

Le 19 janvier 2010 vous allez être appelés à voter pour le renouvellement des représentants des personnels au Comité Technique Paritaire Ministériel de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (CTPM ESR).

Les fondements de la Fonction Publique sont remis en cause dans tous les ministères (loi sur la mobilité, suppression massive d'emplois par l'application de la RGPP, démantèlement de tous les statuts...). L'enseignement supérieur et la recherche subissent de plein fouet cette logique de casse et de désengagement de l'Etat, cédant la place à des financements privés. Les établissements deviennent de véritables " entreprises ", le savoir et les connaissances étant transformés en marchandises.

Le CTPM est consulté sur :

- les textes et statuts régissant les établissements,
- les statuts des personnels,
- les textes relatifs aux personnels précaires,

Il est informé du bilan du Comité Central Hygiène et Sécurité. Les représentants des personnels au titre de la FSU se battent

- pour le maintien des garanties statutaires et du cadre de la Fonction publique d'Etat,
- pour la progression du pouvoir d'achat pour tous,
- contre un système d'évaluation qui instaure la concurrence entre collègues et l'individualisation des salaires, remettant en cause le travail en équipe.

Ces instances ont un rôle de premier plan, aussi bien comme lieu où se révèlent les dispositions du gouvernement, que comme lieu où peuvent s'exprimer, par les déclarations et votes des organisations syndicales, le refus et la colère des personnels. Les représentants de la FSU assument cette fonction de porte-parole et, par leur combat dans ces instances, sont un appui aux luttes des personnels dans les établissements.

Souffrance au travail : qui sont les vrais responsables ?

L'exemple de l'université de Bourgogne

Le nombre de collègues qui nous saisissent pour cause de mal-être dans leur service ne cesse d'augmenter. C'est pourquoi le SNASUB de l'université de Bourgogne a mené une enquête auprès des BIATOS.

Ce sont surtout des personnels administratifs et essentiellement des femmes qui ont répondu (près de 70 % de femmes parmi les BIATOS).

Les collègues relèvent notamment comme problèmes liés aux conditions de travail :

- le travail dans l'urgence, avec des délais précipités au détriment de la qualité, ce qui laisse un sentiment d'insatisfaction et du stress,
- des difficultés relationnelles principalement avec un supérieur hiérarchique (BIATOS ou enseignant), mais aussi avec des collègues n'ayant pas une fonction hiérarchique
- la flexibilité des horaires,
- des difficultés dûes au poste de travail.

Les troubles le plus fréquemment relevés sont : stress, mal de dos, insomnie, avec souvent des difficultés à venir travailler, déprime, troubles digestifs.

La situation relevée, souvent n'est pas récente et le phénomène est durable. Pour la moitié des réponses, les difficultés ont été signalées au responsable, et assez peu au médecin du travail.

La quasi totalité des personnes ayant répondu, a indiqué n'avoir jamais reçu d'information sur les risques psycho-sociaux.

Les rouages de la machine

La remise en cause des droits collectifs, en individualisant les carrières et les salaires, aboutit en réalité à réduire l'autonomie et parfois à détruire la personne.

Le SNASUB avait déjà soulevé les conséquences qu'entraînerait l'ARTT, qui introduit l'accroissement des amplitudes horaires et transforme les jours de congé acquis en récupération de temps de travail disparaissant en cas de maladie par exemple. La volonté d'ouvrir encore plus tôt le matin, encore plus tard l'après-midi et le samedi après-midi les BU, sans moyens supplémentaires, est la démonstration que nous avons en face de nous une hiérarchie prête à écraser les personnes au profit d'intérêts immédiats.

L'évaluation et la mise en concurrence des personnes entre elles est un pas supplémentaire. Au quotidien, le « management » consiste à donner « ordres et contrordres », et il faut répondre au coup par coup. Nombre de collègues, y compris responsables hiérarchiques, ont le sentiment d'un travail bâclé. Cette insatisfaction est renforcée lors de l'évaluation qui relève des objectifs non atteints et qui en fixe de nouveaux.

