



**Syndicat National de l'Enseignement Supérieur-FSU**



**Syndicat National de l'Administration Scolaire et  
Universitaire et des Bibliothèques-FSU**

***Université Montpellier 2***

## **Une Université en mouvement, attachée à ses missions**

**Contre la loi « Libertés et Responsabilités des Universités » (LRU) et ses dérivés**

**Listes présentées par le SNESup-FSU et le SNASUB-FSU**

**Site web : [www.snesup-lr.fr](http://www.snesup-lr.fr)**

### **CONSEIL D'ADMINISTRATION**

<b>Professeurs et personnels assimilés</b>	<b>Autres enseignants-chercheurs et assimilés</b>
JOAB Michelle, UFR, Informatique	ALIAGA Isabelle, IUFM, PRAG, Espagnol
ALART Pierre, UFR, Mécanique	BARDET Sandrine, UFR, MCF, mécanique
MATT Daniel, IUT Nîmes, EEA	POIROT-HUBLER Claire, IUT Montpellier, Dépt GEA, MCF Psycho
GLEYSE Jacques, IUFM, STAPS	CAÑADAS Patrick , UFR, MCF, mécanique
DESFOURS Jean-Pierre, IUT Montpellier, Dépt Chimie, Génie des procédés	FESQUET Frédéric, PRCE, IUT , Langues
LERE-PORTE Jean-Pierre, UFR, Chimie	RAYNAUD Suzanne, UFR, MCF, Géologie
JOUVENCEL Bruno, UFR, Robotique	GUASCH Cathy, IUT, MCF, Dépt Mesures physiques, EEA
<b>IATOS et contractuels administratifs et techniques</b>	SUAREZ Elie Attaché principal IUFM Montpellier
	GOVERN Jean-Pierre Adjoint Technique IUFM Montpellier
	MURAY Nicole Sasu IUFM Montpellier

## CONSEIL DES ÉTUDES ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

<b>Professeurs et personnels assimilés</b>	<b>Autres enseignants-chercheurs et assimilés</b>
JOAB Michelle, UFR, Informatique	BARDET Sandrine, UFR, MCF, Mécanique
JOUVENCEL Bruno, UFR, Robotique	ALIAGA Isabelle, IUFM, PRAG, Espagnol
GLEYSE Jacques, IUFM, STAPS	ALBERNHE-GIORDAN Huguette, IUT Département informatique
CUER Michel, UFR Mathématiques	LEGRAND Rémi, UFR Informatique
DE WIT Rutger, DR, UMR Ecolag	ROLLAND Marc, UFR Chimie
DESFOURS Jean-Pierre, IUT Montpellier, Dépt Chimie, Génie des procédés	GUILLET Thierry, UFR Physique
CHAUCHÉ Jacques, UFR Informatique	GRANIER Martine, MCF, Sciences de l'éducation, IUT Dépt Mesures Physiques
POURCELLY Gérald, UFR Chimie	LERREDE Yann, UFR Géologie
<b>IATOS et contractuels administratifs et techniques</b>	MURAY Nicole Sasu, IUFM Montpellier
	DEVEMY-MACAREZ Yann Attaché administration (ADAENES) IUFM Nîmes
	FRANK Bernard ADAENES, IUFM Carcassonne
	SUAREZ Elie APAENES, IUFM Montpellier

## CONSEIL SCIENTIFIQUE

<b>Professeurs et assimilés</b>	<b>Enseignants HDR</b>	<b>Enseignants docteurs</b>
ALART Pierre, UFR Mécanique	RAYNAUD Suzanne, UFR Géologie	CAÑADAS Patrick, UFR Mécanique
POURCELLY Gérald, UFR Chimie	DREYFUS Martine, IUFM Sciences du langage	GUASCH Cathy, IUT, MCF, Dépt Mesures physiques, EEA
MATT Daniel, IUT, EEA	BENTALEB Ihlem, MCF, ISEM	BERRY Vincent, UFR Informatique
FALLERY Bernard, CREGOR		GUILLET Thierry, UFR Physique
CHAUCHÉ Jacques, UFR Informatique		
LERE-PORTE Jean-Pierre, UFR Chimie	<b>Autres enseignants et chercheurs</b>	
JOAB Michelle, UFR, Informatique	IBAÑEZ Stéphanie, IUFM Carcassonne PRCE, éducation Musicale	
	<b>Autres personnels IATOSS-ITA</b>	
	DEVEMY-MACAREZ Yann Attaché administration (ADAENES) IUFM Nîmes	

