

POUR UNE UNIVERSITÉ PLURIELLE ET SOLIDAIRE

PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES DROITS ET STATUTS DES PERSONNELS

► POUR LE RESPECT DES DIFFERENTS METIERS

- Redéfinir les mesures d'encouragement à la recherche pour favoriser l'évolution des PRAG / PRCE vers la fonction de maître de conférences et des maîtres de conférences vers la fonction de professeur.
- Remplacer la fiche d'engagement et de service, actuellement conçue comme un outil de surveillance et de pression excessif et improductif. Lui substituer un dispositif d'aide et d'accompagnement aux enseignants-chercheurs pour valoriser l'ensemble de leurs missions.
- Refuser toute modulation des services statutaires à la hausse.
- Garantir l'indépendance scientifique de chaque chercheur tout en visant en matière de recherche la synergie de projets collectifs concertés.
- Prendre en compte les statuts des personnels, leurs affectations et leurs souhaits de formation pour permettre à chacun d'effectuer un parcours intéressant et cohérent. Développer la formation continue pour favoriser l'évolution dans le métier et la progression dans la carrière.
- Garantir les personnels contre toute mobilité géographique imposée, en particulier dans le cadre du PRES.
- Favoriser le développement de projets de services, et d'une façon plus générale éviter la fragmentation et la dispersion des tâches, qui brouillent la notion d'appartenance professionnelle et empêchent l'établissement de relations de travail saines (y compris dans les relations hiérarchiques).

► POUR L'EQUITE ET LA TRANSPARENCE

- Établir des critères égalitaires et connus de tous pour la gestion des rémunérations complémentaires (primes, indemnités) et les demandes locales d'avancement de grade et de promotion.
- Améliorer la qualité d'accueil et l'intégration de tous les collègues contractuels, avec la mise en place d'une réflexion personnalisée sur leur devenir, et un accompagnement dans l'éventuel « après-contrat ».
- En finir avec les jeux d'écritures et les pseudos-interruptions de contrats permettant l'emploi sur plusieurs années de personnels contractuels. Intégrer ces situations à la priorisation de recrutements de titulaires par concours interne.
- Intégrer toutes les opérations et décisions hiérarchiques dans un processus de concertation large et ouvert, impliquant un calendrier raisonnable et des possibilités de discussion et/ou de recours.
- Informer et consulter régulièrement tous les personnels sur les grandes orientations de la politique de l'établissement

► POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Promouvoir l'action du Médiateur de l'Université, qui doit disposer d'un certain nombre de relais identifiés dans les différentes composantes et services, et dont la consultation doit systématiquement déboucher (avec l'accord exprès des collègues concernés) sur une initiative constructive.

- Professionnaliser les Ressources Humaines, qui doivent travailler en toute transparence, et être des interlocuteurs efficaces pour toutes les informations et tous les points de droits concernant les personnels.
- Inventer des lieux d'échange ou des groupes de travail décloisonnés (personnels enseignants et personnels BIATOS, enseignants-chercheurs et enseignants, personnels et étudiants, personnels de l'université et professionnels extérieurs, etc.), pour favoriser une meilleure compréhension entre les personnels ainsi qu'entre l'Université et ses usagers (et interlocuteurs extérieurs).
- Instaurer une véritable négociation avec la tutelle : élaboration d'un bilan annuel du nombre de postes manquants transmis au Recteur, au Préfet et au Ministère.

Rejoignez le collectif PUPS à cette adresse :

www.pups2012.fr ▶