La PFR, prime comportant une partie « fonctions » et une partie « résultats », accroît le fossé entre la poignée « d'excellents éléments » et la masse des « moyens » et

« des pas bons à grand chose ».

Avec la LRU, ce n'est pas seulement la prime, mais la carrière, le salaire qui vont être « gérés » de cette manière. Aujourd'hui cela touche aussi les enseignants du supérieur, avec notamment la LRU et la LOLF.

A cela s'ajoute la loi sur la mobilité, avec mises en disponibilité d'office et droit de licencier.

Nous nous retrouvons 50 ans en arrière et les étudiants aussi. Le but du jeu devient : comment faire du fric ; on a d'une part la méthode Paris-Dauphine, avec ses masters nationaux transformés en diplôme d'établissement avec des droits d'inscription inégalés et d'autre part la réduction de la masse salariale avec la précarité et le travailler plus pour, à terme, gagner moins.

NOUS PARLONS DE PERSONNES, ILS NOUS RÉPONDENT RESSOURCES

NOUS PARLONS DE DROIT DES SALARIÉS, ILS NOUS RÉPONDENT GESTION

NOUS PARLONS DE CONDITIONS DE TRAVAIL, ILS NOUS demandent de « GÉRER NOTRE STRESS »

nous demandons des droits collectifs, ils nous inventent des « cellules d'écoute »

Pourtant, plus que jamais l'éducation, la recherche doivent être des lieux de vie, avec le droit pour tous les jeunes, quelles que soient leurs origines, d'accéder à l'enseignement supérieur, avec des salariés ayant des droits collectifs permettant l'égalité de traitement et l'amélioration du service rendu au public.

Danièle Patinet



L'IGAENR veut accélérer la recomposition universitaire

Le rapport de l'IGAENR (Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche) publié à la demande de Valérie Pécresse s'inscrit dans la volonté d'une recomposition du paysage universitaire aggravant les effets de la loi LRU. S'il est recommandé aux établissements de se doter d'une gouvernance plus forte et de mettre en place un conseil type « Conseil d'orientation stratégique » réduisant de fait la représentation des représentants de la communauté universitaire il est surtout préconisé la constitution de campus d'excellence. Pour mettre en place cette orientation, quatre scénarios qui risquent de modifier en profondeur la configuration actuelle des sites universitaires :

- la création d'un établissement public de coopération scientifique -EPCS (tel qu'il existe aujourd'hui) ;
- la fusion de plusieurs universités en une seule université ;
- la création d'un grand établissement ;
- la création d'un EPCS deuxième génération doté de compétences élargies.

Les chantiers proposés par l'IGAENR :

- stratégie et missions ;
- déploiement territorial ;
- politique d'excellence ;
- gouvernance ;
- négociation et partenariats.

Pour cela, le rapport propose la mise en place d'un comité de pilotage rassemblant des personnalités reconnues et légitimes dans la communauté universitaire. Seuls les établissements retenus par le ministère pour faire partie de ces pôles pourront bénéficier du financement du grand emprunt lancé par le Gouvernement. Par ailleurs, les établissements ayant opté pour un de ces scénarios ne pourront plus faire marche arrière !

Le grand emprunt

Les fonds alloués aux établissements sont les intérêts des placements des sommes empruntées par l'Etat et placées en bons du trésor, ou même en bourse. Cet emprunt pèsera sur le fonctionnement de toutes les universités dans la mesure où le gouvernement va (comme l'a indiqué Eric Woerth) rembourser cet emprunt au moyen d'économies supplémentaires réalisées dans le cadre de la RGPP (Révision

Générale des Politiques Publiques). Le grand emprunt aura mécaniquement pour effet de réduire encore davantage l'emploi public.

