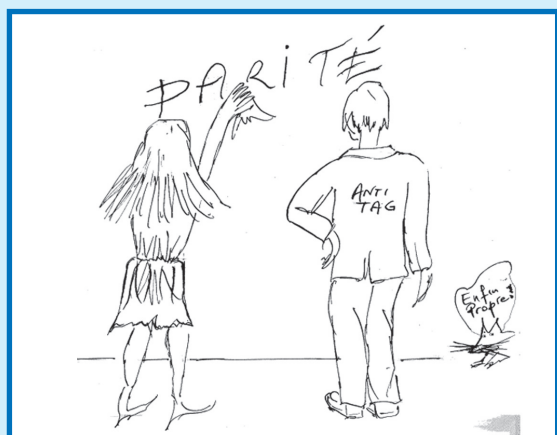


L'action "détague ta fac" continue.

Concernant le nettoyage extérieur et la suppression des tags, nous nous réjouissons de l'orientation prise à présent par la direction de l'université : confier cette mission essentielle aux services de la Direction de la Vie du Campus et lui donner les moyens pour le faire.

Un petit bémol tout de même : 6 étudiants pour un petit job d'été, d'accord, mais renforcer la division des services techniques, ne serait-ce pas plus pérenne et plus cohérent avec l'enjeu ?



Yves Madaule



Nous tenons tous à transmettre un bonjour chaleureux à notre collègue Yves Madaule que des ennuis de santé éloignent de nous. Yves, nous pensons beaucoup à toi et nous te dédions ce premier numéro. Nous te souhaitons un prompt rétablissement.

A bientôt.

Au moment où l'Université et la Recherche françaises subissent de profondes mutations et des attaques sans précédent contre nos missions et nos statuts, la FSU de Paul Sabatier estime nécessaire de se rapprocher de vous. Et crée cette nouvelle Gazette.

Cette publication trimestrielle a vocation à vous informer, favoriser le débat et éclairer les enjeux tant nationaux que locaux.

Ce premier numéro met le focus sur un moment essentiel pour notre université après la mise en place de la LRU : les élections pour le Comité technique paritaire.

*Bonne lecture,
La Gazette FSU*

FOCUS

Le Comité technique paritaire

La loi du 1^{er} août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) a prévu la mise en place de Comités techniques paritaires (CTP) dans les universités. Ses compétences sont détaillées dans l'article 15 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984.



FOCUS



Par délibération du 7 juillet 2008, le Conseil d'administration de l'UPS a créé le CTP. Les élections ont eu lieu le jeudi 27 novembre 2008. Le quorum n'ayant pas été atteint, le deuxième tour de scrutin, sans condition de quorum, aura lieu le mardi 3 février 2009.

CTP et compétences

Le CTP est commun à toutes les catégories de personnels : Biatoss, ITRF, enseignants, enseignants-chercheurs et personnels non titulaires.

Sa mission est de "traiter des problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, au recrutement des personnels et des projets de statuts particuliers". En particulier, il joue un rôle important dans le projet d'établissement, l'organisation interne de l'université et la gestion des ressources humaines : aménagement et réduction du temps de travail, compte épargne temps, politique de formation, bilan social, politique indemnitaire, conditions de recrutement dont celles des contractuels, égalité hommes/femmes, etc. Un bilan de la politique sociale de l'établissement doit lui être présenté chaque année.

Un CTP comprend, en nombre égal, des représentants de l'administration nommés par le président de l'université (10 à l'UPS) et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires (10 à l'UPS). Une élection au scrutin proportionnel au plus fort détermine pour chaque organisation syndicale son nombre de représentants. Les représentants seront ensuite nommés sur proposition des organisations syndicales.

CTP, Commission paritaire d'établissement et Commission des personnels enseignants

La Commission paritaire d'établissement existante, qui traitait de toutes les questions relatives aux personnels Biatoss est chargée uniquement de **préparer les travaux des commissions administratives paritaires** des différents corps de personnels.

Au niveau de l'UPS, l'équipe de direction actuelle n'a pas reconduit la commission "locale" CPE qui préparait les travaux du Conseil d'administration pour les questions spécifiques aux personnels enseignants et enseignants-chercheurs (avis sur les promotions, primes, recrutements, obligations de service...). Ces questions sont directement traitées par le Conseil d'administration dont le mode d'élection LRU a induit une sous-représentation des syndicats représentatifs des personnels.

