



CGT, FSU, Solidaires et sympathisant·es

Plateforme pour les élections 2023 aux conseils centraux

de l'Université d'Aix-Marseille

Conseil d'Administration (CA) – Commission de la Recherche (CR) –

Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU)

A l'occasion des élections aux conseils centraux de l'université, les organisations syndicales CGT FERC Sup, SNASUB-FSU, SNCS-FSU, SNESUP-FSU, SNTRS CGT, Sud-Éducation, Sud-Recherche, avec des non-syndiqué·es ont décidé de s'unir pour présenter des listes de candidat·e-s aux trois conseils (CA, CR, CFVU). Pourquoi des listes communes ? Parce que unis on est plus fort. Parce que nous partageons les mêmes valeurs de qualité de vie et de démocratie au travail, de défense et d'amélioration du service public et des conditions de travail et d'études, et de progrès social. Cette union s'inscrit dans la dynamique de la lutte historique que nous avons menée ensemble contre la réforme des retraites version 2023 et qui a reçu un fort soutien de la communauté universitaire AMU.

Nous, personnels de l'université, avons l'occasion de nous exprimer et de peser sur les orientations d'AMU pour les 4 prochaines années. Le 9 novembre votez et faites voter pour une université et une recherche publique, pour une université égalitaire et ouverte à toutes et tous, pour l'amélioration des conditions de travail et d'étude, pour des formes de travail collégiales et coopératives.

Rompre avec la concurrence généralisée, pour une université de service public

Nous savons l'attachement des personnels – titulaires, contractuel·les et vacataires – à un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) de qualité alors que ce dernier est attaqué par les réformes menées depuis une vingtaine d'années et par la baisse de la dépense intérieure de l'État par étudiant.

Ces 20 dernières années le nombre d'étudiant·es a augmenté de 12 % à AMU, alors que dans le

même temps le nombre d'agent-es, lui, n'a augmenté que de 6 %. Résultats : le taux d'encadrement est en baisse (1 EC pour 17 étudiant.es, 1 BIATSS pour 22 étudiant.es) et en dessous de la moyenne nationale. Pour 2023 le nombre de postes gelés à l'université est de 120 sur les plus de 1255 emplois vacants proposés à campagne d'emploi, soit environ 10%. La première mesure est de procéder à des recrutements massifs d'enseignant.es-chercheur.es et de BIATSS titulaires, ainsi qu'à la titularisation massive des agent-es contractuel-les.

Devant l'augmentation des besoins en postes, la politique appliquée est de pallier la pénurie en dégageant des crédits en heures complémentaires. Ce palliatif calamiteux a créé une situation scandaleuse de stagnation des effectifs de titulaires, d'alourdissements de leurs charges d'enseignement ou de travail pour les BIATSS, de recours à une multitude de non titulaires dont les conditions de travail et de vie sont souvent déplorables. La précarité à l'université se porte bien. Aujourd'hui, deux cinquièmes des personnes travaillant à l'université d'Aix-Marseille ne sont pas titulaires (39 % selon le bilan social unique 2021, et cela augmente depuis 2012). Au rythme actuel, les agent.es non titulaires seront majoritaires en 2033. Nous devons *réduire la précarité par l'emploi statutaire* notamment en plafonnant les énormes contingents d'heures complémentaires pour l'enseignement (164 189 heures en 2021) et en les convertissant en postes de titulaires, tout en étant *attentifs aux situations individuelles que subissent les personnels contractuels et vacataires*, et à leur besoin de défense de leurs droits : le statut, en préservant les agent.es de toute pression assure l'égalité de traitement des usager-es, la continuité du service public, et la défense des libertés académiques.

Par ailleurs, le manque d'enseignant.es, enseignant.es-chercheur-es et de BIATSS handicape lourdement le fonctionnement de notre université : nous en subissons quotidiennement les conséquences, aussi bien dans les missions d'enseignement et de recherche que dans l'administration de l'université et de ses personnels. Dans ce contexte, les recrutements sur des "chaires d'excellence" de la fondation Amidex ou des chaires de professeurs juniors (CPJ), en préemptant des moyens supplémentaires, amputent la possibilité de recrutement de titulaires mais aussi le développement d'une excellence collégialement construite avec l'ensemble des agent.es de l'université et les possibilités de promotion de toutes et tous.