Pour faire partie des pôles d'excellence et ainsi bénéficier du grand emprunt les établissements devront également réduire de façon importante le nombre de leurs unités de formation et de recherche (UFR). Par ailleurs, l'obtention de ce grand emprunt est subordonnée également à la mise en œuvre de nouveaux instruments de pilotage, d'une nouvelle gouvernance, plus réduite, censée être plus réactive, sans lien direct avec les fondements démocratiques et collégiaux des universités, réduisant ainsi la représentativité des personnels et des usagers.

L'attribution des sommes liées au grand emprunt à quelques grands pôles d'excellence pose la question du financement des autres universités par rapport à leurs besoins, en regard de leur mission de service public d'enseignement supérieur et de recherche. L'intérêt général est sacrifié pour privilégier quelques campus d'excellence, qui s'opposeront de fait aux autres universités reléguées en universités de seconde zone.

Les exigences imposées par le grand emprunt sont très éloignées des besoins de l'enseignement supérieur. La base de compétition sur laquelle il est octroyé aux « bons élèves » augure mal de l'avenir de l'université et de son indépendance. Car en quoi permettra-t-il d'améliorer les conditions de vie et d'études des étudiants ? D'aider ceux qui ont des problèmes de logements ? De donner des meilleures conditions de travail aux personnels enseignants et BIATOS ? On peut craindre que les exigences de rentabilité, de concurrence, la politique du résultat etc... ne favorisent qu'une minorité d'établissements regroupés dans les campus d'excellence, pouvant prétendre à un meilleur classement international et drainant la frange d'étudiants les plus favorisés. Pour les autres universités la pénurie des personnels et des moyens financiers va s'accroître.

Le SNASUB s'oppose à cette logique basée sur la concurrence et l'élitisme dont sont porteurs les pôles d'excellence. Ces orientations sont porteuses d'éclatement du système universitaire et des indispensables coopérations entre établissements dans le cadre d'un développement équilibré sur l'ensemble du territoire.

Marie Ganzozi



La gestion des contractuels

Le 4 juin 2010, le comité technique paritaire (CTP) de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA) a été consulté préalablement à la mise en place d'un dispositif organisant la gestion des personnels BIATOSS contractuels. Le dispositif proposé constitue une réelle avancée pour les collègues même si les objectifs d'égalité de traitement et d'extinction de la précarité portés par le SNASUB et l'intersyndicale ne sont pas encore atteints.

Les mesures proposées constituent pour nous un **dispositif à minima**. L'évaluation annuelle du dispositif en CTP est prévue. Des améliorations ultérieures pourront (pour le SNASUB, elles devront) être envisagées. Ce dispositif vise à favoriser la stabilisation des personnels contractuels et à réduire l'emploi précaire à l'université, à rapprocher leur situation en terme de rémunérations (salaires et primes) et d'évolution de carrière, de celle des personnels titulaires.

1. La stabilisation des personnels contractuels

A. Accès aux corps de fonctionnaires

Il s'agit de transformer 32 emplois de contractuels en emplois de fonctionnaires à raison de 3 à 5 par an. Ils correspondent au déficit en postes BIATOSS reconnu par le ministère lors du passage aux responsabilités et compétences élargies (RCE). Il s'agit donc d'un accès par concours et ne se traduira pas forcément par une titularisation automatique sur place du contractuel occupant le poste.

B. Transformer les CDD en CDI

Pour les contractuels recrutés sur des emplois pérennes, après 3 années maximum de CDD successifs après avis du chef de service et entretien d'évaluation. Pour le SNASUB, tout collègue réunissant les conditions d'ancienneté prévues devrait bénéficier d'un CDI sans condition et cette « période d'essai » en CDD devrait être réduite à **1 an**. A ce jour, nous n'avons pas obtenu de réponse favorable à cette revendication.

2. Rapprocher la situation des contractuels de celle des titulaires

Sur 3 plans : le niveau de recrutement (avec prise en compte de l'expérience professionnelle, l'évolution des rémunérations et le volet indemnitaire.

