Le décret n° 2021-1207 du 20 septembre 2021 transforme notre établissement, Université de Montpellier, en un **établissement public à caractère expérimental (EPE)** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ce nouveau cadre installe un nouveau mode de gouvernance (dominance des personnalités extérieures nommées dans les conseils, élection du président à la majorité relative, nombre illimité de mandat du président, etc.).

Dans ce contexte les élections des conseils centraux de l'EPE-UM présentent un enjeu important pour l'ensemble de la communauté universitaire. Nous voulons y défendre une vision de l'enseignement supérieur et de la recherche attachée au service public et à ses missions, et faire vivre la démocratie et la collégialité au sein de l'Université de Montpellier.

**Ensemble pour une Université de Service Public !**

### Pourquoi une liste intersyndicale ?

La LRU renforcée par la loi Fioraso accorde une prime majoritaire à la liste en tête des suffrages, limitant ainsi la représentativité des organisations syndicales au CA. Réunis en intersyndicale, les syndicats de la CGT, de FO, de la FSU et de SUD peuvent être présents au CA et porter un ensemble de revendications relatives aux personnels, à leurs statuts et leurs conditions de travail ainsi qu'une vision de l'enseignement supérieur et de la recherche attachée au service public et à ses missions, dans le respect de la démocratie et de la collégialité qui font la spécificité de nos établissements universitaires.

Nous refusons que le Conseil d'Administration et le Conseil Académique soient des chambres d'enregistrement des décisions de la présidence de l'UM, sans débat ni écoute des élus. Nous nous engageons à travailler dans l'intérêt du personnel et des étudiant.e.s, pour garantir un service public de recherche et d'enseignement supérieur de qualité.

DES SYNDICATS DÉJÀ UNIS autour de la défense du service public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR) et des personnels. Nos syndicats ont prouvé au cours des dernières années leur combativité face aux réformes imposées par le ministère, et aux dérives qu'elles ont entraînées dans les politiques de nos établissements. Nous avons organisé ensemble les mouvements et informations syndicales.

- contre la loi de transformation destruction de la fonction publique, qui préconise des CDDs et des CDIs pour remplacer les titulaires ;
- contre l'augmentation des frais d'inscriptions pour les étudiants étrangers hors Union Européenne ;
- contre la loi de programmation de la recherche (LPR) qui érige l'« Excellence » comme moteur de toutes les atteintes à nos missions de service public et se traduit localement par l'expérimentation de statuts dérogatoires à la loi de 1984 (l'EPEX), par des « chaires junior » ;
- contre la politique d'austérité dans les universités, qui a réduit le nombre de personnels dans les universités alors que le nombre d'étudiant augmente ; à l'UM, réduction de budget et d'heures enseignées dans les composantes, déficit en 2018, gel des postes en 2019.

**2018 → 2021  
l'emploi statutaire  
en danger à l'UM**

- BIATS :

-30 titulaires (-2%)  
+68 CDD et +15 CDI

- Enseignants « LRU » :  
+12 CDD

- Chaires juniors « LPR » :  
+15 en 2022 ?

Plus généralement, nous luttons :

- Contre l'université à 2 vitesses à tous les étages, entre grandes et petites universités, entre les « excellents » auto-proclamés et les autres ; pour garantir le caractère national de nos diplômes ; contre le pilotage des formations par leur chiffre d'affaire, et pour le respect de l'indépendance pédagogique et scientifique ; pour garantir la liberté pédagogique, mais pas l'hybridation forcée des enseignements (entre présentiel et distanciel).