Il aurait été possible à la gouvernance de l'UPS de laisser jouer des rôles complémentaires aux différentes instances, en visant transparence et collégialité : un cadre collectif défini par le CTP, les questions catégorielles et nominatives au niveau des deux CPE et la décision revenant au final au CA.

La FSU

La Fédération syndicale unitaire (FSU), première organisation de la fonction publique d'Etat, est présente dans les trois fonctions publiques : Etat, territoriale et hospitalière. Au niveau de l'UPS, les trois principaux syndicats nationaux généraux membres de la FSU sont :

• **le Snasub** pour les personnels d'administration scolaire et universitaire (catégories A, B, C), les personnels des bibliothèques, les personnels ingénieurs, techniciens, de la recherche et de la formation (ITRF) et les personnels administratifs de documentation (www.snasub.fsu.fr) ;

• **Le SNCS** ouvert aux chercheurs des établissements publics de recherche, des organismes para publics et privés à but non lucratif (www.snacs.fr) ;

• **Le Snesup** pour l'ensemble des enseignants exerçant dans les établissements publics d'enseignement supérieur, quels que soient leur statut ou leur ministère de rattachement. (www.snesup.fr).

Les engagements de la FSU

Au sein du CTP, la FSU continue à porter les valeurs et les principes qu'elle a toujours défendus. Elle œuvre pour :

- **une gestion des ressources humaines transparente et équitable** (aménagement et réduction du temps de travail, compte épargne temps, politique de formation, bilan social, politique indemnitaire, conditions de recrutement dont celles des contractuels) ,
- **une amélioration des conditions de travail** (matérielles et immatérielles)
- **une réelle prise en compte des conditions d'hygiène et de sécurité.**

En particulier, la FSU s'engage à défendre le respect des **statuts des personnels**, malgré les dispositions régressives portées par la loi LRU, telles que le recrutement, au bon vouloir du président, de contractuels y compris pour les personnels enseignants et enseignants-chercheurs ou la modulation des services.

Le budget global, la fongibilité asymétrique (les crédits d'état de personnels peuvent être utilisés pour d'autres dépenses (fonctionnement, investissement, etc.), l'inverse n'étant pas possible) et le plafond d'emplois en masse et en nombre créent de nouveaux risques pour les statuts des personnels et leurs carrières.

La FSU soutient la mise en œuvre d'une véritable politique de **résorption de la précarité**, que ce soit pour les enseignants (Ater, vacataires, moniteurs), les personnels Biatoss ou les chercheurs (post-doc, CDD). Les concours de la fonction publique, qui sont censés reconnaître le mérite et l'investissement de chacun, doivent rester le socle garant de l'égalité républicaine et donc la formation des personnels doit être renforcée pour aider à la réalisation des projets professionnels. Pour autant, il faudra définir en CTP une politique pour prendre en compte les besoins permanents et pour remédier au blocage social et aux souffrances humaines subis par certaines catégories de personnels (durée minimum d'un contrat, préavis, etc.).

La FSU défend la recherche de **la meilleure adéquation entre moyens** (humains, financiers, etc.) **et missions** à assurer, pour que les tâches soient réalisées, dans la mesure du possible, dans l'université pour l'université. La FSU exige que toute externalisation de services soit justifiée et soumise à l'avis du CTP, avant d'obtenir l'accord du CA de l'UPS. Ceci est particulièrement d'actualité dans le contexte du Plan Campus et du partenariat public-privé (PPP) qui le porte.

La FSU soutient également toutes les actions favorisant le progrès des personnels et de l'institution, notamment

celles conduisant à une meilleure insertion et reconnaissance des spécificités des personnels (formation continue, soutien pédagogique, aide à l'intégration dans une équipe de recherche, etc.).

Dans un souci d'équité et de justice, la FSU agit pour que toutes les primes soient attribuées dans la transparence, en fonction de critères discutés et pour que toutes les charges supplémentaires assurées par les personnels soient reconnues et prises en compte. Dans un contexte où les conditions de vie de la plupart des personnels sont de plus en plus difficiles, la FSU continue à agir pour une amplification de l'action sociale (amélioration de la restauration, transport, prestations sociales, etc.).

