


SOMMAIRE

Rapport introductif présenté par Marie-Claude CHARRIER	pages 1 à 9
Rapport sur la commission des mandats présenté par Nadine SAVARY	page 10
 <i>quelques photos du congrès...</i>	DOCUMENT D'ORIENTATION <i>adopté au Congrès et présenté sous forme de fiches</i> contributions page 37
Rapport introductif au débat sur la vie syndicale présenté par Gérard DEJARDIN	page 38
Intervention sur la Décentralisation et l'Autonomie des Universités – Europe – Recherche présenté par Joël LE BALC'H	pages 39 à 41
Comptes-rendus des groupes de travail :	pages 42 à 44
- Emploi et précarité présenté par André MAYET	page 45
- Action sociale présenté par Fabrice VEDERE	page 46
- Santé au travail présenté par Fabrice DELAUNAY	page 47
- Gestion des personnels et des carrières présenté par Mitra KAFAI	page 48
Interventions des invités :	
Bernard LHUBERT Secrétaire Général de l'UGFF	pages 49 à 51
Annie BERTELLE Membre du Bureau de l'UGICT	pages 52 et 53
<i>L'intervention de Christian DUBOT Secrétaire Général de la FERC sera publiée ultérieurement</i>	
Rapports :	
- « Proposition d'expérimentation 4 ^e résolution » présenté par Martine HANUCHE	pages 54 et 55
- « Financier » présenté par Martine HANUCHE	pages 56 à 58
- « Commission Financière de Contrôle » présenté par Jean-Yves LE GALL	page 59
Allocution pour les départs en retraite de Nadine, Jean-Claude, Jean-Pierre et Robert présentée par Martine FARNER	page 60
Rapport de la Commission des candidatures présenté par Évelyne GENY	pages 61 et 62
Intervention de clôture présentée par Robert CONSTANTIN	pages 63 et 64



Cap d'Agde du 26 au 30 janvier 2004

Conseil National Syndical

Rapport introductif présenté par Marie-Claude CHARRIER



Le rapport introductif que je vous présentais il y a un peu plus de 3 ans, à Chorges, parlait de la période de luttes que nous venions de vivre.

Un 1er trimestre 2000 d'exaspération et de révolte du monde de l'enseignement dus aux manques cruels de moyens pour remplir nos missions.

Allègre et Jospin n'ont pas compris le message, Allègre a dû partir.

Nous disions alors « L'éducation, la formation supérieure et la recherche sont des activités sociales qui méritent tout autre chose que la politique actuelle, menée par notre gouvernement et régie par les impératifs dictés par la construction européenne. C'est dire que bien des batailles nous attendent encore... »

Ce qui s'est passé depuis ne nous a pas démenti, ni bien sûr la période d'intenses mobilisations que nous avons vécue au printemps dernier et qui a soulevé l'ensemble du monde de l'éducation.

Et pourtant l'embrasement de ce printemps dernier ne nous laissera pas les mêmes sentiments, ne laissera pas les mêmes traces que celles d'alors.

Le mouvement social, pourtant puissant s'est heurté à un mur.

Nous sommes aujourd'hui gouvernés par d'autres gens, opprimés par d'autres idées, combattus par d'autres armes.

Le choc du 21 avril qui a vu sortir des urnes un pouvoir de droite, autoritaire et ragaillardi par un score inespéré n'a pas fini encore de nous secouer.

Le gouvernement constitué dès après a adopté la manière forte et s'est méthodiquement attaqué à tous les secteurs de la vie sociale ; il a porté des coups violents à nos acquis, nos conditions de vie,

aux libertés, à la santé, l'emploi, la retraite et bientôt la protection sociale...

Le choc est frontal et ne laisse aucune place à ce qu'il était convenu d'appeler le dialogue social. C'est le refus brutal qui répond aux exigences, la répression qui suit les batailles.

C'est dire combien les conditions de la lutte ont changé et que cela exige de nous des mobilisations infiniment plus puissantes et plus radicales qu'auparavant.

On ne peut pas dire qu'on ne se doutait de rien

L'ensemble des projets gouvernementaux était explicité très clairement dans le discours de politique générale de Jean-Pierre Raffarin le 3 juillet 2002 :

3 grands axes : les retraites, le système de santé et d'assurance maladie et la décentralisation,

1 seule philosophie : « baisse des charges », « vocation de l'État à se retirer du secteur concurrentiel »...

Bref, des projets qui relèvent de conceptions fondées sur le libéralisme, la mondialisation des services... l'économie capitaliste dans toute sa splendeur !

Mais, je dirais avec une forme et un ressort liés aux circonstances et volontairement violents.

La stratégie est simple :

- profiter de l'aubaine d'une légitimité politique inattendue pour passer en force,
- affronter la crise sociale et la gagner pour rasseoir l'autorité du politique,
- infliger une défaite aux organisations syndicales,
- anéantir l'espoir des salariés, de la population sur trois domaines vitaux : les retraites, la santé et l'emploi.

Le mouvement qui s'est développé, dans l'Éducation nationale sur la question des retraites n'a pas conduit à infléchir cette stratégie.

Ne nous y trompons pas, l'objectif du pouvoir dans ce 1er affrontement fut double : briser tout mouvement social, mais aussi infliger une défaite personnelle à chacun des salariés, quel que soit son statut !

Il faut l'avouer, cela est rendu possible par un contexte politique particulier, inédit en France, où l'alternative de progrès social a disparu !

Les salariés sont les premières victimes de la crise comme ils sont les premières victimes de ce vide.

Le gouvernement socialement minoritaire a les pleins pouvoirs et l'absence de politique alternative, le conduit à mener une politique digne de celle de Reagan ou de Thatcher.

Aujourd'hui, les salariés sont encore sous le choc et le mécontentement, pourtant réel et attesté par les sondages, a du mal à s'exprimer.

En même temps, nous devons revenir sur le mouvement social du printemps dernier et en tirer les premiers enseignements.

Dans l'Éducation Nationale et le Supérieur, la mobilisation fut énorme.

Du jamais vu, dans certains secteurs et une opiniâtreté remarquable.

Les collègues se sont mobilisés en masse, même si cela fut plus vrai dans le scolaire. Les

luttres se sont inscrites dans la durée et la volonté des personnels ne s'est pas démentie au fil des semaines.

