



SNASUB - FSU

Syndicat national de l'administration scolaire, universitaire et des bibliothèques - Fédération syndicale unitaire

Convergences spécial Enseignement supérieur

104, rue Romain Rolland – 93260 Les Lilas – Tél. : 01 41 63 27 50/51 – Fax : 01 41 63 15 48

Courriel : snasub.fsu@snasub.fr – Site Internet : <http://www.snasub.fr/>

Décembre 2008

Non aux suppressions d'emplois !

Le couperet vient de tomber : la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur (DGES) vient d'annoncer aux présidents d'université que les budgets vont augmenter en moyenne de 15%... et que, dès 2009, 200 emplois seront supprimés dans 55 établissements. A cela s'ajoutent 150 emplois repris à certaines universités pour en doter d'autres. Les mêmes suppressions de postes sont déjà planifiées pour 2010 et 2011. Sur 3 ans, ce sont ainsi des centaines d'emplois statutaires qui seront supprimés.

La réduction drastique des emplois statutaires est incompatible avec la qualité de l'enseignement et « la réussite en licence » dont on nous rebat les oreilles. En remplaçant le système de répartition des moyens « SANREMO », basé sur les besoins des établissements, par un nouveau mode de calcul, basé sur « l'activité et la performance », le ministère renonce ouvertement à rattraper les sous dotations en emplois dont souffrent de nombreux établissements depuis des années. Résultat, les crédits de fonctionnement stagnent ou régressent tandis que des emplois sont supprimés en toute opacité !

La DGES affirme que les emplois supprimés seront partiellement compensés par des crédits de fonctionnement. De cette manière, le ministère encourage les établissements à faire appel à du personnel précaire ou à externaliser certaines missions de service public pour faire face à leurs besoins !

SANREMO : système analytique de répartition des moyens

Loi LRU : Loi relative aux libertés et responsabilités des universités

LOLF : Loi organique relative aux lois des Finances

RGPP : Révision générale des politiques publiques

CTPMESR : Comité technique paritaire de l'enseignement supérieur et recherche

CNESER : Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche

Cette logique est celle des contre-réformes à l'œuvre, loi LRU, LOLF, RGPP... dont le moteur est la mise en concurrence généralisée entre établissements, entre personnels, entre étudiants et même entre personnels et étudiants. Le fonctionnement des établissements est de plus en plus caporaliste, avec un système instaurant l'autocratie des présidents d'université. C'est tout l'opposé d'une autonomie de pensée et d'action pour améliorer le service rendu aux usagers et d'une volonté de véritable démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur.

Le dialogue social mis en avant par le ministère n'est rien d'autre que de la communication sans réalité. Les arbitrages concernant les moyens budgétaires ont été pris sans même attendre les réunions des instances consultatives (CTPMESR ou CNESER).

La colère s'amplifie dans les établissements. La riposte s'organise à travers des Assemblées Générales d'information et des motions votées par les conseils réunis en Congrès pour s'opposer aux suppressions d'emplois et à la baisse des moyens de fonctionnement.

Pour gagner, il est impératif de faire converger les luttes non seulement au sein du système éducatif de la maternelle à l'université mais également avec toutes celles et ceux qui luttent pour défendre leurs droits.

Ensemble, public, privé, défendons l'emploi et les salaires ! Défendons la qualité du service public !

Marie Ganozzi,
Secrétaire générale adjointe

La réforme des universités et les personnels BIATOS

Notre ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche prétend revaloriser les carrières des personnels BIATOS de l'Enseignement Supérieur. Comment croire à ces déclarations d'intentions alors que le Projet de Loi de Finances 2009 discuté au parlement prévoit la suppression de 250 postes de catégorie C ? Cette décision se justifierait par le passage des universités à l'autonomie, qui nécessite « la création d'emplois d'encadrement de catégorie A (Directeur des Ressources Humaines, Directeur des contrôles de Gestion, architecte, responsables des bureaux d'aide à l'insertion) qui coûtent beaucoup plus cher que des postes de catégorie C »¹. L'objectif est de passer de 50% d'emplois de catégorie C à une répartition « en trois tiers égaux des trois catégories de personnels » car il s'agirait là d'une « structure adaptée à un établissement public autonome qui gère son personnel et ses finances ».

Cette logique purement arithmétique nous rappelle que le ministère qui gère la fonction publique s'appelle ministère du budget et des comptes publics. Mais une bonne gestion ne consiste pas simplement à manier une calculatrice. Le passage à l'autonomie ne peut effacer les missions traditionnelles et incontournables des personnels de l'enseignement supérieur, c'est-à-dire l'accueil et l'encadrement administratif et pédagogique des étudiants. Cet encadrement repose sur des personnels de catégorie C, qui constituent pour nos étudiants l'interlocuteur permanent de leur parcours universitaire, surtout en premier cycle, ce premier cycle objet paraît-il de toutes les attentions du gouvernement. Si la mission primordiale d'une université aujourd'hui devient « la gestion de ses finances et de son personnel », les générations à venir d'étudiants ont beaucoup de souci à se faire. La gestion par les universités de leur personnel et de leurs finances ne devrait être qu'un moyen, or, il semble qu'elle soit une fin. Concrètement, ces suppressions de postes de catégorie C signifient que nos étudiants seront encadrés par des contractuels en CDD de dix mois. Et ces personnels précaires sont les premières victimes d'une telle politique. Ils