Enfin, la FSU lutte contre toutes les régressions d'où qu'elles viennent et, en particulier, celles que la direction pourraient vouloir mettre en place sous couvert de LRU.

Pourquoi voter pour la FSU ?

La FSU promeut un syndicalisme unitaire, démocratique, indépendant, et pluraliste, au service des aspirations et des revendications des personnels qu'elle regroupe. La FSU, qui donne la primauté au dialogue et à l'écoute mutuelle, a en permanence le souci de débattre avec l'ensemble des personnels, de défendre avec force leurs revendications et d'élaborer avec eux des propositions afin de construire des alternatives aux politiques actuelles.

La FSU œuvre en faveur de choix éducatifs, économiques et sociaux de justice, d'égalité, de solidarité, de laïcité et de démocratie. Dans ce but, elle recherche des convergences avec les autres organisations syndicales (échanger, débattre et mener des actions unitaires) et construit des partenariats avec le mouvement associatif afin de créer des espaces d'échanges, de réflexion et élaborer des initiatives communes.

La FSU a toujours montré par ses actes, ses engagements pour la défense des missions, statuts, services et carrières pour dynamiser la recherche publique, répondre aux besoins de la société, préserver le cœur de nos métiers et revaloriser nos carrières. Preuve en est, par exemple, les actions de la FSU au niveau du CTPU. Elles ont permis des acquis tels que la fusion des classes MC2-MC1 pour les maîtres de conférence, la procédure d'appel suite à un refus de titularisation, le rétablissement des qualifications, les concours de professeurs réservés aux maîtres de conférence (article 46.3), l'extension aux professeurs de la bonification pour mobilité, l'élargissement des conditions d'attribution des congés pour recherche et conversion thématique, etc.

Vous souhaitez obtenir une information, vous souhaitez rejoindre les rangs de la FSU, n'hésitez pas à nous contacter :

Dominique Ramondou pour les Biatoss :

tél. 05 61 55 86 84 • e-mail : ramondou@cict.fr

Dimitri Peaucelle pour les chercheurs

tél. 05 61 33 63 09 • e-mail : peaucell@laas.fr

Daniel Sidobre pour les enseignants et enseignants-chercheurs

tél. 05 61 33 69 68 • e-mail : daniel@laas.fr

Deuxième tour du CTP

Comme il fallait s'y attendre, un deuxième tour est nécessaire et ... , par miracle, deux nouvelles listes sont tombées du ciel !

Aussi, ne vous méprenez pas, votez et faites voter ! Mais surtout votez pour ceux qui, véritablement, vous défendront et défendront un idéal de service public. Votez et faites voter pour ceux qui ne visent pas à confisquer toute vraie représentation des personnels et non pour ceux qui ne seront là que pour joindre leurs éventuelles voix à celles de la direction, déjà représentée à 50% au sein du CTP.

La FSU est sans ambiguïté : elle défend les intérêts des personnels et du service public d'enseignement supérieur et de recherche. Lors des plus récentes attaques (décret modificatif du décret 84-431 du 6 juin 1984, CNRS, Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), service des enseignants du second degré, etc.), ses prises de position ont été claires et aucune compromission opportune ou catégorielle n'est venue remettre en cause les principes défendus.

Pensez aussi, si vous devez ne pas être présent le 3 février, à demander le vote par correspondance avant le 20 janvier 2009, car le vote par procuration n'est pas autorisé.

Et surtout, pensez à "qui a voté quoi et qui a fait quoi" au moment de glisser votre bulletin de vote dans l'enveloppe du vote par correspondance ou dans l'urne !

le service des enseignants du second degré et celui des autres ...

Le Conseil d'Administration du 19 novembre 2008 a voté, sous couvert de l'application d'une circulaire, la modification des modalités de prise en compte des heures de Travaux Pratiques (TP) dans les services des enseignants du second degré.

Le Snesup est intervenu auprès du président et a su trouver les arguments pour obtenir le gel de cette décision : inégalité de traitement entre collègues réalisant le même service, application du décret LANG, etc...

Des réunions seront programmées pendant le premier semestre 2009, en particulier avec le Snesup mais, nous le demandons, surtout au sein du CTP, pour étudier cette question des TP. En effet, au delà de la question des personnels du second degré, la modification du décret 84-431 du 6 juin 1984 concerne aussi les modalités de prise en compte des TP dans les services de tous les personnels, une heure TP égale une heure TD, et pose le problème du financement de cette mesure que le Snesup a par ailleurs toujours revendiquée : moyens supplémentaires pour les universités, modulation à la hausse des services ? Le Snesup restera, en tous les cas, vigilant sur cette question !