Comme l'a indiqué Bernard Thibault, le nombre de salariés en lutte a dépassé le chiffre de 1,5 million : les manifestants ont tourné, les appels à la grève et/ou à manifestation n'ont pas été suivis par les mêmes, à chaque fois...

La colère et les revendications portées n'avaient rien de corporatiste ou de riquiqui.

Je crois qu'on peut dire que, au delà des questions de l'autonomie des Universités et de l'avenir de notre système de retraite, c'est bien la société qui nous est proposée qui était rejetée avec force.

Les deux fronts sur lesquels nous avons à lutter se sont confondus en une démarche unique (et unitaire) de contestation.

Les quelques reculs gouvernementaux sur la décentralisation ne trompe personne, les universités sont en sursis mais le répit sera de courte durée puisqu'on annonce déjà un débat sur un nouveau projet de loi avant juin.

Sur les retraites, on en est aux décrets d'application et à la question des financements qui n'est toujours pas réglée...et ce n'est pas le moins dangereux !

Sachant par ailleurs que d'autres attaques nous attendent, programmant d'autres reculs sociaux, nous pouvons nous angoïsser du calme revendicatif que nous connaissons depuis la rentrée

Mais, il est vrai qu'une majorité de personnels, de salariés de nos secteurs est amère !

Cette amertume est compréhensible puisque subsiste le sentiment d'échec.

Après une longue période de grève (2 mois dans certains cas) et des culpabilisations fortes des enseignants (à propos du Bac, en particulier), la position de la FSU, très majoritaire dans le secteur, a amené la trêve pour cause d'exams.

Disons que, le ralentissement des ardeurs est venu aussi des prélèvements pour fait de grève qui n'ont pas été échelonnés, ainsi que des difficultés à mobiliser les salariés du privé par les Confédérations.

Mais je veux vous dire que, pour nous, cette amertume, c'est le gouvernement qui en porte l'entière responsabilité !

Après l'intoxication médiatique qui a alimenté l'idée d'un effritement, d'un essoufflement du mouvement, ne sous-estimons pas celle qui consiste à faire porter le chapeau au syndicalisme en général, et à la CGT en particulier.

La preuve en est le mutisme sur l'attitude de la CFDT qui, elle, a approuvé dans les conditions que nous connaissons le projet du gouvernement, rompant ainsi le front syndical uni contre lui.

La responsabilité des médias dans cette affaire est criante et de nombreux militants de la CFDT ont finalement apporté un démenti aux journalistes en choisissant de quitter leur confédération au profit essentiel de la CGT. Ce qui n'est pas rien, vous en conviendrez !

Alors, dans ce contexte, nous ne pouvons faire l'impasse de bien éclaircir la question des modalités de l'action et celle de l'appel à la grève générale.

Nous l'avons dit, les enseignants et COPsy de l'Education Nationale étaient en grève. Mais, les ATOSS ont été nettement moins présents.

Dans le Supérieur, les choses sont un peu différentes : c'est le débrayage pour manifester qui a été le plus fréquent : des sorties massives et du travail entre les temps forts. Chez nous, si l'on regarde l'ensemble des sites universitaires, c'est la grève continuée qui fut un échec.

Une caractéristique très forte à noter : des cortèges d'établissement (donc en intersyndicaux) et, au moins à Paris, une très forte réticence à arborer son appartenance CGT.

Alors, dans l'idée bien sûr que d'autres rendez-vous nous sont déjà fixés, la question est de savoir si nous avons su mener notre lutte et si notre syndicat a pleinement joué son rôle, à tous les niveaux de responsabilité.

Aurait-on pu faire mieux ? Comment ? A-t-on mis tous les atouts de notre côté ?, toutes questions qui méritent qu'on se les pose qui, dans une certaine mesure, détermineront nos capacités futures à mobiliser et à syndicaliser à la CGT.

Nul doute que la grève générale eut été l'indice d'un rapport de forces plus favorable aux salariés et porteuse de satisfaction à tout ou partie des revendications.

Mais, malheureusement, appel à la grève générale n'est pas grève générale !

L'incantation (comme la pratique FO) ne fait pas la mobilisation, d'ailleurs FO cheminots refusait la grève à la SNCF, alors que Blondel la souhaitait à Marseille... ; elle conduit à s'exonérer d'une réflexion plus profonde sur les conditions pour une implication plus massive des personnels dans l'action, sur la question de l'unité, sur celle des objectifs revendicatifs partagés et considérés comme atteignables.

En même temps, on peut valablement se demander si un appel de la CGT n'aurait pas déclenché en quelque sorte un processus de généralisation que nous appelons de tous nos vœux...

A cela, Bernard Thibault a répondu sur « France Europe Express » en évoquant le point faible de ce mouvement : « une Confédération a des contraintes différentes d'une organisation comme Sud qui regroupe essentiellement des salariés du Public, celles de réaliser la convergence active de tous les secteurs d'activité, du Privé comme du Public. La difficulté est grande quand on considère que le gouvernement fait tout pour dresser les uns contre les autres et dissocier les enjeux, comme il l'a fait pour les régimes spéciaux de retraite, par exemple ».

C'est sans doute vrai que le pari aurait peut-être valu le coup d'être fait... Mais en cas d'échec, nous en avons pour combien d'années à nous en remettre ? Ce n'est pas FO qui l'aurait payé cher mais bien la CGT toute seule !

Une chose au moins est sûre c'est que le pire aujourd'hui serait d'accréditer l'idée que tout est perdu parce que grève générale il n'y a pas eu.

En effet, une majorité de Français demeure hostile aux projets gouvernementaux. Leur confiance dans les syndicats pour répondre à leurs préoccupations, relatives aux retraites en particulier, semble perdurer.

Ces 2 données ne sont pas indifférentes au moment où nous entrons dans une période qui s'annonce difficile et qui va nécessiter plus que jamais de réagir fortement, dans l'unité la plus large et avec des luttres inscrites dans la durée.

L'enjeu est considérable : c'est non seulement un enjeu de société mais un enjeu de civilisation !

Cela est d'autant plus grave à souligner que nous savons bien que ce n'est pas dans les moments de crise ou de recul social que se développent mécaniquement les luttres les plus fortes et les plus déterminées.