- Pour des créations de postes de titulaires, pour une résorption de la précarité par un plan pluriannuel de création d'emplois de titulaires, pour un inventaire des besoins en postes de personnels techniques, administratifs, d'enseignants-chercheurs en amont des campagnes d'emploi correspondant aux titularisations et aux besoins nouveaux pour favoriser la réussite des étudiant-e-s, répondre aux besoins de la recherche et améliorer les conditions de travail de tous et qui tourne le dos aux manœuvres clientélistes ; pour le respect du statut et des fonctions du personnel.
- Contre l'individualisation de la gestion des personnels, leur mise en concurrence ; pour des règles de gestion des carrières définies en concertation, écrites, claires et connues de tous, et non la généralisation du recours à des salaires différenciés, le clientélisme ; pour des salaires décents et l'intégration des primes dans le salaire, des primes égales pour toutes et tous et non au bon vouloir du chef de service réparties démocratiquement et de façon équitable entre l'ensemble des agents ; pour le respect du travail de chacun.
- Pour la reconnaissance des responsabilités pédagogique et administrative des enseignant-e.s-chercheur-e-s (EC), et contre les surcharges qu'elles peuvent générer ; pour un retour à une décision collégiale sur les services d'enseignement des enseignants et ECs, avec transparence à l'échelle des départements d'enseignement (vœux, prévisionnel, ...) ; contre tout dispositif abusif, élitiste et non cadré de modulation individuelle des services ; pour encourager les délégations et CRCT, contre les chaires inter-organismes, les décharges sur projets de type ANR, ...
- pour l'aide aux enseignants chercheurs pour maintenir une activité de recherche et, le cas échéant, à en reprendre une, y compris en dehors du périmètre de MUSE en lui donnant le temps et les moyens nécessaires à cette activité. (par exemple plus de CRCT)
- pour l'accueil des exilés étudiants et chercheurs dans nos établissements.

Vos élu-es de l'intersyndicale défendent les collègues :

- en cas de harcèlement, surcharge de travail ou "mise au placard"
- pour le droit réel à la formation, le choix de leurs congés
- pour le respect des conditions d'hygiène et de sécurité (dans le travail mais aussi pour les salles de convivialité, toilettes, ... )
- pour relever les risques de biais (conscients ou non) et de discriminations, notamment liés au genre ou à une situation de handicap, par exemple dans les recrutements, les promotions, l'attribution de missions et de responsabilités.

Nous voulons retrouver, pour travailler sereinement et efficacement, l'esprit d'équipe qui a disparu avec l'individualisation induite par le management et la gestion des carrières.

ET, POUR TOUS, UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL,  
LE RESPECT des PERSONNELS et la RECONNAISSANCE du TRAVAIL

**VOTEZ ET FAITES VOTER POUR LA LISTE Ensemble pour une Université de Service Public !**

Collège A	Collège B	Collège BIATSS
<b>Thérèse Commes-Maerten</b> PU Sciences, IUT Mpt-Pôle BioSanté	<b>Sèverine Bérard</b> MC Sciences, UFR FdS-Pôle BESTE	<b>Denis Orcel</b> UFR FdS
<b>Christian Retore</b> PU Sciences, UFR FdS-Pôle MIPS	<b>Mike Robitzer</b> MC Sciences, ENSCM-Pôle Chimie	<b>Dominique Paumelle</b> Services centraux
<b>Sacha Davidson</b> DR CNRS, Pôle MIPS	<b>Janique Guiramand</b> CR CNRS, Pôle Chimie	<b>Olivier Roux</b> UFR Staps
<b>Alain Chavanieu</b> PU Santé, UFR Pharma-BioSanté	<b>Boris Chenaud</b> MC Sciences, UFR FdS-Pôle MIPS	<b>Johana Bismuth</b> ENSCM
<b>Sandrine Michel</b> PU Droit/Eco/gestion, UFR Sc Eco-Pôle SHS	<b>Sonia Khier</b> MC Santé, UFR Pharma-BioSanté	<b>Patrick Schevin</b> CNRS
<b>Thierry Guillet</b> PU Sciences, UFR FdS-Pôle MIPS	<b>Antoine Tiberj</b> MC Sciences, IUT Nîmes-pôle MIPS	<b>Myriam Nicolas</b> Services centraux
<b>Candidats au Conseil d'Administration (CA)</b>		<b>Alban Desoutter</b> UFR Odontologie
		<b>Marie-Claude Quidoz</b> CNRS