# Une Université en mouvement, attachée à ses missions

Contre la loi « Libertés et Responsabilités des Universités » (LRU) et ses dérives  
Listes présentées par le SNESup-FSU e le SNASUB-FSU aux élections des conseils de  
l'Université Montpellier 2 du 10 avril 2008

## 1. Face à la LRU, démarche syndicale et ambition pour l'UM2 ?

Le SNESup et le SNASUB se sont opposés et s'opposent avec fermeté à la LRU (voir la profession de foi de la FSU pour le CTP). Essentiellement, la LRU organise la concurrence entre les Universités et entre les personnels, en leur fournissant des outils de gouvernance marqués par un déficit démocratique (au profit des managers) et par une conception libérale (fonds privés, flexibilité salariale...). Mais le recours aux fonds privés (fondations, Partenariat Public-Privé) ne rend pas les établissements plus autonomes. En effet la concurrence entre Universités se traduira d'abord par la chasse aux crédits publics (plan PRES, RTRA, Pôle de Compétitivité, plan Licence, plan Campus, PUP...) pour laquelle la soumission aux visions gouvernementales sera un gage de succès (exemple parmi d'autres : pour émarger au plan Campus il sera bien vu de proposer un Partenariat Public-Privé). La LRU repose donc sur deux principes à première vue contradictoire : **concurrence** et **pilotage**. Remarquons à ce propos que le plus « d'autonomie » que le gouvernement veut octroyer aux Universités s'accompagne d'un moins pour les organismes, et particulièrement pour le CNRS, qu'il veut casser en instituts, après l'avoir dépouillé au profit de l'ANR.

A la lecture de textes préparatoires à la présente campagne électorale (2 projets de liste, texte UFR), l'analyse précédente semble partagée dans ces grandes lignes par la communauté universitaire de l'UM2. Chacun veut protéger l'UM2 des dérives les plus graves contenues dans la LRU (mise en cause d'emplois statutaires, ...). Cependant la communauté n'a pas combattu avec suffisamment de force en son temps cette loi (faible participation aux AG de juin et octobre 2007, incompréhension de la mobilisation des étudiants à l'automne). D'autre part, la **concurrence** est **imposée comme un mode inéluctable** car opérant déjà (sans que l'on ne puisse rien y faire) à l'échelle internationale. Le type anglo-saxon d'organisation de l'enseignement supérieur est présenté alors comme indépassable alors que notre système est présenté comme obsolète. Or une analyse de performance (rapport production scientifique / coût) de notre système de recherche montre combien celui-ci est supérieur, au point même que les anglais reviennent en arrière aujourd'hui sur le « tout concurrentiel » entre établissements.

Cette mise en concurrence, et son corollaire la hiérarchisation des Universités, suscite des inquiétudes et constitue la colonne vertébrale des programmes électoraux pour les CA

des différentes Universités françaises. Dans le contexte de la LRU, chaque liste se doit d'avoir des **ambitions pour son Université**, de la situer le plus haut possible dans le (futur) classement. **Mais à quel prix ?** A l'UM2, certains sont **confiants dans les atouts** de notre Université (classement de Shanghai...) et les capacités de son équipe de direction actuelle. D'autres sont plus inquiets des retards pris dans certains dossiers (pôle Chimie, PRES, plan Campus,...) et définissent l'objectif de situer l'UM2 dans le **Top 10 des sites universitaires français**. Les différences entre listes sont exacerbées par un mode de scrutin donnant l'hégémonie à la liste arrivée en tête, et un pouvoir renforcé au Président.

**Notre liste syndicale a aussi des ambitions pour l'UM2**, certainement pas d'écraser les autres dans la compétition, mais d'être une Université de plein exercice remplissant l'ensemble de ses missions de service public dédiées à l'élévation du niveau de formation et de la recherche. Cela passe notamment par :

- offrir au maximum de bacheliers de notre région une palette large de formations supérieures, du L au D en passant par le M, et utiliser pour cela la diversité des composantes de l'UM2,
- coordonner cette offre avec les autres établissements de la région,
- impliquer, du L au D, notre important potentiel de recherche, notamment à travers les organismes,

