

**ELECTIONS AU CONSEIL DE L'UFR CHIMIE BIOLOGIE**

Scrutin du 10 au 12 décembre 2024

**Collège B : Autres enseignants-chercheurs, enseignants et personnels assimilés**

*Sièges à pourvoir : 10 titulaires*

**Liste Transparence et collégialité**

Présence d'une profession de foi

- 1- SIEFFERT Nicolas
- 2- MELLET STOPPIN Virginie
- 3- PEREZ DEL VALLE Carlos
- 4- AKOKA Aurore
- 5- GARCIA Richard

## « Transparence et collégialité »

*La liste « Transparence et collégialité » s'est présentée pour la première fois lors des élections précédentes et nous souhaitons poursuivre notre engagement. Nous constatons des avancées sur les sujets que nous défendons mais il nous paraît nécessaire de poursuivre le travail, aussi bien au niveau du conseil d'UFR que du conseil de CSPM Faculté des Sciences.*

**Plus que jamais, ces élections s'inscrivent dans un contexte budgétaire très difficile.** De nouvelles coupes budgétaires sont prévues par le ministère. Elles vont encore impacter la situation financière de l'établissement, alors même que nous sommes toujours sous le coup d'un plan d'austérité à l'UGA (sobrement intitulé « *trajectoire budgétaire* »). La pyramide des âges fait que le nombre de postes « différés » (c'est à dire de titulaires remplacés par des contractuels) s'accroît d'année en année. Par ailleurs, quasiment aucune création de poste n'est permise par la présidence. Pourtant, le nombre d'heures complémentaires et de vacation explosent et le taux de contractuels est déjà trop important. Notre UFR continuera de subir une pression forte pour geler un grand nombre de postes et pour réduire significativement son offre de formation. **Nous serons toujours plus sollicités pour "faire mieux avec moins" et cela a une incidence sur nos conditions d'exercice et sur notre santé au travail.** Les conseils d'UFR et de CSPM auront donc un rôle de **contrepoids** majeur à jouer pour s'opposer aux politiques d'austérité et défendre nos conditions de travail.

**Conscient·es des difficultés qui attendent tou·te·s les collègues de l'UFR,** nous présentons cette liste afin de **porter une voix différente dans les conseils, en œuvrant pour le bien commun,** dans le respect des règles de **démocratie, collégialité et d'équité.** Nous apporterons notre aide à tous les collègues, avec une attention particulière envers les plus précaires d'entre nous, en ayant toujours pour objectif de **réduire les inégalités "par le haut".**

**Les enjeux de cette élection sont donc particulièrement importants et les élu·es auront un rôle clé à jouer pour peser dans les décisions,** aussi bien à niveau de l'UFR (concernant, par exemple la répartition des services d'enseignement) qu'au niveau de la CSPM (déroulé de carrières, relations avec les autres composantes (DLST), etc...).

### **Les élu·es de notre liste défendront les positions suivantes :**

- **Représenter tous les collègues,** ne pas défendre de positions individuelles lors des conseils, mais œuvrer à l'amélioration des conditions collectives et au bénéfice du plus grand nombre.
- **Information et transparence.** Améliorer le fonctionnement de la composante pour fluidifier la communication au sein de l'UFR :
  - Diffusion systématique des ODJ et des PV de séances à tou·tes les collègues.
  - Diffusion des documents de travail aux élu·es suffisamment tôt (7 jours à l'avance, avec les ODJ) afin de permettre aux élu·es de préparer les séances au mieux et d'ouvrir la discussion avec les personnels de la composante.
  - Organiser des réunions de préparation avec les collègues, avant et après les séances des conseils, lorsque nécessaire.
- **Améliorer la gestion des services d'enseignement :**
  - Recréer du lien entre le DLST et l'UFR de Chimie-Biologie, organiser la rotation entre les enseignant·e·s qui interviennent en Licence et ceux qui interviennent en Master.

Permettre à tou-te-s les enseignant·es qui le souhaitent d'enseigner au-delà de la L1 et de la L2 (c'est à dire hors du périmètre du DLST). Recréer un sentiment d'appartenance à l'UFR pour tous les collègues.

- Organiser la rotation des responsabilités pédagogiques et administratives au sein de l'UFR.

- **Soutenir et faciliter les demandes relatives à la carrière** (CRCT, délégation, avancement, mobilités, etc...) : Transparence sur les critères d'évaluation et information des collègues sur les attendus liés au montage de leur dossier. Mise en place d'un retour personnalisé aux collègues afin d'améliorer leur dossier en cas de refus. Veiller à l'équité de traitement entre les collègues et à l'application des règles de déontologie (c.f. charte de déontologie de l'ESR). Veille au respect de l'égalité femmes/hommes. Prise en compte des périodes d'interruptions de carrière (congé maladie/parental/etc...) lors de l'évaluation des dossiers.
- **Aide aux collègues dépourvus de laboratoire de rattachement** : Favoriser le retour à la recherche, leur permettre de bénéficier des mêmes droits que les autres (visites médicales, accès à un bureau, etc...).
- **S'opposer à la modulation de service imposée / subie, réaffirmer le service statutaire de 192h eq. TD pour les enseignants-chercheurs et 384h pour les enseignants.** Limiter les dérogations au plafond d'heures complémentaires (HC). Veiller à réduire la pression sur les collègues appelé·es à faire de plus en plus d'HC.
- **Engager une réflexion sur Valence** : Il est essentiel de valoriser les enseignants qui choisissent de dispenser leurs cours à Valence, contribuant ainsi à la diversité et à la qualité de nos formations. Leur engagement mérite d'être reconnu et soutenu par des mesures concrètes, afin de garantir des conditions de travail favorables et d'encourager cette présence hors du campus principal de Grenoble. Cette démarche est essentielle pour offrir à tous les étudiants un parcours universitaire de qualité où qu'ils se trouvent.
- **Défendre les conditions de travail des collègues** : Revenir à une charge de travail raisonnable. Faire de la Qualité de Vie au Travail une question centrale (respect de la charte du bon usage du temps de travail de l'UGA, lutter contre l'inflation des charges administratives, prévenir les "bore-out" et les "burn-out", etc...). Prévention des RPS et des situations de mal-être au travail au sein de la composante.
- **Défendre une politique d'emploi volontariste, à hauteur des besoins** :
  - Défendre les postes statutaires (enseignants, enseignants-chercheurs et BIATSS) et s'opposer fermement aux gels de postes.
  - Œuvrer pour résorber la précarité en défendant la titularisation de tous les collègues précaires (contrats temporaires sur besoins permanents).
  - Proposer et défendre, chaque année, les postes de Professeurs en 46.3, en veillant à l'égalité femmes/hommes, afin que la perspective de carrière des Maitres de Conférences ne soit plus essentiellement l'échelon exceptionnel de la hors classe.

Nous nous engageons **pour le rayonnement de notre UFR** qui passe par la valorisation de son personnel, de son offre de formation et de recherche, et par l'accueil et le soutien de tous ses étudiants français et étrangers.