Nous défendrons en outre que :

Les enseignant-es de statut premier ou second degré (E2D) ayant une activité de recherche puissent être membres à part entière d'un laboratoire et bénéficient d'une décharge afin de mener leurs travaux de recherche durant et après leur thèse ;

Tous et toutes bénéficient du dispositif d'équivalence des tâches et que les équivalences de tâches et le travail d'élu-es soient reconnus lors des procédures d'avancement de grade ou de changement de corps ;

La logique inégalitaire des primes soit combattue, tout en exigeant plus de transparence et de collégialité dans leur attribution actuelle ;

Il n'y ait aucune tentative de modulation des services d'enseignement à la hausse ni de pression pour exercer des heures complémentaires et que les obligations de service de tous et toutes les contractuel-les soient faites en référence au service des enseignant-es-chercheur-es (EC),

notamment en comprenant l'égalité TD = TP ; en effet, le décret de 2009 sur statut des EC introduit l'équivalence des horaires de TP et de TD pour les EC tandis que les ATER, les vacataires, les E2D ne bénéficient pas de cette équivalence, une heure de TP étant comptabilisée 2/3 heure de TD. L'université d'Aix-Marseille peut et doit appliquer l'égalité 1 h de TP égale 1 h de TD pour toutes et tous ;

Que les promotions aient pour objectif de supprimer tous les barrages de grade au sein des corps des enseignant-es et des enseignant-es-chercheurs-ses mais aussi de rétablir les injustices liées aux discriminations de tous ordres (inégalités hommes-femmes, prise en compte du handicap notamment) ;

Que les évaluations des personnels pour les promotions, les primes, les congés, etc. se basent sur des modalités transparentes et collégiales au sein du CAC. Les grilles d'évaluation doivent être transparentes, largement diffusées, et discutées en amont du dépôt des dossiers avec l'implication des conseils de composantes ;

Que les emplois de vacataires soient requalifiés en emplois de contractuel en CDD de droit public, avec toutes les garanties sociales associées et, en attendant, au respect de la réglementation sur la mensualisation des vacataires ;

Que la sous-traitance et l'externalisation soit arrêtée. Une des orientations de la campagne d'emploi 2024 est en effet de « poursuivre le recours au marché de nettoyage en cas de départ définitif d'agents d'entretien ». Nous refusons le dogme néolibéral qui affirme que "le privé, c'est mieux, ça coûte moins cher" sans tenir compte des conditions de travail des salarié-es, de l'apport à la vie de la communauté universitaire de personnels titulaires et de l'efficacité du service rendu. Il est urgent de réintégrer ces personnels au sein de l'établissement par une vaste campagne de titularisation et de recrutement.

A quand les TP ou les TD sous-traités à « Acadomia* » ?

Seul le recrutement massif de titulaires et la titularisation des contractuel·les sur fonctions pérennes permettra d'améliorer le taux d'encadrement, de diminuer le nombre d'heures complémentaires et le recours aux vacataires et aux contractuel·les sous-payé·es et de donner aux personnels de l'ESR la possibilité d'exercer pleinement et dans de bonnes conditions de travail et d'études leurs missions de formation et de recherche.

Améliorer nos conditions de travail et d'études

Tous les acteurs de l'université font le constat d'une dégradation réelle des conditions de travail. Les injonctions administratives, très éloignées de la réalité du terrain, ont pris le pas sur l'organisation quotidienne. Cette dynamique entraîne une perte de sens pour toutes et tous. Le fonctionnement général donne le sentiment de voir une machine roulant à toute vitesse, sans savoir ni pourquoi ni vers où. Il est temps de redonner du temps à chaque acteur et actrice pour qu'il reprenne une place normale et raisonnable. Il est temps de combattre l'individualisme, la concurrence et leurs cortèges d'inefficacité, de violence et de souffrance au travail pour que les personnels de l'université retrouvent enfin des conditions de travail acceptables. Il est temps de

redonner des conditions d'études satisfaisantes aux étudiant-es. Venir travailler comme étudiant à l'université doit se faire avec la garantie du respect des personnes et de leur travail.