Pour plus d'information sur la modification du décret, vous pouvez consulter l'analyse faite sur :

www.laas.fr/~daniel/SNESUP/AGdecree16dec2008.pdf .

la GIPA ...

La GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) ne compense pas la baisse du pouvoir d'achat de tous les fonctionnaires : elle ne prend en compte que les pertes individuelles de pouvoir d'achat pour ceux qui n'ont pas eu de promotion durant la longue période comprise entre le 31/12/2003 et le 31/12/2007.

Pour autant, si votre indice de rémunération n'a pas évolué pendant la période considérée, nous vous invitons à vérifier que vous avez bien bénéficié de cette mesure. Dans le cas contraire, la FSU vous invite à contacter votre service gestionnaire et/ou la FSU pour faire valoir vos droits.

Le classement de Shanghai



Albert Fert, prix Nobel de physique 2007, a exprimé dans *Le Monde* du 26 août 2008, son point de vue sur le classement de Shanghai :

“La méthode utilisée pour établir le classement désavantage les universités françaises”.

Ayant demandé aux responsables du classement de Shanghai quel bénéfice allait retirer son université, Paris-XI, notre Nobel a appris que *“un prix, Nobel ou autre, obtenu par un professeur d’université française, rapportait généralement deux fois moins de “points” à son université que le même prix en rapporte à l’université d’un collègue étranger, américain ou britannique par exemple, lauréat du même prix.*

L’origine de cette réduction est la suivante. La recherche universitaire française s’effectue en général dans des laboratoires mixtes associant l’université à un organisme comme le CNRS. Shanghai attribue alors 50 % du bénéfice à l’université et 50 % à l’organisme. Mais, comme le CNRS et les autres organismes de recherche n’apparaissent pas dans le classement de Shanghai, cela signifie que la moitié du bénéfice du prix ne profite à personne et s’évapore complètement.

J’ai fait remarquer à des responsables du classement de Shanghai que la recherche d’un professeur d’université américaine bénéficiait aussi de financements et salaires d’institutions comme la National Science Foundation (NSF).”

Autrement dit, si vous êtes soutenus financièrement, quitte à ce que vous recrutiez des CDD avec ce financement, cela vous rapporte 100%, si vous êtes soutenus en nature par des emplois de titulaires mis à disposition par le CNRS ou autre, cela vous rapporte 50%.

Albert Fert en déduit *“Nos universités devraient être à une meilleure place. J’imagine qu’une méthode moins désavantageuse amènerait nos universités les mieux classées, Paris-VI (42^e) et Paris-XI (49^e), dans les vingt premières places. C’est aussi mon sentiment - d’après ce que je connais - de nombreuses universités européennes, américaines ou asiatiques apparaissant dans le classement de Shanghai. Nos universités, je le constate régulièrement, ont beaucoup de points forts en enseignement et en recherche. Bien sûr, nous devons et nous pouvons faire encore mieux. Ainsi, dans la compétition internationale en recherche, nos enseignants-chercheurs ont deux à trois fois plus de charges d’enseignement que leurs collègues des très bonnes universités américaines (trois fois plus également que je n’en avais à mon début de carrière).”*

Et dire que ce classement est à l’origine de bien des bouleversements du paysage universitaire et sert d’alibi à bien des régressions !

Dans les labos...

Le 1^{er} juillet 2008, le CA du CNRS a adopté une nouvelle mouture du “plan stratégique”. En retrait par rapport aux fortes menaces de dislocation de l’organisme, ce document affirme que *“toutes les disciplines actuellement représentées au CNRS ont vocation à y rester”* et les répartitions de moyens entre disciplines, i.e. la politique scientifique, seraient du ressort de la direction de l’organisme. Mais le plan stratégique acte surtout la création des instituts.

Une complète réorganisation du CNRS va en découler. Elle se fera dans la précipitation (sept-oct 2008) et sans cadre précis (le plan stratégique permet nombre de dérives). Sous prétexte d’efficacité et de visibilité, on va vers :

- ▶ Une démultiplication des couches de direction, alors même que les postes de chercheurs et d’ITA (ingénieurs, techniciens, administratifs) seront en baisse ;
- ▶ Un accroissement du pilotage tant national que régional avec la mise en place de campus régionaux thématiques ;
- ▶ Une mise au pas avec la disparition progressive des financements de base, la mise en place de primes aux plus dociles.