**Réaliser ces objectifs suppose des moyens** provenant du contrat quadriennal que nous signons avec l'Etat. Mais jusqu'à présent ce contrat, même négocié au mieux, ne couvre pas l'ensemble des besoins en termes d'enseignement et de recherche. Aussi faut-il élargir également sur les différents plans ou appels d'offre qui se multiplient et constituent une part croissante des ressources. Au-delà des effets d'annonce auxquels ces opérations répondent (plan Licence, PRES...) ces appels mettent en concurrence les établissements et induisent la soumission aux critères de sélection. Notre ambition sera de répondre aux appels d'offre sans déroger à nos principes qui correspondent à notre vision du Service Public. Ce ne sera pas toujours simple, l'information et le débat en seront les meilleures garanties. Et cela exige du temps et en particulier de ne pas accepter systématiquement (comme cela se généralise depuis quelques années) de travailler dans l'urgence.

## **2- Rééquilibrer les pouvoirs**

La LRU change fondamentalement la gouvernance des universités par de nouvelles règles, notamment concernant le **CA** : diminution drastique du nombre de membres, scrutin majoritaire dans les collèges chercheurs et enseignants chercheurs, sur-représentation des membres extérieurs au détriment de la représentation des étudiants et des BIATOSS. De plus,

**le pouvoir du président est considérablement renforcé** : droit de veto (qui s'ajoute aux droits de veto des directeurs de composantes sur les recrutements), élévation de la limite d'âge, voix prépondérante dans les trois conseils, décision de recrutement de contractuels (y compris enseignant ou enseignant-chercheur), distribution des primes. Ainsi, le **président** reçoit les attributs d'un véritable **manager**. Les CS et CEVU perdent leur pouvoir de proposition dans leur domaine respectif. Le SNESup s'est battu dans la Commission des Statuts du CA mise en place par l'Université pour limiter les effets les plus négatifs (voir encadré à la fin du document), mais les quelques avancées obtenues peuvent être remises en cause puisque la majorité des membres du CA suffira à modifier dorénavant les statuts (contre les 2/3 jusqu'à présent).

Ces nouvelles règles de gouvernance, avant même d'être en œuvre génèrent un climat de méfiance déjà perceptible au sein de notre Université dans la campagne électorale. La LRU atteindra bientôt son objectif : détruire les quelques liens de solidarité et de confiance qui subsistaient dans notre communauté universitaire.

Le SNESup et le SNASUB défendent un fonctionnement collégial et démocratique, et restent donc attaché à **un président émanant de la communauté universitaire** et par conséquent issu de ses rangs. Le SNESup et le SNASUB s'opposeront à l'élection d'un président extérieur à l'établissement comme c'est déjà le cas à Grenoble ou Compiègne.

La LRU substitue, aux actuelles Commissions de Spécialistes composées majoritairement de membres élus, des comités de sélection restreints et constitués exclusivement de membres désignés par le CA (sur proposition du Président). Le SNESup propose **le maintien de commissions élues** calquées sur les sections du CNU, respectant **la parité rang A / rang B** et formulant des propositions pour la constitution des comités de sélection. Si la procédure de désignation respecte ces critères, le président n'aura pas à utiliser son nouveau **droit de véto**, véritable « machine à perdre » des postes. **Notre candidat à la présidence de l'Université s'engage à ne pas y avoir recours**, sauf accord des deux Conseils CS et CEVU.

Les statuts votés par l'UM2 prévoient que CS et CEVU peuvent émettre des vœux et propositions sur lesquels le CA a l'obligation de se prononcer. Il conviendra d'aller plus loin en attribuant à chacun de ces Conseils des missions précises, et pour le CEVU d'en renforcer les prérogatives (cf sections CS et CEVU). Par exemple, nous proposons la mise en place d'une **commission de médiation** transversale CS, CEVU, qui examine les recours individuels des enseignants-chercheurs et des enseignants concernant les carrières, les services, les conditions de travail, ... Cette commission prendra appui sur les travaux du CEVU sur l'harmonisation des tâches (voir chapitre CEVU).

Le débat nécessaire aux orientations que devra prendre l'Université doit se faire au sein des conseils, et des **commissions composées principalement d'élus**. L'équipe de direction élue doit trouver auprès de son personnel administratif un support sans qu'il ne se substitue aux organes de direction.

La communication à l'UM2 souffre de deux maux. D'abord d'un manque cruel de méthodes, les **messages** électroniques de la présidence doivent donner des informations claires et précises, **compréhensibles en interne** comme en externe quand il s'agit du site Web. En second lieu, la **communication** est **victime du travail en urgence** auquel nous soumet le pilotage ministériel (et auquel on se soumet). La mise en concurrence et la multiplication des appels d'offres va encore amplifier le phénomène si on n'a pas le courage de dire parfois non. Il faut aussi savoir anticiper !

