



Communiqué

1^{er} février 2008

Force est de constater que la loi, pourtant rejetée par bon nombre d'universités (personnels, conseils d'administrations, étudiants) avant ces vacances d'hiver, est en route.

Comme si rien ne s'était passé depuis mai dernier parmi les personnels.

Chaque université fait donc son choix et commence à tracer son chemin vers la différenciation, la concurrence et la défense des territoires.

Régulièrement, le président ou les représentants de l'équipe présidentielle nous rappellent les grandes orientations de la LRU, ses contraintes et ses conséquences sur la vie et le fonctionnement de notre établissement. Dans le même temps, l'objectif déclaré de cette commission des statuts est de trouver des dispositifs permettant d'atténuer les effets de la loi et de préserver les valeurs qui fondent l'université de Toulouse-Le Mirail.

Or, comme l'a fait remarquer l'expert juridique de l'université lors des premières journées des assises de l'université, par rapport à l'ancienne loi, la loi LRU apporte une nouveauté : le CA peut modifier à tout moment les statuts par simple délibération à la majorité absolue de ses membres.

Ainsi, tout le travail réalisé au cours de ce premier trimestre 2008 est donc susceptible d'être remis en cause, pour tout ou partie, dès que le nouveau conseil d'administration sera installé. Ce qui pose concrètement le problème de la pérennité de toutes les dispositions qui seront mises au point pour tenter d'atténuer les effets de cette loi LRU. Si on ajoute à cela que les possibilités laissées par la loi ne donnent qu'une faible marge de manœuvre, il apparaît très clairement que le seul moyen pour lutter contre les effets néfastes de cette loi c'est de la refuser et d'en réclamer haut et fort le retrait.

Nous prendrons juste deux exemples pour caractériser les méfaits de cette loi :

- Le droit à la mutation

Les recrutements étant désormais effectués directement par les universités, la loi LRU remet directement en cause le droit à la mutation. À cela il faut ajouter que, pour les enseignants candidats à la mutation, ils sont en plus soumis à l'agrément préalable du conseil scientifique.

- Les comités de sélection de recrutement des enseignants

L'articulation entre ces comités de sélection et le conseil restreint ne laisse aucun doute sur la véritable nature de cette loi. De l'aveu même du président Filâtre, « le comité de sélection n'est plus un jury mais un comité d'expert ». Ce qui laisse très clairement reposer le recrutement de tous les enseignants de notre université sur les seules 7 personnes du conseil restreint.

On pourrait donner de nombreux autres exemples pour les personnels BIATOS.

De fait, quels que soient les dispositifs de contre-pouvoir que l'on voudra bien imaginer, la décision finale reviendra toujours au conseil restreint. Si on ajoute à cela le droit de veto du président, on voit bien que la loi LRU n'a pas d'autre ambition que de donner aux présidents et à leurs conseils d'administration tous les moyens de mettre en œuvre une gestion managériale libre de toutes contraintes internes et notamment de toute notion de collégialité.

En conséquence, la CGT de l'UTM continue, comme par le passé, à occuper dans toutes les instances le mandat que lui donne le personnel :

1. Aucune cogestion de la pénurie ni acceptation de textes qui remettent en cause nos missions de service public
2. Défense des personnels (enseignants-chercheurs et BIATOS, titulaires et précaires).