Le budget 2009 prévoit la suppression de 900 postes de titulaires avec pour corollaire l’explosion de la précarité et augure d’un désengagement massif du CNRS des unités et disciplines dites “non stratégiques”. Par ailleurs, le limogeage de M.-F. Courel de la tête du département SHS et l’absence de négociations sur les carrières illustrent l’autoritarisme avec lequel le ministère procède.

L’organisation nationale et régionale du CNRS se décide en ce moment !

Les statuts et les carrières des personnels se feront-ils sans vous ?

Des chiffres, après l’élection des représentants des 3 conseils dans les commissions !

Commission	Positif	Ambition	Intersyndical	Unsa	Etudiants	Total
bâtiments et patrimoine	5	1	0	0	0	6
budget et finances	3	2	1	0	0	6
culture	2	1	1		1	5
vie et aménagement du campus	3		2		1	6
relations internationales	4	1	1			6
TOTAL	17	5	5	0	2	29
%hors étudiants	62,96%	18,52%	18,52%			100%

Représentation des personnels au niveau des 3 conseils						
En voix, nombre	3464	2010	3049	533		9056
%	38,25%	22,20%	33,67%	5,89%		100%
En élus, nombre	37	16	14	1		68
%	54,41%	23,53%	20,59%	1,47%		100%

Aménagement du campus : quelques idées simples venues... de Waterloo !!!

Marcel Mongeau,

syndiqué Snesup, maître de conférences UFR MIG

J'ai fait mes études au Canada et j'ai enchaîné trois postdocs qui m'ont amené à connaître quelques campus très agréables (Université de Montréal, University of Waterloo, University of Edinburgh). Depuis mon arrivée à l'UPS en 1994, j'ai discuté avec plusieurs personnes de ce qui, selon moi, pourrait facilement être amélioré sur notre campus.

La première chose qui choque en arrivant à l'UPS, c'est évidemment l'état des bâtiments et notamment ceux

sur l'attractivité de notre université aussi bien pour les étudiants, les postdocs que pour les enseignants/chercheurs et professeurs invités.

À l'University of Waterloo, j'avais accès à des petits restaurants variés, cafés et brasseries, le plus souvent gérés et opérés par des associations étudiantes qui, en plus de créer des emplois pour des étudiants, animaient le campus et constituaient une diversité d'offres conviviale et rafraîchissante. Il y avait même une petite maison



Campus Université de Waterloo - Credit: Chris Hughes
Copyright: © University of Waterloo, Graphics

dédiés exclusivement à l'enseignement. Il me semble que la cause principale de ce problème est le fait que ces bâtiments soient littéralement abandonnés aux étudiants. Dédier un personnel responsable de chaque bâtiment (et ayant son bureau dans ce bâtiment) aurait l'avantage de montrer la présence de l'Université dans chaque bâtiment avec un relais réactif pour faire remonter rapidement tout problème technique et/ou d'entretien.

Par ailleurs, je doute que la façon dont est géré l'entretien, par sous-traitance, ne soit optimale. J'ose à peine aborder ici l'état des toilettes, sujet tabou, et qu'on devra probablement aborder un jour si on souhaite réellement s'ouvrir à l'international sans traumatiser certains étudiants étrangers. Là encore, je ne suis pas certain qu'il ne s'agisse uniquement d'une question de moyens.

Une fois qu'on se sera attaqué à l'état des bâtiments, on pourra discuter d'idées toutes simples pour améliorer la qualité de vie des étudiants et des personnels sur notre campus, ce qui aura un impact non négligeable

(Grad House) au milieu du campus, gérée par les étudiants «gradués» (en master ou en PhD), qui abritait un pub et les bureaux de l'association des étudiants gradués, favorisant échanges interdisciplinaires et offrant un lieu de convivialité, par exemple pour discuter de manière informelle avec un visiteur étranger.

À l'UPS, en sortant des bâtiments, on marche soit sur des parkings ou dans des sentiers de terre. J'apprécie les quelques nouveaux trottoirs qui ont enfin surgi sur le campus avec l'arrivée du métro mais ce n'est vraiment pas suffisant.