Le SNESup et le SNASUB ne veulent pas d'une équipe de direction coupée de la base, nous proposons la convocation par le président **d'assemblées régulières de personnels et/ou d'étudiants**, au moins une fois par an, pour débattre de la politique de l'UM2 et des positions défendues par sa direction notamment au sein de la CPU. C'est une demande forte non seulement de beaucoup de personnels mais aussi d'une grande part d'étudiants, lesquels se verraient enfin confortés dans l'idée qu'ils sont bien au cœur de notre dispositif et de notre travail quotidien. Nous souhaitons la garantie d'un fonctionnement démocratique et transparent de notre Université.

C'est l'ensemble de ces pratiques qui fera un **Président légitime**, respecté, capable de mettre en mouvement son établissement, d'arbitrer les grandes et les petites décisions qui participent toutes à l'efficacité, qu'il s'agisse de la cohérence de l'offre de formation globale (et sa lisibilité) ou de la synchronisation des calendriers et des horaires, sources de tracas au quotidien, de l'équivalence des charges administratives et pédagogiques.

**L'UM2 dans le PRES.** Le Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur a fait l'objet dans les deux dernières années de débats animés. Dans l'esprit des Etats Généraux de 2004, ce devait être, à l'échelle régionale, une **structure souple de type réseau** ayant en charge la coordination de l'offre de formation et de l'activité de recherche. C'est toujours notre vision de la coopération entre établissements. Le gouvernement y a substitué une **orientation de Pôles d'excellence** concentrant des moyens supplémentaires. Les premiers crédits promis étant d'ailleurs relativement limités, la labellisation comme postulant à un Pôle d'excellence est devenue la première motivation, renforcée par l'annonce de création d'une dizaine de Pôles Universitaires Pluridisciplinaires (PUP). Le projet élaboré jusqu'ici ne répond à aucune des deux visions : il est basé sur **9 membres fondateurs extrêmement hétérogènes** (Universités, un organisme, une association), une **structure juridique (EPCS)**

**contraignante** et une **gouvernance non démocratique et déséquilibrée**. Il est le fruit de tractations souterraines basées sur des rapports de forces. Son seul point positif est d'associer **toutes les Universités de la Région Languedoc-Roussillon et pas seulement les Universités montpelliéraines**. L'EPCS, structure créée spécialement pour les PRES, auprès de laquelle les membres transfèrent des compétences et des moyens, est contraignante et irréversible. Si initialement peu de missions pourraient y être transférées, par la suite l'EPCS pourrait devenir le relais unique à travers lequel le Ministère ferait transiter l'ensemble de ses dotations, vidant ainsi les Universités actuelles et leurs instances de tout pouvoir d'initiative et de négociation.

Notre proposition consiste à revenir à un PRES conçu comme **un réseau d'établissements**, d'abord universitaires, présentant un portail d'entrée unique, assurant la lisibilité interne et externe de l'offre de formation et de recherche à tous les niveaux. Nous nous opposons au statut d'EPCS qui présente trop de risques comme structure juridique. Nous proposons plutôt le statut de GIP moins contraignant.

### **3- Préserver nos missions et nos statuts**

C'est avec vigueur, que nous réaffirmons aujourd'hui notre **attachement au service public de l'enseignement supérieur et de recherche**.

Dans cet esprit, nous nous battons pour que tout étudiant puisse choisir son orientation dans un continuum du lycée à l'Université. Nous sommes **hostiles à toute sélection** tant à l'entrée en Licence qu'à l'entrée en Master et nous nous prononçons pour que tout étudiant ayant réussi sa licence puisse poursuivre jusqu'au diplôme de Master, s'il valide les différentes UE.

La LRU autorisant les transferts budgétaires d'emplois (irréversibles) 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 1<sup>er</sup> 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 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. 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.

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 !

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.

#### **4- Dynamiser le lien enseignement-recherche**

Cette proposition était déjà présente lors des dernières élections en 2005. Elle devient de plus en plus forte, la recherche étant **un atout important de l'UM2** pour toutes les formations, qu'elles conduisent à la recherche ou qu'elles soient professionnalisantes. Le contact avec la recherche contribue à **développer l'esprit critique et la capacité d'innovation**. Ce lien est un facteur d'identité et non de division de la communauté universitaire, un aspect ne devant pas concurrencer l'autre, comme on peut le percevoir dans certaines postures et procès d'intention. Faut-il encore décliner ce lien en termes de principes et de fonctionnement.

