



# S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

## ***Elections pour le renouvellement des conseils centraux d'Aix-Marseille Université Scrutin du jeudi 09 novembre 2023***

*Profession de foi des listes « Sgen-CFDT et sympathisants »*

Chers collègues,

Le 9 novembre prochain, vous élierez vos représentants aux conseils centraux d'AMU (CA, CR, CFVU). Le Conseil d'Administration élu aura pour mission d'élire à son tour le président de l'université du prochain mandat (2023-2027).

Cahier revendicatif plutôt que programme exécutif ou présidentiel, la profession de foi que nous vous proposons se fonde sur les valeurs fondamentales défendues partout par la CFDT et par le Sgen-CFDT, l'égalité, la solidarité, la démocratie et l'émancipation, valeurs liées entre elles, puisque chacune d'elle est la condition de possibilité des autres. L'émancipation en particulier nous semble être au cœur des missions et enjeux d'une université, la nôtre comme toute autre : création et transmission des savoirs, connaissance et compréhension du monde permettent de libérer la pensée des individus, de les émanciper, de garantir leur liberté. Cette conception humaniste s'inscrit dans le temps long, elle ne saurait être fondamentalement altérée par les aléas de systèmes politiques, de théories économiques ou des fluctuations des marchés financiers.

Nous avons rassemblé certaines de nos revendications pour Aix-Marseille Université en quatre rubriques, "cœurs de métier", "ressources", "quotidien et avenir", "dialogue social et instances". Contrainte dans son format court, cette profession de foi articule des principes (P) à quelques revendications (R) qui, parmi d'autres, tentent d'y répondre. Nous vous renverrons ultérieurement à la lecture du format plus long de notre profession de foi Sgen-CFDT, qui comprendra une analyse ainsi que d'autres revendications.

### **I. Cœurs de métier de l'université**

#### ***P1 - La recherche, un premier moteur à nourrir, à protéger et à réparer si nécessaire.***

- R1.1 Proposer des décharges d'enseignement aux enseignants-chercheurs (EC) qui ont une très forte activité de recherche.
- R1.2 Faciliter les démarches de recherche sur les plans financier et administratif en rationalisant les processus bureaucratiques.
- R1.3 Soutenir un financement fondamental des laboratoires de recherche, mais non les appels à projets lancés par AMU.

#### ***P2 - Une politique de recherche lisible et visible.***

- R2.1 Réduire l'empilement des structures de recherche et de valorisation.
- R2.2 Rendre visible les laboratoires de recherche à l'ensemble de la communauté.

#### ***P3 - Savoirs, présence et culture pédagogiques au cœur de l'université.***

- R3.1 Diffuser savoirs et compétences par la présence d'enseignants (E) et EC, et non uniquement via un écran.
- R3.2 Développer dans l'université une culture pédagogique, qui concerne tous ses acteurs, y compris les fonctions support et soutien, à travers notamment des modules de formation.

#### ***P4 - Une offre de formation mieux structurée autour des disciplines.***

- R4.1 Donner dans les maquettes d'enseignement plus de place aux contenus disciplinaires par rapport aux modules méthodologiques.
- R4.2 Laisser les E et EC acteurs de terrain décider des maquettes et formats pédagogiques.

## II. Ressources humaines de l'université

### *P5 - Une politique de recrutement et de promotion lisible et rationnelle.*

- R5.1 Réévaluer le processus d'évaluation et de classement des dossiers Biatss pour les campagnes d'avancement et les repyramidages prévus par la Loi de Programmation de la Recherche.
- R5.2 Pouvoir saisir, via une ou plusieurs organisations syndicales, une instance indépendante en cas de suspicion étayée d'inéquité ou de conflit d'intérêt dans un recrutement ou une promotion.
- R5.3 Défendre la place des enseignants du secondaire affectés dans le supérieur (ESAS) docteurs qualifiés CNU dans leur laboratoire comme membres actifs reconnus.

### *P6 - Accès de tous aux responsabilités*

- R6.1 Garantir davantage de transparence et d'équité dans l'attribution des enseignements et des responsabilités pédagogiques et collectives.

### *P7 - Renforcer les compétences au sein d'AMU*

- R7.1 Rendre obligatoire une formation large (gestion administrative, financière et comptable, relations humaines, hygiène et sécurité, droit de la fonction publique) pour tout personnel, Biatss, chercheur, E ou EC, pressenti, nommé ou élu à un poste de responsabilité
- R7.2 Valoriser les compétences des Biatss, chercheurs, E et EC en les mettant à profit dans l'intérêt collectif.

## III. Quotidien et avenir de l'université : diversité, transitions, rayonnement

### *P8 - Une université qui rime avec diversité.*

- R8.1 Evaluer et mesurer l'impact des outils déjà mis en place (Service pour le Respect et l'Egalité par exemple).
- R8.2 Vérifier que les repyramidages proposés par l'établissement garantissent les équilibres visés par la loi, en termes de rapport homme/femme.

### *P9 - Une université actrice des transitions écologique et démographique.*

- R9.1 Développer l'implantation de panneaux solaires, ombrières sur les parkings, accélérer la rénovation et la végétalisation des campus.
- R9.2 Former tous les personnels et les usagers aux enjeux de la transition écologique.
- R9.3 Prendre des mesures pour faciliter l'application de la loi congé de proche aidant.

### *P10 - Une université au-delà de son territoire.*

- R10.1 Promouvoir une politique des langues, ambitieuse, pour la recherche et la formation, autour de la francophonie et d'un plurilinguisme réfléchi.
- R10.2 Privilégier des missions à l'étranger moins fréquentes mais plus longues (dans le souci de la sobriété carbone).

## IV. Fonctionnement du dialogue social et des instances

### *P11 - Un dialogue social transparent, reconnu et fluide.*

- R11.1 Instaurer des réunions bilatérales qui puissent débattre en amont des différentes thématiques de l'agenda social d'AMU.
- R11.2 Rendre l'agenda social lisible et accessible à toute la communauté, par exemple en le publiant sur l'intranet d'AMU.
- R11.3 Reconnaître et prendre en compte l'engagement pour le collectif et les compétences acquises au sein de l'activité syndicale, base du dialogue social.

### *P12 - Des conseils réellement collégiaux.*

- R12.1 Former les membres de conseils, notamment sur le cadre juridique de leur fonctionnement.
- R12.2 Développer au niveau des composantes une expérimentation en ce qui concerne la gestion des examens, la qualité de vie au travail, l'organisation des parcours étudiants, avant de généraliser le cas échéant à tout AMU.

**Le jeudi 9 novembre 2023,  
pour le renouvellement des conseils centraux  
d'Aix-Marseille Université,  
votez et faites voter pour nos listes  
« Sgen-CFDT et sympathisants ».**