À l'University of Waterloo, comme ici, il y a une voie périphérique qui ceinture la majorité des bâtiments. Tous les parkings sont concentrés à l'extérieur du périphérique, l'intérieur ne comporte plus que les bâtiments entourés d'espaces verts, de bancs publics et de voies pour piétons et vélos. Je crois que ce serait assez facile de mettre graduellement en œuvre l'analogie ici.

Si j'écoutais mon cœur d'écologiste, j'oserais même ajouter qu'il n'y a pas de raisons pour que les piétons, cyclistes et

usagers des transports en commun paient indirectement pour les parkings des automobilistes. Il faut bien se rendre compte que c'est ce qui se passe lorsque les parkings sont en accès libre et gratuit. À Montréal, Waterloo ou Édimbourg, même les personnels paient un abonnement pour accéder à des parkings dont la superficie est, par conséquence, limitée.

Abordons maintenant le problème des sentiers boueux que tout collègue ou étudiant un peu en retard doit emprunter régulièrement (en entraînant des sillages de boue dans certains bâtiments les jours de pluie). J'ai vu à Cornell University qu'on avait systématiquement tracé toutes les diagonales possibles entre les bâtiments sous forme de trottoirs piétonniers. S'il s'agit ici encore d'une question de moyens, il me semble que simplement remplacer les sentiers de terre du campus par une très étroite bande de béton serait un grand progrès : un trottoir de 1 m de large serait suffisant, y compris pour les personnes à mobilité réduite.

Enfin, pour avoir joui de l'aménagement paysager du campus de l'University of Waterloo autour d'un charmant petit ruisseau autour duquel vivaient canards et bernaches (oies sauvages), je pense que notre université pourrait assez facilement mettre en valeur la perle qu'est le Canal du Midi qui traverse notre campus en catimini, tout caché qu'il est derrière des broussailles et des bâtiments.

Intégrer visuellement le Canal ajouterait selon moi un cachet inestimable à notre campus. Voilà quelques petites idées, toutes simples, qui, il me semble, amélioreraient notre qualité de vie à tous.



Campus Université de Waterloo - Crédit: Chris Hughes
Copyright: © University of Waterloo, Graphics

Se déplacer aujourd'hui dans l'université...

Quoi de neuf pour se déplacer sur le campus ?

Notre campus est vaste, ce qui rend les déplacements difficiles, en particulier pour les étudiants et personnels travaillant aux extrémités du campus, loin des stations de métro Université Paul Sabatier ou Faculté de Pharmacie.

Une pétition, qui a recueilli 800 signatures, a interpellé les collectivités locales, Conseil général et municipalité, ainsi que la société Tisséo et le Président de l'UPS. Tous ont promis d'œuvrer pour une amélioration des transports sur le campus. Dans un premier temps, il serait question de prolonger la ligne 88 reliant le CHR de Rangueil à la station UPS sur un trajet desservant le campus Paul Sabatier.

Vu la proximité de la station Ramonville avec la partie sud-est du campus, un accès «piéton/vélo», proche donc de l'OMP, du Laas, du CESR, du Cnes et de la zone Canal inciterait à réellement utiliser des transports

en commun et des transports doux et permettrait d'économiser l'énergie et de protéger l'environnement. Comme elle s'y était engagée, l'actuelle mairie de Toulouse a retiré le projet de LMSE, contesté en particulier par l'association Veracruz : il n'est donc plus question d'un nouveau pont sur le Canal. L'alternative proposée par Veracruz suggère une voie uniquement bus/vélo/piéton à l'intérieur du campus vers Montaudran via le pont Giordano Bruno. Cette question mérite, de notre point de vue, un véritable débat au sein de la communauté UPS, afin de mesurer réellement les avantages et inconvénients de toutes les options proposées, en particulier pour les riverains. Les délais sont moins contraignants (3 ans au plus tôt), ce qui laisse le temps aux discussions !

Un point très positif, des VelÔtoulouse arrivent aux stations de métro. On étudie même, à nouveau, la possibilité d'une navette gratuite sur le campus !



Nos actions pour la défense du service public

Cela nous concerne tous : le rapport Schwartz

Le rapport Schwartz publié le 9 juillet se situe comme la loi LRU, dans une logique de gestion managériale locale qui renforce le clientélisme, l'individualisation des carrières et la réduction des garanties collectives.