Le premier principe à respecter est le **droit à l'activité de recherche** pour les enseignants-chercheurs, (et même temporairement ou définitivement pour les enseignants du second degré). Or ce droit est contesté par de nombreuses pratiques qui se sont installées dans le sillage de la concurrence et de l'excellence : surcharge de travail des enseignants-chercheurs, exclusion des laboratoires d'enseignants-chercheurs insuffisamment productifs (qualifiés de non-publiants), survalorisation des « excellents » (voir le poids du classement de Shanghai), généralisation de l'individualisation des soutiens à la recherche à travers les appels d'offres (et accumulation de ces soutiens sur certains). Nous faisons des propositions dans la section concernant le CS. Mais bien avant les problèmes de structures, ce droit à la

recherche est le premier facteur de résistance à la séparation des niveaux L et M, tant redoutée par les autres listes.

La faiblesse du CEVU, accentuée par le caractère dérogatoire de la quasi-totalité des composantes de l'UM2, doit être corrigée. Nous faisons des propositions dans la section concernant le CEVU, mais nous avançons ici deux propositions spécifiques.

La première consiste à ce que le **CEVU assume la cohérence des profils de postes d'enseignants-chercheurs** au recrutement en termes d'enseignement et de recherche. Des commissions transversales CEVU-CS pourront bien entendu instruire les dossiers, mais le CEVU en aura la responsabilité.

L'initiative de formations nouvelles ne peut reposer sur le seul CEVU, qui devra cependant en valider la demande d'habilitation à l'aune de la cohérence d'ensemble. Pour se prononcer de manière pertinente, le CEVU bénéficiera d'un suivi de l'offre de formation en continu (voir section CEVU). Pour ne pas multiplier les structures, nous proposons de remplacer les actuels départements de recherche par de **nouvelles structures transversales** aux composantes, dont les attributions seraient de **coordonner la recherche** dans leur domaine disciplinaire, mais aussi d'**initier l'offre de formation** sur l'établissement, voire le site montpellierain dans le même domaine. Ceci suppose de préciser les missions, statuts et composition de ces départements. La composante d'accueil de la formation proposée, et le département d'enseignement support, en resteraient les maîtres d'œuvre, mais les potentialités de mutualisation seraient mieux exploitées, et la cohérence de l'offre sur l'établissement plus visible, si l'initiative en revient à une structure transversale. Les composantes peuvent être également à l'initiative d'une nouvelle formation. L'avis des nouveaux départements concernés serait alors requis. Ces nouveaux départements seraient responsables à la fois devant le CS et le CEVU. Pour des formations pluridisciplinaires, les départements concernés, et plus tard les pôles quand ils seront réellement finalisés, pourraient être co-initiateurs. Il s'agit ici d'un chantier à ouvrir afin de dépasser les querelles trop souvent perceptibles entre « spécialistes » de la formation et « spécialistes » de la recherche. Ce dispositif, encore à mûrir, a pour objet, sans alourdir l'organigramme de l'UM2, d'améliorer la cohérence entre formation et recherche, d'augmenter la lisibilité, dans le respect de l'identité des diverses composantes.

Le lien enseignement-recherche est aussi à considérer dans le chantier actuel du plan Campus. En effet utiliser mieux notre potentiel de recherche en formation suppose de lever les obstacles règlementaires et de sécurité à **l'accueil des étudiants de tout niveau dans les laboratoires**.

## **5- Un CEVU garantie de la cohérence de l'offre de formation et attentif aux moyens**

Le CEVU doit redevenir un lieu de réflexion et de décision à part entière. Son poids doit être rééquilibré vis-à-vis des autres conseils. Nous proposons que le CEVU impulse une **réflexion globale sur la cohérence de l'offre de formation** de l'UM2, menée **en continu** et non au gré des réformes imposées d'en haut et des campagnes d'habilitation. La réflexion doit porter aussi sur la **lutte contre l'échec** en particulier **en Licence**. Le CEVU doit coordonner l'offre de formation entre les composantes et en particulier définir les passerelles entre les différentes filières. Cette démarche globale garantit l'intégration du L et du M dans le respect des composantes.