sont parfois maintenus plusieurs années dans la précarité (dix mois de contrat, deux mois de chômage, et ainsi de suite) et constituent tout un symbole de la politique des effets d'annonce qui prévaut aujourd'hui. Il en est ainsi du récent dispositif indemnitaire, baptisé Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) qui devait permettre un rattrapage de pouvoir d'achat pour tous les agents publics, y compris les non titulaires. Mais là encore, la réalité est toute autre, puisque les contractuels ayant été recrutés sur des contrats successifs de dix mois ont été exclus du bénéfice de cette mesure, qui n'est accordé qu'aux agents ayant été employés de manière continue pendant quatre ans.

D'autres éléments de ce débat budgétaire confirment le peu de cas qui est fait des personnels BIATOS. Ainsi, le député Benoist APPARU, pour justifier les suppressions de postes, a lâché qu'il ne s'agissait pas d'un abandon majeur, car il s'agit d'emplois administratifs. Effectivement, il semble évident depuis longtemps que pour certains les personnels administratifs de l'Enseignement Supérieur comptent pour une quantité négligeable.

Chers collègues BIATOS des universités et d'ailleurs, ne nous laissons pas hypnotiser par des promesses de récompense individuelle qui ne sont que des leurres. L'individualisation de la gestion de nos carrières qui se met en place est le meilleur moyen de nous diviser. La GIPA n'a pas bénéficié aux contractuels dix mois. Plus généralement, le gouvernement essaie de nous faire croire qu'il y a les meilleurs, qui bénéficieront des largesses de l'administration, et les autres. Dans le document intitulé « Plan stratégique » de mon université, on peut lire : « Mise en place d'une gestion qualitative des ressources humaines fondée sur le dialogue et la prise en compte du mérite de chacun, afin de renforcer l'attractivité de l'Université et de retenir des personnels de qualité ». Merci pour ceux qui partiront, puisqu'on ne les retient pas !

Jean-Luc DEBAYLE,
Université Lyon 3

¹ . extrait de l'intervention de la ministre à l'Assemblée Nationale lors du débat sur le budget de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 3 novembre 2008

Attribution des moyens budgétaires aux universités

Dans la foulée de la Loi LRU, le ministère et le parlement ont décidé de remplacer SANREMO, l'ancien système analytique de répartition des moyens, par un nouveau système basé non plus sur les besoins, mais sur l'activité et la performance. La part performance représenterait 20% du total. Ce nouveau système s'applique dès 2009 à tous les établissements, qu'ils soient dans les 20 universités disposant des compétences élargies ou non.

La dotation budgétaire de l'Etat prendra la forme d'une enveloppe globale, qui reprend les actuelles DGF (dotations globales de fonctionnement) "université" et "IUT", les dotations aux bibliothèques, les dotations contractuelles et la masse salariale des personnels État. Cette enveloppe globale est répartie en deux sous-ensembles, l'enseignement (65%) et la recherche (35%), en fonction de critères d'activité et de critères de performance.

répartition de la part "activité" et de la part "performance" des dotations :

	Enseignement	Recherche	Total
Activité	60%	20%	80%
Performance	5%	15%	20%
Total	65%	35%	100,00%

(source : AEF, 21/11/2008)

La dotation est censée prendre en compte le nombre d'étudiants présents aux examens pour la part enseignement de la dotation d'activité (au lieu du nombre d'inscrits) et le nombre d'enseignants chercheurs "publiants" pour la part recherche. Par contre, la surface des locaux ne sera plus un critère. Pour la partie performance, serait considérée « la valeur ajoutée de la réussite en licence » et le nombre de diplômés de master. Coté

recherche, une unité notée A+ rapporterait

quatre fois plus qu'une unité notée C. A terme, c'est l'AERES, l'agence d'évaluation, qui sera chargée d'établir une cotation des établissements. Cette agence étant contrôlée directement par le gouvernement, celui-ci aura un moyen simple d'influer à la hausse ou à la baisse sur le budget d'une université. De plus, environ 5% de la dotation globale restera "négociée" sans critères nationaux.

D'après la DGES, aucune université ne perd des crédits en 2009, mais elle ajoute aussitôt que **3 universités sur 4 sont au-dessus de l'allocation théoriquement donnée par ce nouveau modèle, notamment en matière d'emplois** : « 4 700 redéploiements seraient nécessaires pour rééquilibrer la situation entre les universités, soit 4% des emplois délégués en 2008 ». En conséquence, en plus des 250 suppressions de postes en 2009, la DGES propose 150 redéploiements d'emplois par an pendant trois ans. On voit bien la logique qui consiste à répartir la pénurie !

Pour les IUT, c'est la fin du fléchage de leurs moyens budgétaire et en personnels. D'où la crainte et la colère qui s'exprime actuellement de voir les universités puiser dans les crédits des IUT pour compenser ce que l'Etat ne leur aura pas donné.