A. Prise en compte de l'expérience professionnelle

Des services publics et des services privés sur la base de ce qui se fait pour les personnels administratifs (AENES) et techniques (ITRF). Donc égalité de traitement sur ce point.

B. Évolution des rémunérations

Le temps passé en CDD et pris en compte mais l'ancienneté nécessaire pour passer à l'échelon supérieur est fixée à 1,5

fois l'ancienneté réglementaire pour les titulaires, ce que le SNASUB conteste mais nous n'avons pas été entendus sur ce point.

C. Politique indemnitaire

Mise en place de la PIAC (Prime d'investissement des agents contractuels), versée en 2 fois (juin et décembre à terme) après délibération du conseil d'administration pour le 1er versement 2010 sous réserve des disponibilités budgétaires.

Les montants sont fixés à 1000€ brut pour les C, 1500€ brut pour les B et 2000€ brut pour les A

C'est un effort significatif mais un régime inférieur de moitié à celui des titulaires et donc une **inégalité de traitement que nous contestons**.

Le dispositif prévoit, comme pour les titulaires, des « primes à caractère exceptionnel », individuelles, sur décision du président, dont **nous contestons le principe même**.

La situation des contractuels rémunérés sur contrat de recherche pourrait faire l'objet d'un traitement particulier aussi, nous avons demandé à ce qu'une référence (la même que pour les autres contractuels) soit indiquée clairement.

Avis du SNASUB de l'UPPA sur le dispositif proposé

Nous avons demandé à ce qu'il y ait deux votes, l'un sur l'ensemble du texte moins le passage relatif à la prime exceptionnelle, et l'autre portant sur ce passage.

Lors du premier vote nous avons voté pour ce dispositif. En effet, même si le Président n'a pas souhaité intégrer la plupart de nos amendements visant à établir une égalité de traitement, ce dispositif constitue objectivement une réelle avancée très attendue par les collègues contractuels et pour laquelle nous nous sommes mobilisés ce printemps.

Lors du second vote, suivis en cela par les autres élus du personnel, nous nous sommes prononcés contre les primes exceptionnelles. En effet, le SNASUB, tout comme les autres syndicats à l'UPPA, reste fermement opposée au principe des primes exceptionnelles individuelles, un dispositif opaque qui, même s'il est marginal, cultive et légitime une inégalité de traitement entre collègues.

Pour le SNASUB, ce dispositif en faveur des contractuels constitue un réel motif de satisfaction à mettre au crédit de l'action collective, du travail intersyndical et de la mobilisation des collègues.

C'est un point d'appui pour des améliorations ultérieures : pour nous, l'égalité de traitement demeure l'objectif à atteindre. A travail égal, rémunération égale.

Antoine Meylan

La concurrence entre les personnels ? Non merci !

Comme toute la Fonction publique, le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche est soumis à une pluie de réformes qui modifient radicalement le paysage universitaire et la recherche. L'application de la LRU et le passage obligatoire aux responsabilités et compétences élargies des établissements (RCE) au plus tard au 1er janvier 2012 qui en découle constituent de véritables mises en causes du fonctionnement des établissements et des droits des usagers comme ceux du personnel. Si les établissements devront se débrouiller pour fonctionner sans davantage de moyens (plafonds d'emplois bloqués) ils devront cependant continuer à appliquer les choix politiques définis de façon opaque et anti-démocratique par le gouvernement.

Le maître-mot de ces choix est la mise en concurrence à tous les niveaux et le développement des « pôles d'excellence » dont le grand emprunt est la pierre angulaire. Pour rentrer dans les critères de sélection du grand emprunt les établissements sont invités à se regrouper (fusion de plusieurs établissements en un seul, création de grands établissements, etc..) un des buts étant de mutualiser les moyens pour en réduire les coûts. Ces réorganisations à marches forcées mettent à mal les conditions de travail des personnels. Et tout comme dans d'autres secteurs ayant vécu ce type d'expériences (France télécom notamment) on voit apparaître chez les personnels une grande souffrance au travail.