Le risque de dérive de type fasciste est toujours à craindre...

Et puis n'oublions pas que cette année 2004 compte 3 échéances politiques...et que nous n'en n'avons pas fini avec les opérations « séduction » de toutes sortes...

Les fiches thématiques rédigées pour lancer le débat de ce Conseil National le montrent bien : les réformes engagées ou annoncées ont toutes une dimension sociétale très

marquée.

Elles aboutiront, si on ne les arrête pas, à un bouleversement total de notre société, de ses structures, son tissu, ses ressources et des relations tissées entre ses citoyens.

C'est le cas de la Réforme de l'état et de la décentralisation

C'est le cas du service public et du statut de fonctionnaire

C'est le cas de notre service public d'Enseignement Supérieur et de Recherche

Jean Pierre Raffarin parle d'une étape innovante de la décentralisation et le fait est que sa méthode est l'inverse de celle de 1982. A l'époque, on avait octroyé des prérogatives aux collectivités locales alors qu'aujourd'hui la décentralisation leur laisse l'initiative, après quand même que les Ministres aient indiqué les missions qu'il leur semblait judicieux de décentraliser.

(C'est l'objet de ce qu'on appelle les SMR, Stratégies Ministérielles de Réforme, dans le cadre de la Réforme de l'Etat).

Tout donc se passait dans un mouvement descendant et sous une tutelle encore forte.

Leurs compétences étaient limitées et leurs décisions soumises à la tutelle a priori exercée par les Préfets.

Aujourd'hui, la loi insiste sur la libre administration des collectivités et leur liberté ; jusqu'à définir et lever leurs impôts.

Leurs décisions seront exécutoires de plein droit, sous réserve des règles de délai et de transmission aux Préfets qui n'exercent plus qu'un contrôle de légalité, a posteriori..

Si nous rapprochons cela des déclarations gouvernementales et de l'option de jeter dans la concurrence tout ce qui peut l'être..., nous voilà convaincus que cette décentralisation vise surtout à la privatisation de tout ce qui peut l'être.

Le MEDEF de son côté milite activement pour optimiser le mouvement : les privatisations peuvent faire économiser 20% des coûts, dit-il.

Cet effacement de l'Etat au profit d'un simple rôle de régulation et de contrôle oriente les collectivités vers un drainage des fonds vers le secteur privé, un dialogue de plus en plus étroit avec les entreprises et les groupes et permet un contact direct entre les Régions et l'Union européenne.

Les fonds structurels européens dont on sait qu'ils constituent un outil d'infléchissement des politiques très important pourront se

déployer en direct, forts du nouveau statut constitutionnel des Régions.

En fait, le véritable fil conducteur de cette réforme est bel et bien le désengagement financier de l'Etat, la diminution des services et des emplois publics, le démantèlement des statuts nationaux...

Voilà donc une étape nouvelle de la décentralisation qui s'accompagne d'une réorganisation de l'Etat. Notre constitution est modifiée et le toilettage législatif devrait se terminer, cette année, par des textes relatifs à l'aménagement du territoire et une loi réformant la fiscalité locale.

Citons pour mémoire quelques modifications constitutionnelles dont on n'a peut-être pas encore bien mesuré la portée.

■ la loi et « le règlement peuvent comporter des dispositions à caractère expérimental » (art2). Cela signifie en clair que la loi pourra prévoir explicitement qu'elle peut ne pas s'appliquer partout et pour tous de la même manière.

Ce sont là 2 principes fondateurs qui sont mis en cause :

- l'égalité entre les citoyens
- et la loi comme expression de la volonté générale.

Le vote par le Parlement en est le gage aujourd'hui. Demain, ce sont l'Etat et les collectivités qui pourraient prendre des initiatives, en dehors de ce cadre.

■ la démocratie directe est étendue (art.5)

- droit de pétition,
- consultation sur des modifications ou des créations de collectivités,
- référendums locaux à valeur décisionnelle.

Et tout cela au nom de l'aspiration générale à la proximité ! Mais, cette notion de proximité est-elle aussi largement consensuelle qu'on veut bien le dire ?

S'il est vrai que la réponse aux besoins est un bon objectif, que les citoyens aspirent à plus de participation dans les décisions qui les concernent et que des expériences de démocratie participative ont pu apporter un + en terme de service public et de satisfaction, je pense qu'on ne peut pas traiter tous les services publics de la même manière.

L'éducation n'est pas un besoin proche, elle est une mission publique qui ne peut s'exercer sans s'affranchir des intérêts de proximité justement.

Avec la Recherche et la Culture, elle ne peut se concevoir que dans une vue distanciée des

enjeux partisans et dans une perspective d'intérêts universels et fondamentaux.

En ce sens, les demandes pressantes de certaines régions pour réclamer les compétences sur l'université nous font craindre le pire : des facs coca cola, mais aussi, des universités liées étroitement aux bassins d'emplois, aux entreprises locales et aux capacités financières des collectivités... Au revoir les connaissances universelles, les formations ou les recherches coûteuses et sans intérêt immédiat, non rentables... ou alors seulement pour les riches et les puissants.

Le service public suppose l'universalité et l'égalité de traitement de tous.

l'art.6 de la loi constitutionnelle instaure le principe de l'autonomie financière, en particulier fiscale, des collectivités.

Cet article précise que la loi peut autoriser les collectivités à fixer le taux et l'assiette des impositions, dans les limites qu'elle détermine. C'est dire si les inégalités interrégionales vont perdurer et même s'aggraver !

Car, soyons clairs, il existe déjà des inégalités, alors même que, dans le contexte actuel, l'Etat est censé être tout égalitaire...

Certains média se sont délectés d'en montrer l'étendue, on peut citer au passage (données an 2000) :

- le tiers des régions françaises concentrent les 2/3 de la richesse nationale,
- la richesse fiscale des communes varie de 1 à 908,

- en pourcentage du PIB national, la part de chaque région varie de 0,4% en Corse à 28,6% en Ile de France

- la part de PIB par habitant va de 17 827 € par an en Languedoc-Roussillon à 35 946 € en Ile de France, soit presque le double.

Ces chiffres montrent assez que l'on ne peut se satisfaire de la situation actuelle : on est bien loin de la justice sociale et, dans beaucoup de domaines, le service public va mal et ne remplit pas bien ses missions.

