

ELECTIONS GENERALES DE L'UNIVERSITE DE POITIERS

Profession de foi pour les listes proposées pas la CGT FercSup de l'université de Poitiers



CONSEIL D'ADMINISTRATION
COLLEGE AUTRES ENSEIGNANTS CHERCHEURS
COLLEGE BIATSS

COMMISSION RECHERCHE DU CONSEIL ACADEMIQUE
COLLEGE 5 (Ingénieurs et techniciens BIATSS)

COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE DU CONSEIL ACADEMIQUE
COLLEGE BIATSS

Les agents de l'Université de Poitiers sont appelés à renouveler leurs différents conseils par un scrutin électronique qui se déroulera entre le 14 octobre, à 12h et le 16 octobre, à 16h.

Le syndicat CGT FercSup de l'Université de Poitiers (Fédération CGT de l'enseignement, de la recherche et de la culture, enseignement supérieur) a décidé de présenter quatre listes de candidat.es.

Pourquoi une liste syndicale ?

Parce que la tendance se renforce, dans notre établissement comme dans les autres, d'une présidentialisation de la vie universitaire. Au fil des réformes (loi LRU de 2007, loi de programmation pour la recherche de 2020), les pouvoirs des président-es d'Université augmentent, notamment sous l'effet de « l'autonomie » accrue de nos établissements.

Cette position prééminente conduit à renverser le processus démocratique d'installation de nos instances. Alors que le pouvoir exécutif de notre communauté, composée d'étudiant-es et agents (enseignant-es chercheur-euses et BIATSS), est formellement l'émanation du choix du Conseil d'administration, un processus inverse est aujourd'hui à l'œuvre. Des listes composées à la demande d'un-e candidat-e déclaré-e se présentent aux suffrages, afin de porter celui/celle-ci à la tête de l'Université. Des projets préparés en petits comités sont présentés pour une campagne de plus en plus courte et pour un débat qui se réduit d'autant. Même les esprits les mieux disposés à la discussion et à la collégialité semblent pris dans cette logique de personnalisation, voire de surexposition.

C'est le modèle de l'entreprise dans sa compréhension la plus sommaire qui s'impose : un-e chef-fe et des opportunités à saisir sur un marché de la formation et de la production des savoirs toujours plus concurrentiels. Dans ces conditions, la représentation des agents doit passer par l'action syndicale, notamment au sein des instances de l'Université.

Pourquoi une liste CGT ?

Parce que la CGT FercSup considère que l'enseignement supérieur et la recherche sont devenus, pour nos gouvernements successifs, une charge publique dont les savoirs doivent être transformés autant que possible en profits comptables par le secteur privé, dans une logique de pur marché.

Parce que la CGT FercSup propose un projet qui fait des Universités des cadres de développement et de transmission des connaissances, participant à un plein développement humain, solidaire et environnemental.

Parce que la CGT Ferc Sup souhaite peser sur les stratégies et les orientations, pour l'amélioration des conditions de travail de tou-ttes, comme pour la défense du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, maillon essentiel de la construction et de la transmission des connaissances au profit du plus grand nombre.

Analyse de la situation nationale

La tendance vers l'accentuation de la concurrence se fait sentir à tous les niveaux :

- La généralisation de « l'approche compétence » des formations doit servir le projet de l'étudiant-e, plutôt qu'occulter les diplômes derrière les certifications, plutôt que faire prévaloir l'utilitarisme du marché de l'emploi sur un projet d'éducation de membres de la société.
- La recherche relève de plus en plus de financements de type ANR qui font appel à de la main d'œuvre contractuelle. Les moyens supplémentaires prétendument alloués ne stabilisent pas l'emploi des agents, enseignant-es et chercheur-euses, pour les post doc notamment. Le contingentement de la masse salariale conduit lui aussi à des ajustements comptables de l'emploi par le recours à un emploi précaire.
- Les enseignant-es (contrats LRU) et enseignant-es chercheur-euses (« chaires de professeurs juniors »), sont eux aussi touchés par la précarisation de leur statut professionnel.
- Les derniers projets de réforme (discours du Président de la République le 7 décembre 2023) accentuent cette tendance à la mise en concurrence : modulation des enseignements, moyens de la recherche pour les entreprises via le Crédit impôt recherche, plutôt que pour les Universités et les organismes de recherche transformés en « donneurs d'ordres ».

