Enseignement supérieur et Recherche : les réformes s'additionnent pour détruire les solidarités

L'évaluation pour faire des coupes claires

La politique d'évaluation des personnes, des laboratoires, des universités aboutit de plus en plus souvent, non pas à améliorer le service public, non pas à être utile à la société, mais à démolir le voisin. Lorsqu'il faut aller à la pêche aux crédits, il n'est pas rare d'entendre dénigrer le laboratoire voisin, l'établissement concurrent « qui ne nous arrive pas à la cheville ». On développe des regroupements où l'un des acteurs absorbe l'autre. On est loin d'une politique de coopération digne du service public. Cette lutte destructrice a des conséquences sur l'offre de formations.
Pour les personnels les regroupements dont la fonction est de raser pour « rentabiliser » vont rapidement avoir pour conséquence la destruction d'emplois de toutes les catégories et dans certains cas imposer la mobilité.

Evaluation, avancement, promotions : la destruction du statut de fonctionnaire et de toute égalité de traitement

Lors de l'évaluation, il est de mise aujourd'hui de ne pas tenir compte de la catégorie du personnel évalué (niveau A, B ou C). Nous devons tous être performants, ne pas compter nos heures, voire même encadrer d'autres collègues et … être obéissants. Certains responsables assument clairement aujourd'hui que la fiche de poste et l'évaluation sont indépendantes du corps de recrutement.
La carotte des primes et promotions est mise en avant, et c'est le statut de fonctionnaire qui est mis à mal.
Pour les propositions de réductions d'ancienneté, d'avancement, de PFR, il est demandé aux N+1 d'appliquer les proportions imposées. Il n'y a plus d'étude globale des carrières des personnes, c'est la remise en cause de l'égalité de traitement.

La PFR, une usine pour diviser les personnels

La PFR divise les collègues de l'AENES contribue à relancer les « vieilles querelles » entre les différents statuts dans l'enseignement supérieur et la recherche (AENES, ITRF, Bibliothèques, non titulaires).
Il est «étonnant» de voir certains représentants du personnel participer à l'évaluation des emplois et même réclamer plus de niveaux différents de postes !
Bien sûr il s'agit aujourd'hui de satisfaire les signataires du protocole primes en échange de suppressions d'emplois.
Pourtant cette politique à courte vue et purement individualiste, aboutira à terme à une diminution drastique du nombre de fonctionnaires et à la précarité généralisée pour les jeunes.

La PFR, un support pour renvoyer les problèmes aux niveaux « subalternes »

Les problèmes d'organisation, l'évaluation, les propositions pour les promotions sont renvoyés au niveau des N+1, qui peuvent être de catégorie A ou B, et servent de fusibles.
En contrepartie d'un niveau supérieur de PFR, les N+1 doivent eux-mêmes appliquer les proportions imposées pour la répartition des primes et des réductions d'ancienneté.
L'encadrement supérieur distribue les tâches, les ordres et les contre-ordres, gère par le stress et renvoie les responsabilités aux niveaux inférieurs. Il s'appuie sur la part « fonction » de la PFR des N+1 pour se dédouaner.

Recrutement des personnels : la LRU et le droit de veto des présidents

La prétendue autonomie est en réalité une concentration du pouvoir entre les mains des présidents et de leurs alliés.
Alors que l'on nous a rebattu les oreilles de la nécessité d'être mobiles, le droit de veto inscrit dans la LRU permet aux présidents d'agir en véritables autocrates.
Sans même exercer officiellement le droit de veto, les directions des universités acceptent qui elles veulent, comme elles veulent, sans aucun contrôle puisque les demandes des personnels sont examinées par l'enseignement supérieur avant la réunion de la commission paritaire.

Parallèlement à la destruction de toute égalité dans la gestion des personnels titulaires, se développe dans tous les secteurs le recrutement de personnels non titulaires - notamment au niveau ingénieur d'études et ingénieur de recherche - pour des fonctions identiques à celles exercées par les titulaires et avec des contrats divers.

Il nous faut défendre :

- le retour à une gestion égalitaire, quel que soit son lieu d'exercice ;
- un avancement automatique ;
- le relèvement des salaires, correspondant aux qualifications demandées et aux responsabilités assumées, contre l'individualisation avec la PFR ;
- le statut de fonctionnaire pour tous les personnels.

Nous nous battons pour nous opposer aux contre-réformes détruisant les retraites et à la Sécurité Sociale, il faut aussi se battre pour notre statut de fonctionnaire et ses acquis.