Le télétravail et l'enseignement à distance

Le télétravail doit être un outil au service de la qualité de vie au travail. Des dérives d'utilisation ont vu le jour : télétravail imposé, vu comme un moyen de contraindre, de surveiller et d'administrer les personnels. Nous lancerons une nouvelle réflexion sur le télétravail, en nous interrogeant sur les comportements individuels et/ou managériaux. Cette analyse nous permettra d'aborder aussi les questions de l'explosion du temps de travail, du burn-out, du droit à la déconnexion, du maintien des collectifs de travail.

Nous affirmons que l'enseignement en présentiel doit être la norme. Sauf exceptions, l'enseignement à distance est un mode d'enseignement dégradé qui, une fois encore, pénalise les étudiant-es les moins bien doté-es en capitaux et accroît les inégalités que nous combattons, tout en transformant radicalement le travail des enseignant-es. Le recours au distanciel ne peut en rien remplacer les cours, TD, TP en présentiel. Il doit se faire en concertation avec les collègues et respecter la réglementation.

Les pratiques managériales nocives doivent être combattues partout. La parole doit se libérer et la peur de représailles ou de sanctions doit changer de camp. Avec les représentant-es du personnel en FSSSCT (ex-CHSCT), nous réfléchirons à la mise en place d'un dispositif spécifique pour repérer et prévenir les mauvaises pratiques managériales.

Nous travaillerons également à la mise en place rapide de solutions pour que toutes les formes de harcèlement (moral, sexiste et sexuel) disparaissent avec tous les acteurs et actrices internes et externes concerné-es. Le silence et l'inaction ne sont pas acceptables devant des situations dramatiques. Chacun et chacune a le droit de venir travailler et étudier en toute quiétude. Cela passe notamment par la mise en place d'espaces de discussion renouvelés, avec la FSSSCT, les organisations syndicales, les représentant.es du personnel et des étudiant.es et les collectifs ou associations.

Le « nomadisme »

Avec plus de 58 sites à l'université, il n'est pas rare qu'un collègue doive se déplacer entre plusieurs sites dans la même journée, occasionnant stress, fatigue, pollution, temps de travail accru et avec un impact financier non négligeable. Nous nous efforcerons d'agir pour une meilleure prise en compte des problèmes liés au « nomadisme » et aux déplacements contraints entre les sites de l'université.

Un plan de construction, de rénovation et mises aux normes des locaux

Les conditions matérielles sont aussi importantes et force est de constater qu'une grande partie du bâti est ancien, en mauvais état et est source d'insécurité, de danger pour la santé des travailleurs-ses et des usager-es. Il faut protéger les travailleurs-ses et les usager-es, du bruit, de la chaleur, du froid, de matériaux dangereux (amiante par exemple), etc. Dans un contexte de désengagement de l'État, de dévolution du patrimoine aux établissements, dévolution faite à l'université d'Aix-Marseille depuis 2019, les budgets nécessaires et colossaux pour la rénovation

ne sont pas soutenables localement. La solution ne peut pas passer par le développement des PPP (Partenariats Public Privé) qui représentent un surcoût pour l'établissement et ne servent qu'à enrichir les entreprises privées sans répondre aux véritables besoins des travailleurs-ses et des usager-es. Nous revendiquons la mise en place d'un plan pluriannuel, pour la rénovation du patrimoine tenant compte des nouvelles contraintes énergétiques, climatiques et environnementales dont les usager-es soient partie prenante.

Formation, une université émancipatrice et ouverte à toutes et à tous

De Parcoursup à la plateforme TrouverMonMaster (TMM), tout concourt à généraliser la sélection à l'université. Pourtant, nous devons soutenir la démocratisation de l'enseignement supérieur afin de permettre à tous et toutes, en particulier aux enfants issus des milieux les plus modestes, d'accéder aux diplômes et aux qualifications du supérieur dans des conditions d'études décentes.

L'accès, et la réussite, du plus grand nombre aux formations de notre université sont donc nos premiers objectifs. Or de nombreuses contraintes influent aujourd'hui sur la capacité de l'université d'Aix-Marseille de réaliser ces objectifs parmi lesquels les plus notables restent le manque de locaux et celui de moyens subordonnés à une prétendue "innovation pédagogique" formelle ou à une vente à la découpe des formations.

