

# Faire entendre la voix de la majorité

Depuis plusieurs semaines, les organisations syndicales SNESUP, SNASUB, Sud Éducation ainsi que Le Collectif co-signent et diffusent une lettre des élu·e·s du conseil d'administration. Nous saluons cette initiative qui pourrait contribuer à nourrir les débats et irriguer notre démocratie universitaire. Mais force est de constater que cette communication ne rend pas exactement compte des débats et propose une vision partielle, et parfois fallacieuse, pour se limiter finalement à une critique systématique du travail réalisé. Ainsi, la dernière lettre diffusée comporte un certain nombre d'inexactitudes sur des questions qui, au regard de leur importance au sein de notre université, appellent pourtant à une forme de clarté et de précision. C'est pourquoi les élu·e·s au CA de la liste Ensemble pour l'Université ont décidé de porter à la connaissance de la communauté des éléments d'information complémentaires, et de rectifier certaines déclarations. Nous nous adressons ainsi à toutes celles et ceux qui souhaitent s'inscrire dans une dynamique de compréhension constructive du fonctionnement de notre université.

## #ACCES SALTO

Les révélations faites par le syndicat Sud Education concernant des restrictions d'accès Salto de certains membres du personnel en mai 2018 génèrent un trouble profond au sein de notre communauté. Les élu·e·s d'Ensemble pour l'université condamnent vivement les pratiques qui discriminent des personnes au motif de leur engagement syndical ou politique.

Lors du Conseil d'administration du 14 janvier, la Présidente a rappelé l'impossibilité de mener une enquête administrative interne à l'UT2J et la décision prise, par conséquent, de saisir le ministère pour qu'une mission d'inspection soit diligentée. Elle a également fait part aux élu·e·s du courrier qu'elle a adressé à chacune des 24 personnes citées dans la liste. Afin de réaffirmer publiquement sa position, elle a fait lecture d'un extrait de ce courrier :

**« Avant toute chose, nous tenons à vous assurer que la présidence actuelle condamne fermement tout procédé qui viserait à discriminer des personnes en raison de leur engagement dans un mouvement social. De tels agissements ne sauraient avoir cours dans notre établissement. »**

Plus encore que la fermeté de la position exprimée, nous saluons la réactivité et la responsabilité de la Présidente qui a su mobiliser les moyens appropriés pour que ce dossier soit traité dans les meilleures conditions et dans les meilleurs délais. La mission diligentée par l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de de la recherche (IGESR) devrait permettre de définir les responsabilités de chacun·e et de comprendre les circonstances dans lesquelles se sont déroulés les faits.

## #BUDGET 2020

Concernant le budget initial 2020, rappelons que la Présidente a choisi de reporter le vote prévu initialement le 10 décembre, afin que les débats puissent avoir lieu en présence des représentant·e·s des différentes listes élues au CA. **Nous résumons ici quelques points allant dans le sens d'un budget plus réaliste, plus lisible, avec des effets concrets sur les composantes :**

- l'intégration du GVT (Glissement Vieillesse Technicité) dès le budget initial est une décision nouvelle qui permet de proposer un budget réaliste,
- les dotations de base attribuées aux composantes sont toutes stabilisées voire augmentées, après deux ans de diminutions,
- un travail considérable a été entrepris par les services des affaires financières pour regagner des marges de manœuvre en recouvrant des sommes dues à notre établissement,
- la définition de lignes budgétaires plus claires et précédemment fusionnées a accru la lisibilité du budget.
- de nouvelles lignes budgétaires spécifiques ont été affectées à plusieurs domaines prioritaires, tels que la politique culturelle, l'accompagnement du handicap ou encore la mission égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Un compte-rendu détaillé du budget voté au CA du 14 janvier 2020 est disponible sur le blog Vie institutionnelle de l'université.

## # CAMPAGNE D'EMPLOI

### Le respect des instances démocratiques

La campagne d'emploi 2020 a été élaborée dans un principe de concertation élargie par rapport à ce qui préexistait. Non seulement le VP-CA et la DRH ont rencontré l'ensemble des composantes pédagogiques, mais, fait nouveau, ce sont également l'ensemble des services qui ont été associés aux premiers échanges sur les besoins en postes. Cette campagne a été présentée en détail lors du Comité Technique du 9 décembre. En détail puisque la séance a duré exceptionnellement 4 heures et a permis de détailler et discuter chaque poste. **Le CT a formulé son avis sur la campagne par 4 voix contre et 5 abstentions. Il n'y a donc pas eu un refus unanime, comme cela avait été le cas lors des campagnes 2016 et 2017 par exemple.**

### Campagne BIATSS

Que le compte n'y soit pas, tout le monde peut entendre ! Mais revenons aux chiffres, ils sont éloquentes ! Comme le VP CA a eu l'occasion de le souligner, notre campagne d'emploi BIATSS 2020 est la plus volumineuse de ces 5 dernières années, si l'on met de côté les supports attribués pour la résorption de l'emploi précaire (loi Sauvadet) qui étaient des supports supplémentaires attribués par le ministère mais qui n'ont été disponibles que jusqu'en 2017. **Cela témoigne d'une volonté de préserver les emplois BIATSS.** Le tableau ci-contre permet d'en juger.

Campagne d'emploi	2020	2019	2018	2017	2016
Postes votés en CA	52	31	22	38	60
DONT					
Concours et recrutements ouverts	37	13	17	19	24
Supports loi Sauvadet				10	25
Mis en réserve	0	0	0	1	3
Mobilités int/ext	15	18	5	8	8

### Campagne Enseignants-Chercheurs

Il n'y a pas plus de mises en réserve en 2020 que d'ordinaire. Les 30 postes non publiés sont, dans leur grande majorité, des postes non publiables ou non réclamés par les composantes, et non pas des postes gelés pour faire des économies. Affirmer le contraire, c'est faire une lecture erronée des tableaux qui nous ont été présentés par le VP CA et la DRH devant les instances (tableaux joints au relevé de délibérations du CA du 10 décembre 2019, disponible sur le site de l'université).

Sur les 30 postes non publiés, 14 sont occupés par des collègues qui sont en détachement ou en disponibilité. Impossible donc de les publier au concours puisque leurs titulaires peuvent revenir à tout moment.

Par ailleurs, 5 autres supports sont occupés par des personnes qui ont la possibilité de faire valoir leur droit à la retraite mais qui peuvent décider de différer ce droit pendant plusieurs années. Là encore, impossible de publier les postes.

Sur les 11 supports restants, 5 postes n'ont pas été publiés, conformément à la demande des composantes qui, pour des raisons variées, ne souhaitent pas que le poste soit pourvu à l'occasion de la campagne 2020. 1 poste est prêté par une composante à une autre, il n'est donc pas vacant. 1 support MCF n'a pas été publié suite à l'endorecrutement du MCF sur le support de PR mis au concours lors de la dernière campagne. Enfin, 1 support PR a été mis en réserve en raison de la publication en 2020 de 3 supports MCF dans la composante et du retour, à la rentrée prochaine, d'1 PR qui était en détachement depuis 6 ans.

**Restent donc 3 supports – et seulement 3 – qui, après de nombreuses discussions, n'ont pas été publiés en 2020, non pas pour « détruire les supports », mais dans la perspective d'un éventuel redéploiement, en 2021.**