

PROFESSION DE FOI DE L'ÉQUIPE « DÉMOCRATIE, COLLÉGIALITÉ ET SERVICE PUBLIC »

Soutenue par le



Nos dix propositions pour le collège STEE



1

• Faire du conseil un lieu de démocratie et de collégialité universitaires. Représenter les collègues et défendre l'intérêt de l'établissement sans être pour autant la courroie de transmission de la présidence, de l'I-Site ou d'IREKIA, ou une simple chambre d'enregistrement de décisions prises ailleurs.

2

• Elaborer les campagnes d'emplois collégalement sur la base de critères transparents pour répondre aux besoins récurrents prioritaires tant en enseignement qu'en recherche.

3

• Veiller à l'élaboration d'un COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) STEE-UPPA comportant effectivement des engagements en terme d'objectifs mais surtout de moyens, et construire les budgets de façon collégiale.

4

• Assurer une répartition équitable des futures primes du RIPEC pour les enseignant.es-chercheur.es sur la base de critères transparents et consensuels. Exiger pour les PRAG et PRCE des primes équivalentes au titre de leur investissement dans les tâches administratives et pédagogiques.

5

• Permettre au plus grand nombre des maîtres de conférences HDR d'accéder par repyramidage ou article 46-3 au corps des professeurs.

6

• Activer des recrutements sous l'article 26-2 pour permettre à des PRAG et PRCE titulaires d'un doctorat et qualifiés d'accéder à des postes de maîtres de conférence.

7

• Restaurer les départements disciplinaires, instances de concertation d'équipes de travail multi-niveaux, garantes de la cohérence entre licence et master.

8

• Garantir pour les écoles d'ingénieur et IUT l'esprit de la loi (Article L713-9), en particulier sur l'autonomie de décision, de gestion financière et gestion des personnels.

9

• Affranchir les thématiques de recherche des seuls choix dictés par l'I-site et ses chaires « d'excellence ». Ne pas permettre que ces chaires fassent obstacle à la diversité des profils de recherche. Refuser les CPJ (Chaires de professeur junior) et les conditions exceptionnelles accordées à leurs titulaires.

10

• Défendre la qualité de la formation pour les jeunes de notre territoire de la première année au doctorat, sans sacrifier un niveau à un autre, et permettre une continuité de leurs études sans augmentation des frais d'inscription. Etablir une politique transparente d'exonération des frais pour les étudiants étrangers si l'exonération pour tous n'est plus possible.

Votez
DCSP

Rang A

1. FRANCK LUTHON
2. SILVIA ALEXANDROVA
3. MARC DAMBRINE
4. GAETANE LESPEDES
5. THIERRY NODENOT

Rang B

1. ADEL NOUREDDINE
2. CLAIRE LAWRENCE
3. MANUEL ILDEFONSO
4. FRANCOISE RIVIERE
5. ERIC GUILLOTEAU
6. FATIMA CHARRIER EL BOUHTOURY

Donnons un nouvel élan au collège STEE

Ensemble pour un collège démocratique, solidaire et respectueux des personnels et étudiant.es

L'obtention par l'UPPA d'un I-Site en 2017 a impulsé dans notre établissement une nouvelle dynamique de recherche, grâce à des financements dédiés à l'énergie et l'environnement (E2S), et on lui doit aussi le nom de notre collège baptisé en 2018, STEE, pour Sciences et technologies pour l'énergie et l'environnement. C'est dire son implication dans ce label ! Les équipes ayant contribué à cette réussite n'ont pas épargné leurs efforts. Cependant, le ruissellement promis n'a pas eu lieu : même si toutes les disciplines scientifiques ont pu en bénéficier à des degrés variables, les moyens se sont concentrés sur un tout petit nombre de chercheurs et de thématiques. Il convient aujourd'hui, de répartir plus équitablement cette manne financière pour irriguer l'ensemble de la recherche et de l'enseignement. Car les efforts ont bien été exigés de l'ensemble des personnels des composantes et services, affectés par la vaste réorganisation liée au volet managérial de l'I-Site : une enquête confiée à un cabinet indépendant a révélé qu'en 2018, 60% des personnels se sentaient fatigués, 56% stressés et 15% épuisés par les changements imposés (1). Et deux années de pandémie ont encore accentué la pression sur des personnels.