Dans l'intérêt des étudiant-es et pour la promotion de la diversité des disciplines, nous défendrons que :

- Les formats pédagogiques (répartition et durée des CM, TD, TP, stages, projets, etc.) lorsqu'ils ne sont pas encadrés par des textes nationaux (comme c'est le cas au moins pour partie dans les IUT et les INSPÉ par exemple) soient décidés par les équipes pédagogiques ;
- Les usages des outils numériques soient uniquement motivés par leur intérêt pédagogique ;
- Les formations financées en réponse à des appels à projet ne se réalisent pas au détriment des autres ;
- L'aide à la réussite des étudiant-es passe par des interactions en présentiel pour assurer un réel accompagnement pédagogique ;
- Le refus de l'hybridation des enseignements soit une règle absolue.

L'insertion professionnelle ou la « capacité du marché du travail » à accueillir des diplômé-es ne doit pas contraindre l'orientation des étudiant-es et la définition de l'offre de formation. L'université doit conserver sa dimension universelle et émancipatrice. Nous organiserons le déploiement des budgets et des postes nécessaires à une augmentation des capacités d'accueil et à l'amélioration des conditions d'études.

Pour l'autonomie de la recherche

La politique scientifique d'AMU, sous couvert d'excellence, s'est structurée dans une logique de compétition entre personnels, entre unités de recherche et entre sites. Or cela s'avère délétère pour la conduite d'une recherche de qualité, notamment dans ses composantes fondamentales, qui a besoin de temps, de sérénité et d'un financement récurrent assuré. Nous pensons qu'un moyen de redonner du temps de recherche est de diminuer les appels à projets. Ainsi nous ferons notre possible pour que les dotations aux laboratoires s'effectuent par un financement de base, sans ajouter de nombreux appels à projet propres à l'université.

Dans la mesure où le président E. Berton a engagé l'université d'Aix-Marseille comme établissement dans l'expérimentation de simplification de site initiée par le MESR (avatar du rapport Gillet), nos élu-es suivront ce dossier avec attention. Ils et elles demanderont à être consultés à toutes les étapes de la mise en œuvre de l'expérimentation. Une évaluation devra en être réalisée et présentée au CSA et au CA. Ils et elles veilleront à ce que cela ne se passe pas sans que les personnels y soient associés.

Nos élu-es s'opposeront dans la mesure du possible aux recrutements sur CPJ. Ils et elles travailleront à ce que les postes proposés au repyramidage visent les objectifs de la LPR : rééquilibrage PU/MCF et rapport homme/femme.

Face à l'explosion des déclinaisons locales de contrats, nous rappelons notre attachement aux statuts nationaux que sont les contrats doctoraux ou les contrats d'ATER. Nous demandons à ce que le contrat doctoral puisse être allongé de droit pour une durée de quatre ans.

Démocratiser le fonctionnement de l'université

Nos élu-es s'engagent à transmettre les ordres du jour des différents conseils dès que ceux-ci sont connus, à alerter et à solliciter les avis du plus grand nombre sur les sujets abordés dans ces conseils de façon à assurer la transparence et la démocratie de la prise de décision. En effet, la présidence de l'université ne doit pas être le ou la représentant-e du ministère au sein de l'université. Nous exigeons donc que les positions politiques prises par la Présidence et les Conseils soient claires et rendues publiques (Loi ORE, LPR, chaires de professeurs junior, CDI de missions, etc.) et suivent l'avis des personnels.

Ils et elles s'engagent également à rendre compte des échanges et des décisions prises dans les différents conseils, dans le respect de l'anonymat quand il s'agit de questions individuelles.

Ils et elles défendront le principe de collégialité, d'inclusion et de concertation dans tous les conseils.

Remettre de la démocratie à l'université passe aussi par le respect des avis des Conseils consultatifs (CAC, CR, CFVU etc.) et des instances représentatives des personnels (CSA, FSSSCT, CPE, etc.) En particulier, redonner leur place aux CPE dans la gestion des carrières des collègues BIATSS et mettre fin à l'opacité, voire au copinage des groupes d'experts et autres commissions d'interclassement est nécessaire.

Améliorer et faciliter la vie étudiante

Nos élu·es soutiendront les projets d'amélioration de la vie étudiante : accès au sport, aux soins, aux logements, aux outils numériques et de façon plus large l'inclusion de toutes et tous.