Ces difficultés ont pour origine les politiques délibérées engagées de longue date pour le priver des moyens humains et budgétaires qui lui étaient nécessaires.

■ Enfin, la décentralisation entraîne des transferts de personnels, instaurant dans la mission publique d'éducation un divorce entre ce qui est réputé régalien, le pédagogique qui reste de la prérogative de l'Etat, et ce qui peut être externalisé ou versé dans le concurrentiel, c'est à dire tout le reste.

Cette conception va poser de multiples problèmes sur l'emploi et sur les droits des agents. Le risque est grand de voir rapidement

se diversifier la gestion des personnels et mises à mal leurs garanties statutaires, collectives et nationales.

A commencer par les 91000 TOS dont le transfert va permettre à l'Etat d'écrémer le nombre de ses fonctionnaires et, tout en ne garantissant pas des statuts ou des garanties fortes régionales, d'opter pour de nouvelles formes d'emploi.

Pourquoi pas, comme on vient de les créer pour les SAIC, des CDI de droit public, créés tout exprès pour les activités « lucratives » des établissements du Supérieur?...ou des CDD comme dans la Recherche qui, au budget 2004 devraient se substituer à 500 emplois de titulaires supprimés ?

Nous devons reconquérir le service public et réhabiliter la notion d'égalité de traitement du statut de la Fonction Publique d'Etat qui en elle-même porte plusieurs garanties, à la fois pour le fonctionnaire mais aussi et surtout pour l'utilisateur :

égalité d'accès au service public, indépendance par rapport au pouvoir politique, neutralité, droit de retrait et de désobéissance et droit à la sécurité et à l'intervention...

Le gouvernement ne s'y trompe pas, c'est bien ce statut de la Fonction Publique qui est dans le collimateur et qu'il faut d'urgence démanteler.

La fiche n°1 s'ouvre sur cette constatation : l'intégration européenne et la mondialisation ont partout la même signification : réduire la place et le rôle de l'Etat.

On assiste, depuis plusieurs années, à une nouvelle phase de pression des multinationales pour s'affranchir des cadres nationaux et des réglementations édictées par les états. Leurs fonctions publiques nationales, d'abord considérées comme des obstacles, sont ensuite présentées comme des fardeaux.

L'entreprise devient le modèle de référence, y compris pour la gestion des fonctions publiques et des agents publics.

C'est en ce sens que la défense du service public, loin d'être un repli frileux et ringard, constitue l'ossature de notre défense de valeurs citoyennes, de l'efficacité sociale et des conditions d'égalité de traitement des usagers.

Cela dit, les orientations données à l'Enseignement Supérieur et à la Recherche publics, depuis plusieurs années, ne laissent

que peu de place aux illusions : c'est bel et bien notre conception même du service public qui est mise à mal.

Les grands lieux de réflexion dans notre pays pensent tous dans le même sens et construisent peu à peu une autre Fonction Publique, un autre Service Public et consacrent une nouvelle conception du rôle et des missions des personnels.

Les étapes marquantes de ce processus recouvrent à peu près la période qui s'est écoulée depuis notre dernier CSN. Ce furent successivement :

1999 la loi sur l'innovation

2001 la loi organique de la loi de finances

2001 le rapport « Espéret » et 2003 le rapport « Belloc » pour une nouvelle définition des tâches des enseignants et enseignants-chercheurs dans l'Enseignement sup français

2002 textes d'application des SAIC

2002 la réforme dite « LMD » et l'instauration des « crédits »

2003 le rapport du Conseil d'Etat consacré à la Fonction Publique

2003 les propositions de Luc Ferry pour les personnels de l'Université du 21^è siècle

2003 le projet de loi sur l'autonomie des Universités

Peu à peu, ont été promues des notions qui deviennent elles-mêmes dangereuses et destructurantes.

La performance

☒ **Cette notion est introduite dans la gestion financière de l'Etat par la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF), en particulier dans son article 7.**

Il s'agit d'imposer aux services des règles de fonctionnement et d'évaluation qui favorisent leur rentabilité.

En effet, la gestion de la performance que trace la LOLF s'intéresse plus au moindre coût des services qu'à la qualité des missions publiques et aux économies à réaliser sur l'emploi qu'à l'efficacité sociale de l'Enseignement Supérieur.

Pour cela, la Lolf prévoit que la répartition des crédits de l'Etat ne se fera plus désormais, par titres et chapitres mais par programmes, regroupés en missions et définis à partir de contrats d'objectifs.

Evaluation et contrôle se feront a posteriori, sur la base de rapports annuels sur l'utilisation des crédits c'est à dire sur des critères de rentabilité.

Dans ces conditions, les réflexions sur les

finalités de l'action publique sont menées uniquement dans un cadre de contraintes budgétaires.

Or pour nous, tout au contraire, les missions de l'Etat et les moyens de leur mise en œuvre ne se limitent pas à un coût rapporté à un budget. Elles doivent répondre à des besoins sociaux qui s'évaluent sur le long terme.

Par ailleurs, il est stipulé que les crédits ouverts sur le titre des dépenses de personnel constituent un plafond, un maximum autrement dit. Cela signifie qu'ils ne peuvent pas se trouver abonder par d'autres types de crédits.

Il s'agit de l'instauration d'une fongibilité asymétrique qui permet que les crédits de personnels peuvent servir au fonctionnement ou à l'investissement, mais pas l'inverse ! Nous verrons comment le projet de loi sur l'Enseignement Supérieur adapte précisément cette disposition.

Le problème que cela pose ? c'est celui de l'incompatibilité de cette fongibilité avec l'emploi de fonctionnaire qui repose aujourd'hui sur un vote annuel des emplois au budget de la Nation, sur des garanties d'égalité de traitement avec une carrière de 40 ans (bientôt de 42) suivant un déroulement strictement codifié.

La souplesse, c'est la 2^è notion indissociablement liée à la 1^è

Maître-mot dans notre Ministère comme dans nos établissements, il répond à toutes les critiques faites aux rigidités engendrées, soit disant, par nos garanties individuelles et collectives, statutaires ou même coutumières.