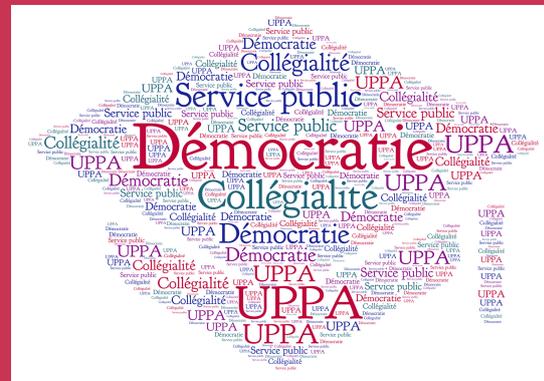
La réorganisation en collèges à l'heure du bilan

Quel bilan aujourd'hui peut-on tirer de cette large reconfiguration de notre université ? Selon nous, ce bilan s'avère négatif pour les personnels et les étudiant.es. Le collège STEE fondé sur la base des deux anciens UFR Sciences et techniques de Pau et de la Côte Basque, intègre en tant que « composantes internes » les deux IUT (Pays de l'Adour et Bayonne Pays Basque) et les deux écoles d'ingénieur (ENSGTI et ISABTP). Il constitue une couche administrative et décisionnaire intermédiaire venant après celles des Écoles et IUT, et précédant celle formée par le conseil d'administration et les autres conseils centraux. La complexification du mille-feuille administratif qui en découle relève le plus souvent du casse-tête au quotidien pour les formations et les services, avec des délais allongés. Et que dire de l'objectif d'une économie de moyens qui pourrait être atteint grâce à des services centralisés et des enseignements mutualisés ? Cette logique a atteint ses limites sans démontrer son efficacité tout en pesant négativement sur les conditions de travail.

Réintroduire de l'humain et du bon sens

Face à tous ces constats, les candidates et candidats des listes « Démocratie, collégialité et service public » soutenues par le snesup-FSU, pour le Conseil de collège STEE, entendent œuvrer pour une université ambitieuse, exigeante, transparente et démocratique, véritablement au service des personnels et de la réussite de ses étudiant.es. Nous voulons réintroduire de l'humain et du bon sens dans cette organisation au travers de la collégialité et de la consultation des personnels.

(1) Rapport Technologia « UPPA, projet de nouvelle organisation », expertise CHSCT, octobre 2018.



La défense de l'emploi et des personnels

L'idée et le projet de « faire mieux avec moins », c'est-à-dire moins d'enseignant.es-chercheur.es, enseignant.es et personnels administratifs, pour faire face à une augmentation du nombre des étudiant.es accueilli.es, cela ne fonctionne pas ! D'autant que le départ à la retraite non remplacé par un autre titulaire d'un nombre (très) significatif de personnels a mis les composantes et formations concernées, leurs responsables et enseignant.es dans une difficulté plus grande : stabiliser les personnels au cœur de l'ISite, renforcer et améliorer le fonctionnement des services centraux est compréhensible, le faire au prix d'un affaiblissement global de l'université sur son cœur de métier conduit à la situation difficile vécue aujourd'hui par nombre de collègues, à tous les échelons de l'université.

Dorénavant, les campagnes d'emplois doivent répondre aux besoins réels de nos formations et laboratoires de recherche, compenser les départs à la retraite par l'arrivée d'autres titulaires et accompagner le développement du collège. Ainsi, un plan de recrutement pluriannuel doit être engagé d'urgence pour accueillir les 4000 étudiants supplémentaires prévus sur les campus du pays basque dans le cadre du projet Irekia. Mais les moyens doivent aussi se traduire en investissement dans les bâtiments à construire et rénover. L'enseignement en distanciel, toujours dégradé, ne peut pas être une solution à l'absence de locaux, la période du confinement nous aura au moins appris cela !

**VOTEZ
DCSP**