Ils et elles refuseront les hausses des frais d'inscription et les frais différenciés pour les étudiant·es étranger·es, car ils limiteraient l'accès à la formation aux plus fortuné·es. Ils et elles devront mettre tout en œuvre pour que les étudiant·es étranger·es paient les mêmes frais de scolarité minimums, sans distinction entre nationalités.

Ils et elles œuvreront pour accompagner un maximum d'étudiant·es dans la réussite de leur projet d'étude et dans l'amélioration de leur quotidien.

Concernant les étudiants internationaux, ils et elles veilleront à ce que les formalités administratives leur soient facilitées et que tout·es étudiant·es inscrit·es à l'université ne puissent pas faire l'objet d'une obligation à quitter le territoire français en raison d'irrégularité administrative.

Ils et elles s'engagent à garantir la liberté d'expression et d'association pour les d'étudiant·es. Cela passe notamment par fournir des locaux aux associations et aux syndicats étudiants sur les différents sites de l'université et garantir la liberté de diffusion de tracts par les syndicats étudiants dans les campus.

S'engager pour transformer la société

L'université n'est pas un îlot en dehors du monde. Elle doit s'engager résolument pour initier et accompagner les grandes mutations que notre société devra réaliser. Pour cela, elle doit impérativement réhabiliter au cœur de sa pratique le rôle majeur de développement d'une pensée critique et réflexive : produite par celles et ceux qui fabriquent la science d'une part, garantie dans les objectifs de formation de celles et ceux qu'elle a mission d'émanciper et de conduire à l'exercice d'une citoyenneté éclairée, d'autre part. Pour cela, il est indispensable de remodeler un enseignement supérieur qui soit notamment à la hauteur des enjeux environnementaux, de santé, d'égalité femmes/hommes, de lutte contre les inégalités sociales et toutes les formes de discriminations.

Il nous faut ainsi constater que le climat change et que la planète est dérégulée. Si certain·es d'entre nous ont décidé d'en faire la problématique de leurs recherches, cela doit nous interroger collectivement. Pour lutter efficacement contre le dérèglement climatique, il faut un profond changement de société et rompre avec la logique du capitalisme libéral. A notre niveau, nous devons interroger nos pratiques professionnelles pour voir comment il est possible de diminuer leur impact environnemental (problématique des déplacements, de la consommation de biens pour l'exercice de nos missions) tout en gardant un niveau d'exercice de nos missions satisfaisant. Notre université doit par ailleurs décider d'une politique plus déterminée, en partenariat avec l'État et les collectivités territoriales, pour rénover et réhabiliter ses locaux aux plus hauts niveaux des standards d'économie énergétique, des basses consommations, et de qualité de l'air, dans un souci d'anticipation d'autres crises sanitaires. Un programme ambitieux sur cette question doit être largement fédérateur.

Lutte contre toutes forme de discrimination et pour l'égalité femmes-hommes devrait être une

priorité de la société : en combattant les discriminations, on travaille aussi à une culture d'égalité entre les femmes et les hommes. Il est faux de penser que l'université n'est pas touchée par cette problématique ! Bien au contraire, à l'université d'Aix-Marseille, une femme gagne en moyenne 20 % de moins qu'un homme. Cela s'explique par le fait que les femmes sont moins représentées dans les catégories supérieures, qu'elles sont aussi plus impactées par la précarité et le temps partiel et que la politique indemnitaire est plus favorable aux hommes. Par ailleurs, notre université se distingue par sa politique discriminatoire de repyramidage : il y a eu l'an dernier 28,5 % de femmes repyramidées à l'université d'Aix-Marseille contre 52 % en moyenne nationale ! Nos élu.es se battront pour mettre en place un véritable plan de lutte pour l'égalité femmes-hommes.

L'extrême-droite, ses pratiques et ses idées constituent une menace pour le service public de l'ESR, lieu d'émancipation par les savoirs, de vie sociale et de développement de l'esprit critique. Nos métiers, nos études, nos recherches en tant qu'étudiant-es et professionnel·les, comme nos revendications en tant que syndicalistes de l'ESR, sont à l'opposé des idées propagées par l'extrême-droite. Toutes et tous ensemble, faisons front contre l'extrême-droite et ses idées, dans nos lieux de travail comme dans le débat public !