Ce rapport prétend s'appuyer sur "le souhait majoritaire, sinon unanime, de voir le maximum d'agents rassemblés dans une filière dédiée à l'enseignement supérieur organisée selon une logique de métier, et sur laquelle l'établissement et son président auraient le maximum de pouvoir de décision". Cette position n'a jamais été unanime, le SNASUB-FSU pour sa part a toujours dénoncé toutes les mesures tendant à renforcer le pouvoir des présidents d'université, lors du premier projet de loi sur l'autonomie des universités en 2003 comme dans les mobilisations contre la LRU.

➤ Si l'intégration des Assistants Ingénieurs dans le corps des Ingénieurs d'Etudes répond à une revendication des personnels et du SNASUB, aucune précision n'est apportée sur le reclassement indispensable.

➤ L'alignement des primes sur le taux moyen de la Fonction Publique d'Etat, répond partiellement à une demande de justice.

➤ Ne sont pas remis en cause la multiplication des grades avec quotas pour l'avancement de carrière dans chaque corps et les taux limités de promotions dans le corps supérieur, mais en revanche **le salaire au mérite est bien présent.**

Tout cela ne crée pas les conditions d'une véritable évolution de carrière pour la grande majorité du personnel et est encore moins une réponse salariale.

Mais le rapport ne s'arrête pas là !

Il préconise notamment :

➤ Le détachement sur une période de 5 ans des personnels de l'ASU dans le corps des ITRF ; Il en sera de même pour les personnels de bibliothèque de catégorie C et B (la LRU a mis en place le droit veto des présidents sur l'entrée des personnels, et la Commission Schwartz porte un coup d'arrêt aux possibilités de mobilités pour l'ASU) .

➤ Des commissions administratives paritaires d'établissement seront mises en place au lieu des Cap existantes.

➤ Est prévue la généralisation, avec revalorisation, des emplois fonctionnels des personnels d'encadrement (DRH, directeurs financiers, SG) que des pros !!!

➤ La gestion de personnels serait calquée sur celle des fonctions publiques territoriales et hospitalières avec notamment des concours communs pour le recrutement des conservateurs de bibliothèque. En terme de "souplesse de gestion", la FP territoriale nous inquiète beaucoup quand on sait que dans cette FP, il ne suffit pas d'être reçu à un concours, c'est ensuite au lauréat de rechercher un

établissement qui l'accepte et, si au bout de 3 ans il n'a rien trouvé, il perd le bénéfice du concours. Le recrutement au niveau national et le rapprochement des statuts ITRF et des ITA ne concernent que le corps des IGR.

➤ Les décisions relatives au recrutement et à la carrière des agents seraient de la compétence du président de l'établissement et non plus au niveau académique ou national.

➤ L'évaluation serait généralisée dans la gestion des carrières (promotions, indemnités, etc.).

➤ Il est également préconisé d'évaluer l'efficacité des concours ITRF avec en arrière plan la remise en cause du recrutement par concours !!

Le rapport s'inscrit dans la logique du gouvernement : ne pas créer d'emplois, mais combler les besoins par des redéploiements, le recours aux CDD et l'externalisation de certaines missions de service public. La frontière entre agent public et personnel de droit privé devient floue. On peut rappeler le projet de loi sur la mobilité qui prévoit de faire appel à des entreprises d'intérim pour gérer des personnels précaires.

Le Snasub-FSU revendique

➤ un seul statut pour l'ensemble du système éducatif avec trois filières : technique, administrative et de bibliothèque prenant le meilleur des différents statuts ;

➤ la création d'emplois statutaires d'Etat à hauteur des besoins, seule véritable réponse à la résorption de la précarité ;

➤ la défense des droits collectifs du statut national et une gestion académique, inter-académique ou nationale (selon les effectifs) ;

➤ le refus des primes au mérite ;

➤ le recrutement par concours aux niveaux académique/inter-académique et national, selon les effectifs, avec des membres du jury sans lien hiérarchique ou professionnel avec les candidats ;

➤ des barèmes chiffrés pour les promotions et le mouvement ;

➤ le retrait du droit de veto accordé aux présidents, véritable remise en cause des Cap.

nos actions pour
la défense du
service public

Modulation des services une conception usurière de l'enseignement supérieur

Le Snesup-FSU a pris connaissance le 30 octobre d'un projet de décret modifiant les statuts des enseignants-chercheurs. Ce projet met en oeuvre une partie des annonces faites par Valérie Pécresse le 20 octobre, dont nous avons déjà dénoncé la dangerosité pour l'enseignement supérieur et ses personnels.