Les réponses déjà données, nous les connaissons et les avons expérimentées au travers des contrats d'établissement et des modes de gestion dite « moderne » préconisés pour l'encadrement des personnels et de l'exercice de leurs missions. Pourtant, le projet de loi sur la modernisation de l'enseignement supérieur, en rajoutait une couche si j'ose dire !

☒ **masse indiciaire constante et budget global**

L'évolution des pratiques est intéressante à rappeler : elle montre comment on s'accoutume peu à peu à gérer les situations sans toujours dénoncer suffisamment fort certaines dérives dont on mesure le danger un peu trop tard...

- les négociations du nombre et de la nature des emplois entre chaque établissement et le

Ministère se sont faites sur la base des habilitations et des besoins de l'établissement, dans un premier temps, et dans le cadre du contrat quadriennal, ensuite.

- les créations d'emplois ont vite décroché des besoins (nouvelles habilitations, augmentation des effectifs étudiants, pluridisciplinarité, actions de formation continue, ...) et des nécessaires déroulements de carrière ou reconnaissance des qualifications des personnels « en stock ».

- la gestion en masse indiciaire constante a instauré des pratiques d'enchère qui, pour disposer des emplois de haut niveau requis par l'évolution des tâches, a amené les établissements à brader les emplois de catégorie plus modestes. Au final, le nombre de personnels a diminué et les activités d'entretien, de surveillance, de nettoyage, de restauration etc ont été externalisées ou, le plus souvent, privatisées.

A la dernière rentrée, les emplois se sont carrément vendus ! 15000 euros pour un emploi supplémentaire : le marché de la honte pour un service public !

Pour autant, on reste dans un cadre de vote annuel du budget qui prévoit expressément le nombre et la nature des emplois, le nombre et la hauteur des avancements (par transformations d'emplois).

C'est ce qui devait changer avec

✘ le projet de loi de modernisation de l'Enseignement Supérieur,

Il est reporté mais pas disparu. D'ailleurs, les Présidents continuent de revendiquer la plupart de ses dispositions.

Dans ce projet de loi, le dispositif de la LOLF est strictement appliqué au budget de chaque établissement.

Ainsi, il est prévu que « au sein de la dotation de l'Etat, les crédits de personnel constituent une sous-enveloppe limitative qui est assortie du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer ».

En clair, dans le cadre du budget global, les personnels ne sont plus pensés en termes de postes budgétaires mais en termes de crédits. L'établissement pourra décider le nombre, la hauteur et le profil des emplois dont il entend disposer et qu'il rémunérera avec cette enveloppe.

La seule restriction est qu'il ne pourra pas dépasser un certain nombre de personnes.

Cette mesure implique que c'est l'établissement qui aura toute latitude

- d'adapter la pyramide de ses emplois à ses objectifs et donc de déterminer soi-même les

« créations » et les « transformations » au moment de toute vacance, ce qui nous permet de penser que les recrutements locaux se feront de plus en plus fréquents...

- de décider quels avancements ou promotions il entend effectuer et quand puisqu'il dégagera ou non les crédits correspondants à ces transformations. Cela pose la question de l'évaluation des agents, du rôle des CAP et de la survie des CAPN ou CAPA et du droit égal pour tous les agents à un déroulement de carrière.

De plus, il est disposé que « le budget (de chaque établissement) comprend un tableau des emplois ouverts dans l'établissement. Ce tableau distingue les emplois rémunérés par l'établissement grâce aux ressources issues du budget de l'Etat et les emplois rémunérés sur ses autres ressources ».

Cette officialisation de 2 catégories d'emplois (et la pérennisation de la précarité qu'elle induit) ne laisse aucun doute sur les intentions du Ministère de ne pas poursuivre ses plans (pourtant bien modestes) de titularisation.

Rien d'étonnant à cela si l'on songe que le même texte prévoit que les ressources d'état des établissements ne sont plus dominantes mais qu'elles sont des ressources parmi d'autres...

Le budget 2004 est en lui-même l'illustration de cette logique.

Les quelques créations prévues ne concernent que les IATOS et sont bien modestes. 103 pour les établissements en catégorie A et B – même pas 1 par établissement !-

Visiblement, si les catégories C disparaissent, ce n'est pas pour répondre à notre revendication de requalification mais bien parce que l'Etat laisse aux établissements le soin d'externaliser ou de contracter avec les collectivités pour les activités confiées à la catégorie C.

✘ flexibilisation et précarisation de l'emploi

Les besoins s'accroissant, le désengagement de l'Etat a fini par provoquer une inflation d'embauches précaires. De dispositifs gouvernementaux pour un traitement social du chômage aux formules locales ou aux arrangements purs et simples, l'emploi précaire, aujourd'hui représente 1/3 des personnels IATOS et plus encore des enseignants ou enseignants-chercheurs, tant les heures complémentaires se sont multipliées. Elles représentent aujourd'hui un manque à gagner de plusieurs dizaines de

milliers de postes !

Même si l'on ne peut pas prétendre couvrir toutes les activités avec des personnels permanents, le discours, très en vogue, sur le nécessaire partage entre titulaires et non-titulaires pour disposer de personnels adaptés et plus malléables, n'est pas acceptable.

Et pas seulement parce qu'il induit qu'on prive une grosse partie des personnels de garanties ou de droits, mais aussi parce que c'est une condition de qualité, de continuité et de stabilité du service public qui est simplement balayée.

La simplification des licenciements n'a jamais accru la performance économique et la compétitivité des entreprises. Notre service public d'enseignement supérieur et de recherche ne sera pas plus efficace socialement s'il est réalisé par des personnels précaires, flexibles, mal formés et peu rémunérés !

Mais cela ne semble pas être l'idée de ceux qui pourtant n'ont que le terme de performance à la bouche.

✘ Le Conseil d'Etat

est de ceux-là et il base son rapport 2003 sur la même exigence de performance résultant, nous indique-t-il, de la part importante que prend la masse salariale dans les budgets publics. C'est la raison pour laquelle « la bonne utilisation des personnels doit devenir l'objectif majeur des gestionnaires de la Fonction Publique ».

Ainsi, la fonction publique doit adapter ses règles pour une gestion des ressources humaines fondée sur une approche personnalisée.

Pour cela, le Conseil d'Etat préconise que la gestion des agents incombe à ceux qui sont responsables du fonctionnement opérationnel du service où ils sont affectés.