Casse des repères collectifs et réduction des coûts

Ces changements basés sur l'individualisation cassent les repères collectifs qui sont l'essence même de nos missions, la notion de « compétences » prime désormais sur les qualifications des personnels : tandis que la qualification atteste de la reconnaissance objective d'un diplôme ou/et d'un concours, par contre l'appréciation des compétences est largement subjective car entre les mains des « managers ». La politique de GRH consiste essentiellement dans la gestion des tableaux de bords dans le cadre des objectifs définis dans les Budgets Opérationnels de Programme – BOP. La Politique de Gestion des Ressources humaines et des compétences (GPEC) est perçue par les établissements non pas comme un outil permettant une gestion mettant en relation les besoins des établissements et les qualifications des personnels mais comme un outil permettant surtout une réduction des coûts en personnel.

« Pour combattre ces dérives de marchandisation de l'enseignement supérieur et de la recherche, des résistances se mettent en place »

C'est cette logique qui est promue dans le rapport du « Conseil de modernisation des politiques publiques » publié fin juin 2010 qui préconise pour l'enseignement supérieur :

- de rénover la fonction RH, dans le contexte d'autonomie croissante des opérateurs universitaires (à travers notamment la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences tenant compte de l'évolution de la démographie étudiante par territoire) ;
- de mettre en place une démarche qualité au sein des universités, notamment dans le domaine des formations et développer l'évaluation par les étudiants ;
- de rationaliser et professionnaliser les fonctions supports et soutien des organismes ;
- d'offrir aux chercheurs un accès à l'information technique et scientifique au meilleur coût ;
- de rationaliser l'organisation et améliorer l'efficacité des dispositifs d'incitation à l'innovation et la valorisation de la recherche ;
- d'améliorer le pilotage et mettre en œuvre la tarification à l'usage des Très Grandes Infrastructures de Recherche en France (TGIR).

Précarité accrue

Le déficit en emplois titulaire a toujours été massif dans le Supérieur. L'absence de création de postes ces dernières années apparaît certes moins pire que dans l'Éducation nationale, mais le désengagement de l'État conduit les établissements à recruter des personnels précaires pour remplir des missions pérennes de service public.

Défendre le Service public

Pour combattre ces dérives de marchandisation de l'enseignement supérieur et de la recherche, des résistances se mettent en place. Le mouvement universitaire sans précédent en 2009 se situe dans cette exigence de défense du service public d'éducation, de ses usagers et de ses personnels.

Pour lutter contre la casse programmée par le gouvernement, pour contrer ces orientations désastreuses pour les usagers et pour les personnels, il est impératif que ceux-ci s'organisent et décident démocratiquement des actions à mettre en place.

Le travail mené par le SNASUB tant au niveau local que national (participation du SNASUB dans l'intersyndicale sup/recherche) se situe dans cette volonté.



INRP : une dissolution inacceptable

Le SNASUB-FSU dénonce la décision des ministres de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur de dissoudre l'Institut national de la recherche pédagogique (INRP) de façon brutale et précipitée pour le transformer en simple institut interne de l'École normale supérieure de Lyon dès le 1er janvier prochain.

Cette décision, annoncée aux conseils de l'INRP le 17 septembre, s'inscrit dans le cadre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) et de la diminution programmée du nombre d'opérateurs de l'État, sans considération des enjeux et missions de la recherche en éducation pour le service public de l'Éducation nationale. Quelles autres raisons que la volonté du gouvernement de procéder à tout prix à des coupes budgétaires peuvent imposer la disparition de l'INRP comme établissement public administratif autonome dans des délais aussi réduits ? L'intégration dans l'ENS dans ces conditions apparaît comme un pis aller risqué pour les personnels.