Le principal défaut de SANREMO venait de ce que l'Etat n'a jamais respecté les critères qu'il avait lui-même fixés en ne donnant pas les moyens nécessaires aux établissements pour un enseignement et une recherche de qualité pour tous. En réformant le système, V. Péresse renonce explicitement à cet objectif et préfère la mise en concurrence des universités pour se partager un budget national insuffisant. Pire, en s'éloignant d'une visée de service public, elle réserve au final au pouvoir politique de décider quel établissement aura combien, dans le même esprit inégalitaire que le plan campus.

Pour les universités autonomes dès janvier 2009, les compétences élargies cachent aussi des charges nouvelles comme les versements au FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) Ainsi, Paris 5 versait 20 000 euros par an au FIPHFP. Elle lui devra, à partir de 2010, 400 000 euros.

Le calcul initial de la masse salariale dans la dotation du ministère est très important. Celles qui sous-utilisent leurs emplois ou qui ont une pyramide des âges jeune seront défavorisées en terme de montant de masse salariale. Or le ministère n'a pas prévu de compenser le glissement vieillesse technicité (GVT). Les seules marges de manœuvre dont disposeront les universités se trouveront sans doute dans les dépenses de personnels.

Budget des universités : premiers échos...

✓ Université du Havre

Le conseil d'administration de l'université du Havre a refusé d'adopter son budget 2009 en réaction à l'annonce d'une dotation de fonctionnement de 11,24 millions d'euros pour 2009. « À structure budgétaire constante, la dotation 2009 est en baisse de 1,8% et non en hausse de 3,4% » peut-on lire dans la motion adoptée par le CA du 11 décembre 2008 à l'unanimité des 25 membres présents. Le CA dénonce « une présentation de la dotation qui tend à masquer la régression des moyens financiers alloués par le ministère ». La présidente a décidé de convoquer le congrès de l'université pour le 8 janvier 2009

✓ Université de Picardie

A l'université de Picardie, le budget a été adopté par le CA le 12 décembre avec 5 contre et 3 abstentions.

Les représentants de la FSU (SNASUB et SNESUP) ainsi que le représentant de l'UNEF ont voté contre. Les autres représentants syndicaux ont voté pour.

L'université de Picardie doit rendre 4 emplois alors qu'elle est déjà sous dotée. La dotation budgétaire de l'Etat n'augmente que de 5.2%, elle est inférieure à l'augmentation moyenne nationale

La loi LRU et l'emploi

3 questions à Pascal Tournois, élu SNASUB-FSU au CA de l'université Paris 5.

Où en est Paris 5 de l'application de la LRU ?

Paris 5 fait partie des 20 premières universités qui auront des compétences élargies dès le 1^{er} janvier 2009. Nous aurons la totalité du budget qui sera globalisé et nous serons dorénavant payés par Paris 5. Un nouveau contrat quadriennal 2010-2013 est aussi en cours d'élaboration.

Qu'est ce qui est prévu pour l'emploi dans le contrat ?

La première priorité de l'université est d'« aménager les horaires d'ouverture des services au bénéfice des étudiants salariés »... grâce au recrutement d'étudiants vacataires ! C'est le serpent qui se mord la queue, au lieu de prévoir des emplois titulaires. Cela

concerne avant tout le travail en bibliothèques, mais aussi des emplois administratifs purs comme la gestion des dossiers administratifs des étudiants étrangers non plus gérés par des personnels mais par deux étudiants.

Paris 5 a pourtant obtenu des requalifications de postes ?

Toute l'organisation de la DRH est tournée autour de la LRU avec des redéfinitions de postes non tournés vers les étudiants, mais vers l'administration qui gèrera la LRU. Cette réforme phagocyte tous les emplois en divisant et décentralisant ce qui était fait par des services centraux au ministère et aux finances.

Université Toulouse 2 : prime de fin d'année pour les personnels précaires !

Une intersyndicale CGT-FSU a obtenu une prime de fin d'année pour 110 agents non titulaires de l'Université Toulouse 2 - Le Mirail (UTM). Ces collègues percevront pour la première fois une prime allant de 250 à 350€.

L'accord signé avec la présidence de l'UTM précise que « cette prime concerne l'ensemble des contractuels (CDD ou CDI) de l'UTM, quel que soit le support budgétaire (université ou rectorat) et quelle que soit l'affectation dans les composantes. (notamment cette prime prend en compte les contractuels de l'IUFM.) »

Cet accord fait suite à plusieurs semaines passées cet automne à mobiliser les personnels et à négocier avec la présidence de l'université sur une plate-forme revendicative. « C'est une première étape dans l'ouverture des négociations », se félicite Hervé Petit, responsable du SNASUB-FSU et porte-parole de l'intersyndicale CGT-FSU de l'UTM. « C'est un point positif que la présidence prenne en compte les organisations syndicales en dehors des instances », poursuit-il, même s'il regrette que la prime ne soit pas étendue à tous les agents de catégorie C. L'intersyndicale poursuit son action sur les autres revendications.