L'organisation en corps ajoute-t-il, fait primer le plus souvent une logique de corps sur la logique fonctionnelle ; elle oppose un frein à la mobilité ; elle limite les possibilités de déconcentration et elle favorise le corporatisme.

1^è difficulté donc : la fonction exercée n'est pas suffisamment prise en compte.

C'est pour cela que les responsables souhaitent fortement que leur soit offerte une plus grande faculté de recours aux contractuels.

De là à en déduire que le domaine naturel du contrat serait celui des conditions d'exercice des fonctions et non plus l'appartenance à un corps, il n'y a qu'un pas que le Conseil d'état

franchit allègrement.

Comment dès lors, se demande-t-il, développer les contrats individuels ?

En assouplissant du régime actuel et, pour les fonctionnaires eux-mêmes, en expérimentant des contrats individuels d'affectation sur emploi.

Il s'agirait d'admettre que le régime juridique applicable à un fonctionnaire puisse découler à la fois de son statut et à la fois d'un contrat qu'il a lui-même négocié et conclu avec son autorité gestionnaire.

La situation des agents ne serait plus déterminée par la seule évolution de leur grade, mais aussi par les fonctions qu'ils exercent.

Dans cette hypothèse, la loi disposerait que les fonctionnaires appartiennent, non plus à des corps au sens classique du terme, mais à des « cadres de fonctions »

Le Conseil d'Etat n'hésite pas à envisager des aménagements législatifs au statut général.

Ainsi, la politique de vote annuel des emplois (corps et grades précisés) au budget de la Nation est remis en cause au profit de :

- l'attribution de crédits de personnels (tous frais confondus et globalisés), assortie d'un plafond d'emplois (on retrouve le budget global),

- des modifications statutaires allant dans le sens de la fonctionnalité et de l'individualisation de la gestion et donc des rémunérations.

✘ la politique salariale de la Fonction publique

En septembre, devant les exigences d'ouverture de « salariales » portées par les organisations syndicales, le Ministre de la Fonction Publique a répondu par deux positions :

- les carrières et les avancements assurent globalement un progrès du pouvoir d'achat des fonctionnaires. L'augmentation naturelle de la masse salariale est une affirmation mensongère au niveau de chaque individu : l'ensemble des organisations syndicales chiffre à 3,6% la perte de pouvoir d'achat des traitements publics depuis janvier 2000 !

- la rémunération doit se faire au mérite ou, plus joliment nommé « la responsabilisation individuelle et la motivation ».

Le Ministre reprend là une proposition de la Réforme de l'Etat qui prévoyait « la restructuration de la rémunération des personnels de l'Etat autour de trois

composantes : la rémunération correspondant au grade détenu, celle des responsabilités exercées et celle des résultats obtenus par les fonctionnaires ».

Ainsi, au traitement indiciaire, s'ajouterait une bonification indiciaire fonctionnelle et une prime aux résultats.

C'est l'explosion de la notion même de traitement et de grille unique !

Le traitement lui-même est susceptible de restructuration en profondeur, la part rémunération indiciaire devenant une part seulement du total.

J'aime faire la comparaison avec le mode de rémunération d'un garçon de café qui touche un fixe tout juste au niveau de la survie et les pour-boire pour le reste. Sa physionomie et sa convivialité déterminant la hauteur de ce reste et la dignité de son existence !

On sait qu'après une année 2003 blanche, le gouvernement refuse de négocier et attribue unilatéralement 0,5% d'augmentation au 1er janvier 2004.

La tension est telle dans la Fonction Publique sur cette question vitale que les 7 fédérations sont actuellement engagées dans un affrontement avec le Ministre Delevoye.

Leur mécontentement sur les formes, méthodes et contenu du dialogue social dans la Fonction publique les a conduites à ne plus participer depuis plusieurs semaines aux instances paritaires et groupes de travail –et cela depuis novembre-.

Mais, le contentieux salarial reste entier : le Ministre refuse toujours l'ouverture des négociations salariales réclamées par les organisations syndicales.

Ces dernières ont donc confirmé leur appel à l'intervention des personnels et ont proposé de faire de la semaine du 26 au 30 janvier une semaine d'actions unitaires, diversifiées dans les régions, départements, collectivités, établissements et services, avec des rassemblements, des délégations, l'utilisation de la carte pétition et de l'argumentaire qu'elles ont édités en commun, etc.

J'indique au passage que les cartes pétitions sont votre disposition à l'accueil.

✘ multiplication et modulation des primes ou rémunérations accessoires

Parce que les traitements des fonctionnaires stagnent lamentablement et perdent, du coup, toute attractivité, se sont multipliées les rémunérations accessoires, primes et « enveloppes ».

On en a créé certaines pour rémunérer de nouvelles tâches, on veut moduler celles qui sont liées aux statuts et qui, depuis toujours, sont considérées comme des éléments stables de rémunération.

L'individualisation des carrières et celle des rémunérations sont présentées comme des mesures de reconnaissance et de valorisation de la personne, alors qu'en réalité, elles lui refusent définitivement de faire valoir ses droits collectifs.

Ce n'est pas un hasard si le Ministre Ferry, lors du colloque de la CPU de mars dernier, a développé à l'envi les idées d'autonomie concernant des personnels. Il s'agit de :

- laisser les établissements encore plus libres qu'ils ne le sont aujourd'hui de gérer toutes les primes, ainsi que leur convertibilité éventuelle en décharges de services (pour les enseignants-chercheurs). L'enveloppe indemnitaire globale qui est déléguée par le Ministère à chaque établissement pourrait être abondée, dans une certaine limite, par le budget de l'établissement.

On connaît des textes récents qui ouvrent la possibilité de payer des heures sup à des cadres sur le budget propre, sans limitation.

- pratiquer l'incitation financière ou l'aide à la mobilité, surtout des organismes de recherche vers les universités.

Comprenons bien qu'avec le budget et les crédits de personnel globaux, c'est une contrainte statutaire de moins : toute modulation devient possible, sans limitation.

Pour ce qui concerne les non-IATOS, le Président Belloc a élaboré des propositions de modifications du décret de 1984, en intégrant les conclusions du rapport Espéret et il reprend ces nouvelles possibilités d'incitation financière.