Les tutelles portent la responsabilité de la façon dont l'INRP a été laissé à la dérive ces dernières années, sur le plan scientifique et pédagogique comme avec l'asphyxie budgétaire organisée qui s'est déjà traduite par de nombreux postes vacants non remplacés, notamment de personnels administratifs, techniques et de bibliothèques. L'INRP emploie environ 220 personnes et dispose d'un budget d'environ 15 M€, masse salariale comprise. Le récent rapport de l'AERES relève que le nombre de personnels administratifs est passé de 82 à 72 entre 2007 et 2009, faute d'une dotation suffisante en masse salariale et bien que le plafond d'emploi n'ait pas officiellement baissé.

L'INRP doit être préservé du démantèlement qui menace en particulier le Musée national de l'Éducation sur le site de Rouen, le service d'histoire de l'éducation et les autres équipes extérieures. Mi septembre, les élus du CHS ont lancé une procédure d'alerte face aux risques psychosociaux auxquels sont exposés les personnels sur le site de Rouen, dans un contexte particulièrement délétère. Il faut dire que ces personnels ne sont plus que 22 sur un effectif théorique de 34 et qu'ils ont dû assurer en cette rentrée la surcharge de travail liée au déménagement dans un nouveau bâtiment, alors même que le musée est remis en cause et que tous les projets scientifiques, d'exposition, sont suspendus !

Dans cette situation, le SNASUB-FSU entend que les missions de l'INRP soient refondées et confortées. Cela suppose un institut de recherche autonome, disposant des moyens humains et financiers à la hauteur de ses missions au service de la recherche et de tous les acteurs de l'éducation et de la formation.

Le mouvement de soutien à l'INRP s'organise avec un appel international qui rencontre un succès significatif. Dix des douze membres nommés du conseil scientifique ont également présentés leur démission à Valérie Péresse.

De son côté, l'intersyndicale FSU, SGEN-CFDT, CGT et UNSA a organisé plusieurs assemblées générales.

L'ouverture d'une négociation collective sur le devenir des personnels BIATOS et des autres catégories de l'INRP est indispensable, afin que les droits des personnels soient garantis quel que soit le devenir de l'INRP et que chaque agent bénéficie bien de la situation la plus favorable et conforme à ses souhaits, selon son statut, dans la restructuration en cours. Pour l'instant seuls sont prévus des entretiens professionnels individuels avec la DRH de l'ENS de Lyon ! Une telle procédure ne saurait se substituer au cadre de négociation collective indispensable. La situation des personnels des différents sites doit également être prise en compte.

Enfin, à l'ENS de Lyon elle-même, l'intersyndicale a aussi exprimé son inquiétude quant aux conséquences de cette absorption sur les structures internes et le fonctionnement de l'établissement. L'ENS de Lyon est issue de la fusion, au 1er janvier 2010, des deux anciennes ENS lyonnaises de sciences et de lettres, et elle est suffisamment loin d'avoir achevé sa réorganisation pour ne pas avoir besoin d'un nouveau chamboulement dans un calendrier aussi contraint.

Bernard Teissier

Signez la pétition de soutien à l'INRP :

<http://www.sauvonslarecherche.fr/spip.php?article3245>



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 indépendants 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 :

Hormis la division à l'intérieur de l'AENES, la PFR contribue à relancer les « vieilles divisions » entre les différents statuts dans l'enseignement supérieur et la recherche (AENES, ITRF, Bibliothèques, non titulaires).

Il est déplorable 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 soi-disant 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 véritable 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 et responsabilités demandées, 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 le statut et les acquis de notre statut de fonctionnaire.

Compte-rendu de la délégation de l'intersyndicale Sup / Recherche à la CPU

Une délégation de l'intersyndicale Sup / Recherche à été reçue jeudi 4 novembre par une délégation de la Conférence des Présidents d'Universités (CPU). Cette rencontre avait pour objectif de porter les inquiétudes des personnels et des étudiants qui sont grandes, à propos des conséquences - en matière de restructuration du tissu universitaire de recherche et d'enseignement - du Grand Emprunt et des Equipex, Labex, et autres «Ex» qui se préparent en excluant une majeure partie des personnels.