L'intégration de l'IUFM doit se concrétiser par le développement de liens forts avec les autres composantes, tout en considérant la spécificité de ses missions et de son fonctionnement. Par exemple, une meilleure articulation entre les enseignements de niveau L et l'accès à l'IUFM doit être réalisée.

Le CEVU sera **initiateur de la communication sur l'offre de formation** (en collaboration avec tous les services et composantes concernés) : portail de formation sur le site web de l'Université, présence dans les salons, communication vers les lycées, plaquettes, programmes de coopérations internationales ...

Pour faciliter les coopérations entre composantes, le CEVU proposera des solutions **d'harmonisation des créneaux horaires** d'enseignement avec **un calendrier universitaire commun**.

Le CEVU contribuera à l'amélioration **des conditions de travail des étudiants** et plus largement de la vie étudiante en collaboration avec les organismes concernés (CROUS, associations étudiantes, syndicats étudiants, collectivités, ..). Le CEVU doit travailler de façon approfondie sur :

- Etude des conditions de logements,
- Accueil des étudiants étrangers dès la Licence,
- Augmentation du nombre des salles de travail, aménagement des horaires de la bibliothèque et des salles informatiques...
- Aménagement de lieux de vie sur le Campus,
- Etude des débouchés professionnels,
- Lutte contre l'échec avec le développement de moyens de tutorat,
- Mise en place de soutiens spécifiques pour les étudiants travailleurs,
- Développement des services pour l'enseignement numérique,

- Mise en place d'une **démarche qualité** destinée à nos usagers étudiants.

Le CEVU prendra toute sa place dans la réflexion sur les conditions de travail des enseignants-chercheurs et des enseignants. Il participera à l'effort pour harmoniser l'évaluation des tâches d'enseignement et d'administration pédagogique entre les composantes. Le CEVU devrait émettre un avis sur les promotions des enseignants-chercheurs.

Le CEVU doit assurer la **cohérence des profils des postes** au recrutement des enseignants-chercheurs (voir section lien enseignement - recherche). Il sera consulté en dernière étape pour faire la synthèse des aspects enseignement et recherche.

Nous proposons l'ouverture d'une **maison des associations et des syndicats** incluant les syndicats des personnels et les syndicats étudiants pour instaurer un lieu de vie associatif sur le campus et favoriser la communication entre personnels et étudiants.

Le CEVU se dotera d'instruments de mesure pour chiffrer l'ensemble de ces propositions.

## **6- Un CS pour impulser l'activité de recherche de tous ses acteurs**

Le **laboratoire est le lieu privilégié de la vie scientifique**. Doté d'un Conseil de Laboratoire représentatif (au moins dans les UMR), il définit sa politique scientifique au plus près des acteurs en assurant une solidarité en son sein. Il est, dans le domaine de la recherche, l'équivalent du département d'enseignement dans les composantes. Il est déjà court-circuité par les multiples appels d'offres nationaux émanant en particulier de l'ANR irriguant prioritairement les équipes, voire les individus. Le CS ne doit pas perdre de vue cet échelon élémentaire au profit de départements ou pôles, ces derniers n'ayant pas encore un contour des plus clairs, et ce, d'autant que la globalisation du budget en application de la loi LRU confiera à l'établissement la répartition entre les unités de l'ensemble de son budget Recherche. Le CS doit donc être attentif à garantir à chaque laboratoire une **proportion importante de crédits de base** liés à son projet de contractualisation dûment évalué. La définition d'une politique de recherche au niveau de l'établissement ne doit pas consister à multiplier les appels à projets dont les réponses accaparent toujours plus le chercheur de base au détriment de ses autres activités.

Le CS s'est doté depuis plusieurs années d'une politique de **soutien aux jeunes enseignants-chercheurs et chercheurs**. Ce dispositif a été ensuite étendu aux thématiques « structurantes » et peut intégrer dorénavant des décharges de services. Cette politique trouve ses limites car il cible exclusivement ceux que ne découragent pas une énième demande après l'ANR, une délégation au CNRS, un Congé pour Recherche et Conversion Thématique,

un PEPS... Cette individualisation du soutien doit être abandonnée pour des **mesures plus globales** et systématiques visant tous les collègues en début de carrière, au premier rang desquelles un service allégé et une exemption de charges administratives.

La reconnaissance de la Recherche à l'UM2 ne passe pas par la mise en avant de « vedettes » recrutés à prix d'or (si tant est qu'on l'on en trouve les moyens), mais par **l'amélioration des conditions d'exercice de tous** sur l'ensemble de nos missions.

