Nos candidat·e·s

1. Valérie Vayssière-Gaspard, BIATSS SCD, SNASUB
2. Romain Larive, MCU Pharmacie/IRCM, SNESup
3. Sonia Dumortier, BIATSS SCD, SNASUB
4. Thierry Guillet, PU FDS/L2C, SNESup
5. Isabelle Aliaga, PU FDE, SNESup
6. Jean Llurba, BIATSS SCD, SNASUB
7. Cathy Guasch, MCU IUT Mpt-Sète/IES, SNESup
8. Patrick Monfort, DR CNRS/HSM, SNCS
9. Sandrine Michel, PU Sc. Eco./ArtDev, SNESup
10. Patrick Canadas, MCU FdS/LMGC, SNESup
11. Mireille Galloni, MCF IUT Mpt-Sète/IRMB, SNESup
12. Vincent Berry, PU Polytech/LIRMM, SNESup
13. Thérèse Commes-Maerten, PU IUT Mpt-Sète/IRMB, SNESup
14. Damien Bouliau, BIATSS SCD, SNASUB
15. Christine Leredde, MCU FDS/GM, SNESup
16. Benoit Gibert, MCU FDS/GM, SNESup
17. Marie-Thérèse Château, MCU Pharmacie/CRBM, SNESup
18. Yann Leredde, MCU FDS/GM, SNESup

Notre 1ère analyse pour mieux comprendre les enjeux de cette élection

L'Université de Montpellier :
une grosse machine de plus en plus éloignée de ses personnels.

L'Université de Montpellier (UM), c'est presque **50 000 étudiants** et **5 100 personnels** (1)

Parmi ces personnels, **2 300** sont **BIATS** (personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé),
2 100 enseignants et enseignants-chercheurs, 700 doctorants ou chercheurs contractuels.

3 200 agents sont **fonctionnaires**, **1 900** sont **contractuels**.
On compte également 1 250 contractuels de courte durée, contrats étudiants ou à la tâche auxquels il faut ajouter près de 4 000 vacataires d'enseignements.

Les **personnels hébergés** des organismes (CNRS, IRD, INRA...) sont **plus de 5 000**, principalement dans des structures de Recherche (UMR ou autres).

Depuis la fusion de l'UM1 et l'UM2 en 2015, l'UM, c'est **18 composantes d'Enseignement** (facultés, écoles et instituts), plus de **70 Unités de Recherche** (en général des UMR). L'UM, c'est **24 sites** de Perpignan à Nîmes, Carcassonne, Béziers, Mende et 17 à Montpellier.

Tout cela fait de l'UM une **grosse machine** au budget de près de 400 M€.

En 2020, l'UM, phagocytant au passage l'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Montpellier, est devenue « Etablissement Public Expérimental » (EPE), statut dérogatoire au code de l'Education préparant la suite, un statut de Grand Etablissement(2).

Dans ce contexte, **les personnels de l'Université de Montpellier sont de plus en plus éloignés des cercles de décisions.**

Les conseils centraux, CA et CAC (CR et CFVU), sont en général composés de collègues de bonne foi mais également présents pour défendre leur composante, leur laboratoire ou leur discipline instaurant ainsi un système de clientélisme.

Des structures intermédiaires, les conseils de DS (Départements Scientifiques), avaient été créées en 2015 au moment de la fusion. Avec l'EPE, ces structures sont prorogées sous forme

de pôles aux contours de plus en plus flous et larges, bien au-delà des contours de l'Université. Les DS B3ESTE et BA fusionnent ainsi dans le pôle AEB. Les conseils de DS sont réduits à des commissions RH de pôle, démunies de tout rôle politique, réduites à des missions d'évaluations individuelles. Les composantes d'enseignements sont quant à elles regroupées dans des collégiums.
Au vu de cette complexité croissante, plus personne n'arrive à suivre ces évolutions.

Depuis deux ans, avec la crise Covid, les personnels sont occupés à survivre, harassés par le manque de moyens, le gel des postes de leurs collègues, l'augmentation du nombre d'étudiants et les tracasseries administratives. En plus d'être une grosse machine, l'organisation de l'UM devient incompréhensible, de plus en plus éloignée de ses étudiants et de ses personnels. Les couches de décisions se sont multipliées. C'est devenu une « compétence » que de s'y retrouver.

Nos missions de service public, enseignement, recherche, diffusion des connaissances,... sont pourtant chargées de sens et c'est souvent ce qui nous aide à tenir. **La perte de sens et la perte de collectifs sont toutefois profondes.**

Cela ne peut continuer et nécessite une reprise en main de nos outils de travail. Vos représentants syndicaux n'ont pas la prétention de faire seuls cela mais d'alerter, de s'informer et d'informer, et d'aider à se ré-organiser avec tous celles et ceux qui le voudront. **Les femmes et les hommes de la FSU (Fédération Syndicale Unitaire), du Snesup-FSU, du Snasub-FSU ou du SNCS-FSU sont à votre service.** Ils sont vos proches collègues, pris dans la même tourmente. Ils en appellent à relever la tête, **ensemble**.

1. Bilan social 2021. Université de Montpellier. https://www.umontpellier.fr/wp-content/uploads/2022/07/Rapport-Social-Unique-2021.pdf

2. Dossier du mensuel du Snesup-FSU, N° 699 - NOVEMBRE 2021 https://www.snesup.fr/sites/default/files/fichie/mensuel_snesup_ndeg_699_dossier.pdf

Ce que nous défendons

Collégialité et transparence dans la politique d'établissement.

- Nous nous sommes opposé·e·s à la transformation de l'UM en EPEx, à MUSE formant un État dans l'État, à l'asphyxie de la démocratie universitaire.
- Pour le respect des instances intermédiaires, élues et hiérarchiques
- Pour construire des décisions partagées, comprises par tous
- Contre les comités à multiples étages dans les pôles de recherche, les

collegiums; contre le pilotage par la bureaucratie

Des postes pérennes, pas des précaires

- Nous nous sommes opposé·e·s au gel des postes en 2020 (toujours plus de contractuels et d'heures complémentaires), et à l'ouverture de chaires professeur-junior.
- Seul point positif : la politique de repyramidage des postes MCU→PU; celle, incomplète, des postes BIATSS
- Pour le recrutement de BIATS titulaires sur des fonctions pérennes, au lieu des CDDs
- Pour la réduction des tâches administratives des personnels d'enseignement et de recherche

Amélioration des conditions de travail

- Quelques dossiers ont progressé au sein de l'UM au cours du dernier mandat, : prise en compte du handicap, discriminations, égalité femme/homme, prévention du harcèlement : ces avancées méritent d'être soulignées et amplifiées.

- Pour des enquêtes plus poussées lors d'incidents (risque chimique, risques psycho-sociaux, harcèlement, ...)

Services, congés, carrières, rémunérations

- Contre la tendance actuelle au management hiérarchique, opaque, au détriment de la cohésion des collectifs de travail
- Pour une répartition équitable des primes existantes entre le plus grand nombre d'agents
- Pour le respect des droits des enseignant·e·s-chercheur·e·s : procédure de mutation, de mobilité interne; prévisionnel des services transparent et construit collégialement

Donner du sens à la transition écologique

- Mobilités, bâtiments à faible impact environnemental, photovoltaïque, ... : le bilan est décevant.
- Pour une action volontariste qui donne une identité écologique à nos campus, sur un thème fort de formation et de recherche au sein de notre université.