Les questions ont porté sur :

- grand emprunt et logique de restructuration ;
- avenir, rôle et place de tous les personnels ;

- place pour les instances des universités et des organismes ;
- question de l'«excellence».

Les représentants de l'Intersyndicale ont également demandé à pouvoir intervenir lors de la CPU plénière du 18 novembre et indiqué qu'ils voulaient discuter des modalités de cette intervention tout en précisant que cette même démarche serait entreprise auprès des présidents des organismes. Après discussion la CPU a proposé une rencontre le même jour que la plénière entre l'intersyndicale et les présidents d'universités qui souhaitaient discuter sur le sujet. L'intersyndicale débat de la meilleure position à prendre.

Marie Ganozzi

Parler de la privatisation à l'université c'est d'abord parler de l'emploi

L'enseignement supérieur s'est toujours distingué par la précarité qui y règne, du fait d'un nombre de titulaires très insuffisant, compensé par des recours à des contractuels sur ressources propres qui peuvent représenter de 15 à 30 % des emplois BIATOS selon les établissements. Aujourd'hui, le nombre de postes de titulaires est officiellement stabilisé alors qu'il régresse partout ailleurs dans la fonction publique d'Etat, mais les besoins ne sont toujours pas couverts, loin s'en faut. De nouvelles « solutions » sont adoptées ou en voie de l'être par les établissements.

Plus que la LRU, c'est la loi Mobilité de 2009 qui offre l'essentiel de ces nouveaux dispositifs, comme le relève une note récente de la CPU : le recours étendu à de nouveaux types de contrats (CDD et CDI), le recours à l'intérim. Le risque majeur pour les personnels est celui d'une *france télécomisation* de l'université, c'est-à-dire la coexistence durable d'un double statut avec des dynamiques inversées : croissance de l'emploi contractuel, stagnation ou régression de l'emploi titulaire ; l'emploi contractuel recouvrant lui-même des catégories bien distinctes : la masse de bas salaires précaires d'un côté, quelques contrats « en or » de l'autre.

Le risque d'externalisation

Ce serait une erreur du point de vue syndical de réduire cette question à la seule variable de l'emploi. Le recours à des prestataires n'est pas une nouveauté en soi : les bibliothèques universitaires n'ont pas procédé autrement pour les chantiers de rétroconversion de leurs catalogues. Nombre d'activités administratives et techniques se déroulent sur un marché concurrentiel, parfois depuis longtemps, parfois plus récemment. Pour prendre un exemple provocateur : même les systèmes d'information des établissements pourraient être externalisés demain avec le développement du « *cloud computing* ».

Sept établissements du PRES université de Lyon sous-traitent depuis cette rentrée leur bureau virtuel à Microsoft. De fait, la structure des emplois évolue considérablement dans les établissements et va continuer à évoluer. Loin du débat caricatural sur le « cœur de métier », entretenu par V. Péresse dans le seul dessein de justifier la pénurie d'emplois titulaires, cela pose de nouvelles questions, y compris dans la perspective d'un authentique projet de développement du service public : quelles activités les établissements souhaitent-ils exercer, et lesquelles considèrent-ils pouvoir sous-traiter, à qui et dans quelles conditions ?

A contrario, l'interdiction faite d'utiliser les fonds des opérations Campus et autres grands emprunts pour financer des emplois de fonctionnaires est scandaleuse : ne s'agit-il pas, officiellement, de développer des équipements pour les étudiants, des laboratoires de recherche ? Qui les fera tourner ? Des étudiants vacataires ?