L'entrée de la formation des Maîtres à l'Université au terme d'un long processus historique depuis la création des Ecoles Normales ne peut signifier qu'une exigence de qualité, à la fois dans la formation des enseignants mais aussi dans la recherche en Education. Si la recherche en Education n'a pas été prioritairement développée en France depuis des années, on peut penser que la non appartenance des IUFM à l'Université n'y est pas étrangère. Les activités de recherche aujourd'hui à l'IUFM de Montpellier concernent moins de 30 % des personnels et demandent donc à être dynamisées tout en offrant à tous les personnels formateurs du premier et du second degré des conditions pour pouvoir s'investir dans ce cadre, quand ils le souhaitent. **La formation des Maîtres a besoin d'un projet ambitieux de formation et d'un projet pour soutenir et développer l'innovation et la recherche en Education.**

La structuration de la recherche à l'échelle régionale ne doit pas exclure nos collègues exerçant sur des sites excentrés (Béziers, Carcassonne, Mende, Nîmes, Perpignan...), qu'il convient de rattacher à nos pôles, voire à nos laboratoires quand ils n'en disposent pas sur leur site.

Les organismes de recherche ont eux toute leur place dans la structuration de la recherche à l'échelle nationale, par les différents outils mis à la disposition de nos unités mixtes (départements scientifiques, GDR, réseaux...). La méfiance entretenue par la CPU à l'égard des organismes, et singulièrement du CNRS, est un mauvais calcul ouvrant la voie à une concurrence sans coopération, aux gaspillages par duplication. L'opposition entre chercheurs et enseignants-chercheurs est tout aussi suicidaire pour l'Université.

## **7- Maîtriser les financements (patrimoine et fondations)**

La loi LRU autorise le transfert aux universités qui en font la demande, de la pleine propriété des biens mobiliers et immobiliers appartenant à l'Etat qui leur sont affectés ou mis à leur disposition. Pour accroître des budgets toujours étriqués, la tentation de recourir à des solutions comme la location, la vente ou l'hypothèque de bâtiments, risque d'être forte. De plus, les charges d'entretien et de réfection seraient à la charge des établissements et non

plus de l'Etat. Nous sommes opposés à tout désengagement de l'Etat. **Nous nous battons contre tout transfert de patrimoine sans attribution des moyens correspondants.**

Nous exigeons à l'inverse un plan pluriannuel de construction, d'équipement et de réhabilitation. De plus, les frais d'entretien des bâtiments doivent être durablement budgétisés par l'Etat, par exemple dans le plan pluriannuel de construction. L'état des bâtiments de l'UM2 nécessite un **plan d'urgence** pour leur réhabilitation prenant en compte les exigences du développement durable répertoriées dans l'opération Université 21.

L'établissement de fondations devra faire l'objet d'un large consensus afin de préserver les principes du service public et notamment la mutualisation des ressources. Rappelons qu'il s'agit de financements privés mais pour 60% publics car déductibles de l'impôt des sociétés ! **Nous refusons la mise sous tutelle d'intérêts privés, au nom d'une logique libérale, des enseignements, de la recherche et des personnels.**

## **Glossaire des sigles et acronymes**

<b>AERES</b>	Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
<b>ANR</b>	Agence National de la Recherche
<b>BIATOSS</b>	Bibliothécaires, Ingénieurs, Administratifs, Techniciens, Ouvriers, de Service et de Santé
<b>CA</b>	Conseil Administratif
<b>CEVU</b>	Conseil des Etudes et de la Vie Universitaire
<b>CNU</b>	Conseil National des Universités
<b>CPU</b>	Conférence des Présidents d'Université
<b>CROUS</b>	Centre Régional des Œuvres Universitaires et Sociales
<b>CS</b>	Conseil Scientifique
<b>CTP</b>	Comité Technique Paritaire
<b>EPCS</b>	Etablissement Public de Coopération Scientifique
<b>FSU</b>	Fédération Syndicale Unitaire
<b>GDR</b>	Groupement De Recherche
<b>GIP</b>	Groupement d'Intérêt Public
<b>IUFM</b>	Institut Universitaire de Formation des Maîtres
<b>IUT</b>	Institut Universitaire de Technologie
<b>LOPRI</b>	Loi d'Orientation et de Programmation de la Recherche et de l'Innovation
<b>LRU</b>	Loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités
<b>UMR</b>	Unité Mixte de Recherche
<b>PEPS</b>	Projets Exploratoires PluridisciplinaireS
<b>PRES</b>	Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur
<b>PUP</b>	Pôle Universitaire Pluridisciplinaire
<b>SNASUB</b>	Syndicat National de l'Administration Scolaire et Universitaire et des Bibliothèques-FSU
<b>SNESUP</b>	Syndicat National de l'Enseignement Supérieur – fait partie de la FSU
<b>RTRA</b>	Réseau Thématique de Recherche Avancée
<b>UFR</b>	Unité de Formation et de Recherche

