Motion des personnels de l'UPPA réunis en assemblée générale le 17 novembre 2011
A l'appel des syndicats FERC-Sup CGT, FSE, FSU (SNESUP et SNASUB),
SNPREES-FO, SUD Étudiant, UNSA (A&I et SNPTES)

La gravité de la situation budgétaire de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) est la conséquence directe de la loi LRU et du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE).

Nous, personnels de l'UPPA, nous ne sommes pas responsables de la situation financière de notre université. Nous n'avons pas à en faire les frais.

Dans une telle situation, nous exigeons :

Du Président de l'UPPA qu'il garantisse :

- Le maintien de tous les emplois statutaires et contractuels (y compris par le renouvellement des CDD jusqu'au passage en CDI)
- Le remplacement de tous les départs en retraite
- Le maintien de tous les éléments de rémunération avec paiement à échéance normale.
- Le maintien de toutes les prestations sociales
- Le maintien de la prise en charge du délai de carence en cas de maladie
- Le maintien de toutes les heures d'enseignement et de l'offre de formation.
- La non augmentation des droits d'inscription des étudiants

Du Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche qu'il garantisse l'intégralité des moyens nécessaires pour le maintien et l'amélioration :

- des services rendus par l'UPPA en matière d'enseignement supérieur et de recherche sans réduction de l'offre de formation ni augmentation des frais d'inscription
- des conditions d'emploi et de rémunération des personnels avec l'intégralité des budgets correspondant:
    - aux transferts de charges,
    - au financement du GVT*
    - à l'application des mesures de revalorisation indemnitaire des personnels BIATOSS
    - au maintien de toutes les prestations sociales interministérielles

Nom	Prénom	Statut	Signature

*Le GVT correspond, d'une part, à une augmentation de la rémunération des agents sous l'effet de l'avancement lié à l'âge (composante vieillesse) et de changements de corps ou de grades (composante technicité), et, d'autre part, à la différence entre le coût des agents sortants (départs à la retraite, mobilités) et des agents entrants (recrutement suite à des concours). La somme des deux conduit soit à un GVT positif (ce qui est le cas de la grande majorité des universités) soit à un GVT négatif (baisse de la masse salariale).