Bernard Teissier



Etablissements du Supérieur : les mobilisations se développent

Contre-réformes et résistances

Dans les universités la lutte contre la précarité, la défense de l'emploi public et pour l'augmentation des salaires tend à se développer. Des personnels soutenus par des étudiants se mobilisent pour dire leur opposition aux dégradations des conditions de vie et de travail qui tendent à s'accélérer au vu des réformes en cours. Les regroupements en pôle d'excellence via le grand emprunt, la mise en place de la RCE obligent les établissements à revoir l'organisation à l'interne. Cela se traduit par une réduction/fusion du nombre d'UFR et de services. Cela a bien entendu des conséquences sur la vie des personnels et sur l'accomplissement de leurs missions.

Face à cette politique, imposée par le gouvernement, des résistances se mettent en place dans certains établissements tels qu'à l'ENS d'ULM, Cachan, Université Paris 6, etc... Les collègues se battent pour ne pas voir disparaître, suite à des externalisations, des missions de service public comme l'entretien des locaux par exemple. La fin du financement par l'Etat des emplois aidés et le non renouvellement de contrats CDD par les établissements accentuent le mécontentement des personnels.

A l'Université Lyon 2

Les personnels se sont mobilisés pour soutenir une délégation qui est intervenue au CA pour porter une motion/pétition signée très largement par les personnels.

Cette mobilisation résulte d'un ras-le-bol concernant notamment l'absence de concertation des personnels dans la réorganisation des services, les contrats en CDD des personnels non titulaires, et les conséquences de cette réorganisation sur les conditions de travail des personnels.

Cette mobilisation a été payante puisque suite aux demandes des personnels la présidence s'est engagée à :

- ramener les contrats des personnels ANT de 70% à 100% ainsi que les contrats en CDI ;
- mettre en place des groupes de travail portant sur la carrière des personnels contractuels (grille indiciaire, évolution de carrière, indemnitaire..)
- organiser des Assemblées générales sur les deux campus, sur les réformes en cours et les conséquences en termes de réorganisation dans l'établissement.
- convoquer la tenue du Congrès de l'université (réunion des 3 conseils : CA, CS, CEVU) sur les restructurations universitaires au niveau du pôle lyonnais.

Restructurations et mobilité imposée

Les restructurations des services, les redéploiements qu'elles entraînent doivent être mis en relation avec les décrets d'application sur la loi sur la mobilité et aux parcours professionnels du 3 août 2009 dont *la charte de la mobilité*

dans la Fonction publique publié par le ministère du Travail, de la solidarité et de la Fonction publique le 12 novembre 2010 où on trouve dans le chapitre « Faire de l'agent un acteur de sa mobilité » *que l'agent est au coeur du dispositif de mobilité. Il prend l'initiative de sa mobilité en répondant à une offre d'emploi, il dispose d'une autonomie dans ses choix de postes, il est de sa responsabilité de valoriser son expérience.* Cependant ce beau principe risque d'être inefficace dans le cadre de mobilité imposée, liée aux redéploiements faisant suite à des restructurations. La loi prévoit que suite à trois refus de l'agent concernant une mobilité imposée, celui-ci peut être mis en disponibilité, ce qui équivaut dans les faits à un licenciement pur et simple de la Fonction publique.

Dans un contexte de pénurie d'emplois et d'une gestion managériale des « compétences » où l'agent sera encadré par un conseiller mobilité-carrière et cadre recruteur pour la gestion de sa carrière toutes les dérives sont à craindre. A n'en pas douter, le regroupement des établissements en EPA ou en super PRES avec en corollaire la réduction/fusions des services et des composantes ouvre la porte à la création de centres de gestion des personnels de plusieurs établissements. Dans ce cadre de remise en cause des acquis des personnels en terme de droits, il est impératif de continuer à se battre pour :

- la création de postes de fonctionnaires à hauteur des besoins,
- l'intégration des précaires sur des emplois statutaires,
- une réelle amélioration des carrières des agents,
- une augmentation du point d'indice.

Marie Ganozzi