✘ que dit le rapport « Belloc »

Personne ne conteste la nécessité d'entrer dans la logique de redéfinition du métier d'enseignant-chercheur. En effet, il est vrai que les missions qui sont les nôtres ont évolué et se sont transformées : cela doit donc être pris en compte.

Mais avec un gouvernement qui réduit les services publics, qui diminue le nombre de fonctionnaires, qui réduit les crédits de la recherche publique, il est impossible d'accorder le moindre crédit aux « bonnes intentions » du rapport BELLOC.

Il s'agit de propositions de changement du statut de 1984 des enseignants-chercheurs, pour permettre des services diversifiés qui

tiennent compte à la fois de la politique de l'établissement et des desiderata des enseignants-chercheurs tout en s'inscrivant dans un cadrage national. C'est du moins ce qui est prétendu.

On aboutirait à une définition du service statutaire où cohabiteraient plusieurs activités, à la carte, qui seraient évaluées par des instances distinctes.

- les activités d'enseignement sans hiérarchisation,
- les activités d'animation et de responsabilité collective,
- la recherche qui serait évaluée par trois niveaux de certification (niveaux standard, intensif, supérieur),

L'unicité du statut actuel éclaterait totalement. L'inquiétude est grande que se renforce le rôle des instances locales sur les déroulements de carrières, ceci allant de pair avec le renforcement de l'autonomie financière des établissements.

Par ailleurs, la reconnaissance majeure de la recherche au détriment de l'enseignement donne un sentiment de punition à ceux qui, n'exerçant aucune activité de responsabilité, devront assurer 384 heures d'enseignement. Cette arme à double tranchant d'un service à la carte pourra être utilisée au bon moment pour ne pas créer de postes supplémentaires. Quoi de plus simple, par exemple, de durcir les critères nécessaires à l'obtention du niveau standard de recherche et de faire ainsi basculer nombre d'enseignants-chercheurs dans le camp des enseignants-non chercheurs, de type PRAG ?

Ces derniers seront probablement confinés aux filières non reconnues comme pôles d'excellence et on assistera à la secondarisation de l'enseignement supérieur. Le lien entre enseignement et recherche risque de n'être conservé que pour l'élite : les étudiants en Doctorats et en Masters « Recherche ».

Ainsi, la sélection risque d'être aggravée chez les étudiants et la précarité chez les enseignants de 1er cycle.

De plus, il est prévu que le dégagement de ressources propres pourra être affecté en partie au traitement des enseignants-chercheurs.

Cela donne à l'établissement toute latitude de gérer les primes dans le cadre d'un budget global, indissociable d'une autonomie accrue et de multiplier les critères flous et arbitraires pour leur attribution.

Cela ouvre la porte à de profondes inégalités entre établissements, équipes de recherche et

personnels.

Dans le contexte de non créations d'emplois, les redéploiements iront bon train. Il est à craindre que le souci du Ministère est de rendre interchangeables enseignement et recherche, chercheurs et enseignants-chercheurs, pour combler les départs à la retraite qui vont toucher 50% des personnels d'ici 10 ans et qui sont par trop nombreux dans certaines disciplines.



Vous l'avez compris, nous sommes passés de la notion de performance à celle de souplesse puis de personnalisation pour finir par celle d'individualisation.

Parallèlement on est passé habilement des garanties collectives aux garanties individuelles, du corps aux fonctions et du statut au contrat.

Arrivés à ce stade, il faudrait que nous puissions voir comment toutes ces dégradations de notre situation vont, une à une, mettre à mal les garanties des usagers. Individualisation, Inégalité de traitement, clientélisme local <====> inégalité de traitement, discriminations, ségrégation, sélection, politique tarifaire

Recrutements locaux, pressions sur les carrières <====> passe-droit, dépendance par rapport au pouvoir Etc...

Les étudiants, nos usagers ont mené pas mal de mouvements à cette rentrée et exprimé leurs inquiétudes devant les réformes mises en œuvre dans le cadre de la construction de l'espace européen de l'Enseignement Supérieur.

En effet, de très nombreuses universités ont décidé dorénavant et déjà d'organiser leur offre de formation selon le modèle dit « LMD » pour la rentrée prochaine ou la suivante.

Il s'agit d'une véritable révolution et nous avons largement développé déjà les raisons de notre propre défiance.

A savoir :

Cette réforme des cursus permet de décerner trois grades : la licence, le master et une formation doctorale qui se substituent aux diplômes existant le plus souvent.

A l'image de ce qui se pratiquera dans l'ensemble des pays européens, elle organise les cursus en crédits ou Unités semestrielles

capitalisables et transférables. Un master devra valoir 300 crédits, la licence en comptera 180. C'est l'ECTS – « European Credit Transfer System »

Ces crédits sont des modules semestriels, capitalisables et définis non plus seulement par rapport aux contenus et volumes horaires mais en considération de la quantité de travail demandée à l'étudiant, les stages, les activités artistiques, civiques, etc.

Alors, c'est vrai que les avantages d'un tel système pourraient être non négligeables :

la constitution de parcours diversifiés par assemblages de modules

- favorise la reconnaissance de toutes sortes d'acquis (pas seulement professionnels ou formatifs),

- permet de « combiner » de nouveaux cursus répondant à l'évolution rapide des sciences et techniques (ex : biologie informatique),

- facilite les passages et passerelles entre cursus et les réorientations.

Par contre, nous exprimons deux inquiétudes principales :

Ce système ne doit en aucun cas remettre en cause (directement ou à terme) le caractère national du diplôme au profit d'une vague accréditation d'un niveau d'études.

On sait trop les difficultés à maintenir les règles de reconnaissance des diplômes dans les conventions collectives ou les statuts pour ne pas craindre que les classifications des diplômés se fassent au cas par cas, dans un simple tête-à-tête employeur/futur salarié, et perdent toute référence aux garanties collectives ou nationales.

L'individualisation des parcours (en soi plutôt intéressante) ne doit pas cacher le désordre et le délitement. Les cohérences des cursus doivent être garanties et permettre leur reconnaissance dans les grilles en échappant à l'individualisation totale des profils. Le problème est à ce point criant qu'il est proposé pour chaque diplôme, une fiche descriptive jointe qui permette de l'identifier et que l'habilitation du dit diplôme se fasse a posteriori !