Ce texte instaure dans l'enseignement supérieur le principe de la modulation des services.

De quoi s'agit-il ? Alors que jusqu'ici chaque enseignant-chercheur savait que son service d'enseignement était fixé à 192 heures (équivalent TD), ce texte ne mentionne plus le chiffre de 192 heures que comme une valeur "pivot" autour de laquelle le service de chaque collègue tourne, soit supérieure, soit inférieure.

Sur la base de "principes généraux" adoptés par le conseil d'administration, le président d'une université arrête les décisions individuelles d'attribution de services des enseignants-chercheurs, transmettant à chacun un tableau de service basé sur l'évaluation de la qualité de ses activités de recherche. Il ne s'agit pas ici d'adaptations "à la marge", liées à la cohérence et aux volumes horaires des modules d'enseignements, voire d'organisation mutuellement et objectivement équitable liée à des projets scientifiques ou pédagogiques au sein d'un département de formation, mais d'un principe de hiérarchisation visant à imposer un alourdissement durable des services d'enseignement d'un grand nombre de collègues.

Ce concept d' "enseignement punition", le Snesup-FSU l'a dénoncé depuis longtemps pour trois raisons : d'abord, il introduit une compétition effrénée néfaste pour la sérénité qu'exige une recherche de haut niveau ; ensuite, les collègues en difficulté dans leur mission de recherche se trouvent enfoncés encore plus, rendant irrémédiable une situation qui aurait dû au contraire justifier un soutien attentif ; enfin, parce que l'intérêt des étudiants et leur réussite dans les études exigent de leur donner des enseignants de haut niveau scientifique et non des enseignants aigris par une situation d'échec.

Qu'on ne s'y trompe pas : le service de nombreux enseignants-chercheurs sera alourdi par ce dispositif. Il est en effet précisé que "les principes généraux de répartition des

obligations de service et les décisions individuelles d'attribution de services ne peuvent conduire à dégrader le potentiel global d'enseignement". Donc, pour tout allègement accordé à l'un, il faut infliger un alourdissement à un autre.

Les universitaires, les citoyens, veulent-ils de cette université-là ? Une université qui lamine ses enseignants et qui fait des étudiants les arbitres involontaires de différends scientifiques réglés à coups de vexations et d'interdits de recherche ?

Ce projet de décret comporte de nombreuses autres dispositions dont le sens général est de poursuivre la mise en place de la loi LRU, brisant le cadre national de la recherche française et imposant une déréglementation d'ensemble de la gestion des universités. Ainsi, ce texte en projet confie au seul échelon local - l'établissement, son conseil d'administration et surtout son président - l'attribution des congés CRCT, et promotions. Pour ces dernières, même si un avis classant national est émis par les sections du CNU, dans le cadre d'un processus d'évaluation global et quadriennal de l'activité individuelle des enseignants-chercheurs, cet avis n'est pas déterminant. Le volume des promotions et des accélérations de carrière (plus conséquentes pour les professeurs que pour les maîtres de conférences) est global par établissement : il ne fera pas bon être dans une discipline très minoritaire !

Sur le plan scientifique, le CNU pourrait être contourné par le niveau local pour le recrutement d'un collègue titulaire d'un titre universitaire étranger.

Le Snesup-FSU alerte sur ces dangers qui sont le corollaire du désengagement budgétaire qui voit pour la première fois la suppression de plus de 1000 emplois dans le supérieur et la recherche. C'est par le recours aux emplois précaires, aux heures complémentaires et maintenant aux heures "gratuites" imposées au-delà du service (par la suppression de cette notion vue comme un carcan par le gouvernement) que le ministère prétend assumer les missions d'enseignement supérieur dont il réduit à la fois le périmètre et les ambitions.

Dès lundi 3 novembre, en manifestant devant l'assemblée nationale contre le projet de budget 2009 de l'enseignement supérieur et de la recherche, les universitaires ont engagé la nécessaire protestation pour mettre en échec ce projet de décret.