Notre analyse de la situation locale :

Depuis le dernier renouvellement de nos instances (octobre 2020), nous observons :

- La dépendance de plus en plus grande, non seulement pour la recherche mais aussi pour la formation, ainsi que l'organisation et le fonctionnement de notre établissement, aux appels à projets qui orientent nos choix presque malgré nous.
- Une distinction pas toujours claire entre ce qui relève des fonctions politiques et les fonctions administratives
- Une tendance, d'une part, à la centralisation de nombreuses fonctions par le faux remède miracle de la numérisation (scolarité, opérations comptables, emplois du temps et gestion des locaux, la machine infernale « Notilus ») et, d'autre part, à une « mutualisation » qui parfois méconnaît les particularités des métiers, prive d'une utile proximité et affecte le sens du travail.
- Des conditions de travail pour les agents de plus en plus souvent marquées par des tensions, voire un mal-être inquiétant, malgré le volontarisme sincère en matière de qualité de vie au travail et de prévention de toutes les formes de violences et d'agressions.
- Une population étudiante de plus en plus fragile, aussi bien dans ses conditions de vie que dans son approche des études universitaires
- Un accompagnement des étudiant-es lui-même précaire : encadrement insuffisant – enseignant-es comme BIATSS – et sureffectifs dans les groupes de TD de nombreuses promotions.

Nos revendications et propositions

Une réelle amélioration des conditions de travail pour :

- Une réelle prise en compte de la parole des agents, lorsqu'ils s'expriment sur leurs conditions de travail, aussi bien individuellement que collectivement.
- Un service de santé au travail de plein exercice permettant un suivi périodique des agents et une réelle prise en considération des difficultés exprimées
- Le respect de l'obligation de l'Université de garantir notre santé et notre sécurité, pour des moyens accordés à la médecine de prévention, le respect des prérogatives des instances dédiées, contre l'organisation pathogène du travail.
- L'amélioration des conditions de travail promues dans les discours mais souvent négligées sur le terrain

La revalorisation du travail pour tous et la lutte contre la précarité de tous les personnels

- Une politique de rémunération qui ne soit pas la variable d'ajustement de la politique salariale restrictive de l'Etat.
- Pour la transparence et l'équité des procédures de gestion de carrières : notation, recrutements, promotions (objectivité des critères des Lignes Directrices de Gestion).
- L'arrêt du développement de l'emploi contractuel, par CDD sur convention, la menace des contrats de projet.
- La remise en cause du plafonnement de la masse salariale qui tend aussi au recours à l'emploi précaire, pour ne pas dépasser un seuil arbitraire. La fin de l'artifice qui fait passer les prestations exécutées par des salariés d'entreprises extérieures pour de la dépense de fonctionnement.
- Assurer un salaire dès le premier mois aux vacataires
- Supprimer la proratisation des heures supplémentaires

Soutenir et remettre les étudiants au cœur de la communauté universitaire en proposant :

- Une claire transparence sur les processus de classement des étudiants, lors des candidatures d'entrée en formation, quelle que soit la plateforme.
- Une attention portée aux mises en œuvre effective des droits des étudiants, notamment dans l'application des contrats d'aménagement d'études, pour les étudiants salariés par exemple.
- Des moyens d'accompagnement des étudiants à la hauteur des besoins.
- Une vigilance sur les comportements discriminatoires, sexistes et racistes.
- La clarification des objectifs de développement de l'apprentissage : une meilleure professionnalisation ou des moyens de financement supplémentaires.
- Proposer un encadrement renforcé en début de cycle (réduire la part d'autonomie dans le respect des programmes)
- Une « approche compétence » des formations, qui doit servir le projet de l'étudiant et ne pas faire prévaloir l'utilitarisme courttermiste du marché de l'emploi sur un projet d'éducation de membres de la société
- Le soutien accru à la population étudiante de plus en plus fragile, aussi bien dans ses conditions de vie que dans son approche des études universitaires
- Mettre fin à un accompagnement des étudiants lui-même précaire : encadrement insuffisant, aussi bien dans les UFR (sureffectifs dans les groupes de TD de nombreuses promotions) que les services communs ou transverses.