### **En léger différé des coulisses**

Rappelons en préalable que le mode d'élections dans les collèges des enseignants-chercheurs et chercheurs au CA prévoit que la liste arrivée en tête obtient au moins 5 sièges sur 7. Les résultats possibles sont donc 5-2, 6-1 ou 5-1-1. Le rassemblement le plus large pour gagner est donc indispensable.

Tenant compte de ce contexte, dans un tract du 24 Janvier, intitulé « Réflexions, propositions, action », nous avons annoncé notre proposition de faire une liste intersyndicale la plus large possible (essentiellement FSU, CGT et CFDT, organisations représentées dans nos collèges).

La FSU fut ensuite sollicitée par les listes « Une ambition pour l'UM2 » et « Avançons ensemble » pour se joindre à elles. Les sections SNESup du Campus, de l'IUT et de l'IUFM ont souhaité organiser une consultation commune de l'ensemble des adhérents à la FSU, y compris du SNCS, syndicat des chercheurs de la FSU, pour définir une position commune à la FSU sur les collèges concernés. Le SNCS s'est déterminé séparément pour soutenir la liste « Avançons ensemble ». Les sections SNESup se sont prononcées pour une liste syndicale ou intersyndicale. Dans le même temps la CGT a campé sur sa position d'exclusion de la CFDT, ce qui n'a pas permis d'avancer sur un rassemblement intersyndical large.

Aujourd'hui la liste « Une Université en mouvement, attachée à ses missions » est donc présentée par toutes les sections SNESup-FSU et du SNASUB-FSU de l'UM2. Elle répond à deux préoccupations. Elle souligne d'abord les enjeux à court et long termes de l'élection des instances de l'UM2 dans le cadre de la LRU sur l'accomplissement de nos missions de service public. Elle fait d'autre part, en toute lucidité, des propositions pour préserver le plus possible un fonctionnement collégial et démocratique et des principes de solidarité mis à mal par les outils de concurrence et d'individualisation. Ses propositions engagent ses candidats dans les Conseils et à la Présidence.



### **Le comité électoral**

Les représentants du SNESup ont participé au comité électoral. Ils ont constaté la plus grande confusion dans la définition des critères et de leur mise en œuvre pour la constitution des listes.

En effet, pour les unités de recherche qui sont rattachées peu ou prou à l'UM2, le comité n'a pas été en mesure de contrôler sérieusement les listes car la loi inclut tous les personnels de ces unités dans le corps électoral y compris des enseignants-chercheurs d'autres universités !

### **La commission des statuts du CA**

Les représentants du SNESup à la commission statuts du CA ont contribué au débat avec pour objectif de limiter les dérives induites par la loi LRU. Un grand nombre de leurs propositions ont été adoptées par la commission et ont été votées par le CA du 21 mars.

1) L'Université se reconnaît dans un seul grand secteur disciplinaire.

2) rééquilibrage des conseils

Le CS peut émettre des vœux et des propositions et en saisir le CA.

Le CEVU peut émettre des vœux et des propositions et en saisir le CA.

Le CA se prononce sur les vœux du CEVU et du CS

3) En revanche, le CA n'a pas retenu notre proposition de définition des membres extérieurs du CA. Nous avons proposé une spécification plus précise des 8 membres extérieurs pour éviter que la nomination de 8 membres sur 30 du CA ne soit à la discrétion du président de l'Université. Nos propositions sont notées en caractères gras.

- 1 représentant de la Région
- **1 représentant de l'Agglomération de Montpellier**
- 1 chef ou cadre d'entreprise
- 1 représentant CRCI
- **1 représentant des grands organismes de recherche**
- **1 représentant des organisations syndicales de salariés représentatives au plan régional selon les résultats des élections prud'hommales**
- **1 représentant des syndicats des enseignants du 1er ou du 2nd degrés de l'académie représentatifs sur la base des élections professionnelles**
- 1 personnalité scientifique