Quand on sait que le MEDEF a clairement indiqué son refus de reconnaître les nouveaux diplômes, on voit bien que se construit un espace économique européen de type néolibéral.

Le flou qui accompagne la notion de « parcours-type » autorise toutes les dérives possibles en matière de définition des contenus d'enseignement. L'absence de toute définition claire et explicite des nombres d'heures d'enseignement au sein de chaque

diplôme (dissociation du lien entre nombre de crédits et nombre d'heures) autorise l'hétérogénéité et l'inégalité de valeur des diplômes sur le territoire national.

Par ailleurs, promouvoir l'individualisation de l'enseignement, la démultiplication des masters (recherche, professionnel) et une diversification des cursus est une opération coûteuse (en crédits et en personnels). Or, l'Etat n'affiche aucune garantie en la matière et demande aux Universités de raisonner avec leurs moyens actuels.

Ce n'est pas un hasard si on voit se multiplier en ce moment les prétentions à augmenter de manière importante les droits d'inscription. Science Po et Paris-Dauphine veulent, comme les universités britanniques, pratiquer une politique tarifaire et clientélaire.

Décidément, le modèle anglais de déréglementation fait des émules en France, pour aboutir à tuer ce qui reste d'égalitaire.

Malheureusement, l'empressement du gouvernement et des Présidents d'Université français ne semble justifié que par la volonté d'aller très vite vers une université véritablement autonome, autant sur le plan de l'offre de formation que sur la gestion de ses crédits et de ses personnels.

Une université à plusieurs vitesses et élitiste. La décentralisation à la mode Raffarin donne l'opportunité aux Présidents d'accélérer le processus d'excellence et de mise en concurrence des établissements, en lien avec les exigences du patronat, les politiques régionales, elles-mêmes en lien direct avec l'Europe.

Dans ces conditions,

- le maintien des diplômes nationaux actuels,
 - la reconnaissance des nouveaux grades au sein des conventions collectives et des statuts,
 - l'absence de toute forme de sélection et de ségrégation,
 - la vraie gratuité et l'élaboration d'un programme de financement d'Etat ainsi que les créations d'emplois à la mesure des ambitions affichées.
- restent des objectifs revendicatifs auxquels le Ministère n'entend pas répondre dans ses politiques nationales d'Enseignement Supérieur et de Recherche dans le contexte de l'Europe et de la compétition internationale.

Nous est tracé un paysage où Europe rime avec élitisme, régions avec inégalité, services avec coût et université avec entreprise...rien de très nouveau, finalement :

- Quelques grands centres universitaires pluridisciplinaires de haut niveau et de calibre européen, pouvant concurrencer les universités comme Bologne,

- Au sein des aires urbaines, des pôles universitaires plus spécialisés et des recherches sur créneau.

- Un maillage de plates-formes appuyé sur les IUT et les antennes universitaires, structurant les principaux bassins d'emplois.

Ces plates-formes technologiques dans les villes moyennes sont destinées à mettre à disposition des PME-PMI les infrastructures techniques des LP, IUT et écoles d'ingénieurs pour le développement local et le transfert de Technologie.

Dans ce contexte, le rôle de l'Etat se réduit à une « évaluation pertinente » et à une certaine régulation, pour un minimum d'Enseignement Supérieur dans chaque région.

Il conviendra de recourir à la mutualisation des moyens, aux partenariats avec les collectivités et les entreprises, pour que la charge reste « supportable » par l'Etat.

La qualité de notre enseignement supérieur dépendra alors directement des capacités contributives des partenaires et des contrats plus ou moins juteux passés avec les entreprises.

De ce point de vue, la mission « Recherche » connaît les mêmes aléas, peut-être plus encore que l'Enseignement Supérieur.

La Recherche structurée en établissements publics, maîtres de leurs choix et de leurs orientations au sein d'organismes nationaux forts, est dans le collimateur. C'est par l'asphyxie budgétaire que le Ministère entend faire passer ses réformes.

Depuis bien longtemps (1982), la loi est intervenue pour infléchir des pratiques qui s'étaient pourtant déjà instaurées, faute de moyens d'Etat suffisants.

La logique qui a présidé à la loi sur l'innovation et les décrets sur les Services d'Activités Industrielles et Commerciales est de favoriser les transferts de technologie en gérant et développant les brevets, les contrats et les activités lucratives de l'établissement. Dans un contexte de désengagement de l'Etat et donc d'encouragement fort à trouver des financements extérieurs, c'est toute la notion de service public qui tend à être dévoyée.

Le Ministère des Finances a mené une expertise sur la notion de « lucrativité » et classe les opérations et activités au regard de leurs coûts de revient pour le laboratoire,

l'université ou le service.

Ainsi, se distinguent aujourd'hui, la recherche publique, subventionnée par l'Etat, la recherche à coût partagé (activité non lucrative) et la prestation de services (activité lucrative).

Même s'il est vrai que ces activités existaient déjà dans nos établissements, au point de représenter parfois près de 80% des budgets de certains laboratoires, on s'alarme qu'aujourd'hui les établissements soient grands ouverts sur une logique concurrentielle et marchande qui risque de peser très fort sur leurs choix et sur les axes de recherche.

Cette nouvelle catégorie de services peut être chargée de négocier et d'assurer l'exécution des contrats et conventions à caractère industriel et commercial, de valoriser et exploiter les brevets, d'héberger les incubateurs, de gérer les activités d'édition et de reprographie, les services techniques, les espaces verts et de favoriser la mise en commun des plateaux techniques des établissements de Recherche, Universités, Ecoles, etc.

Bref, de faire un maximum de sous avec un maximum d'activités.

Il n'est pas dit que la recherche de fonds peut devenir l'unique préoccupation des SAIC mais... on peut l'imaginer...

D'autant qu'ils jouissent d'une certaine latitude ; ils sont dotés d'un budget propre, annexé à celui de l'établissement de rattachement et abondé par les prestations de service qu'ils réalisent.

Ces services seront soumis à toutes les taxes qui incombent à une entreprise privée (l'impôt sur les sociétés, la TVA, la taxe professionnelle). Ce qui n'est sans doute pas innocent.

Cerise sur le gâteau : si le SAIC se développe, il pourra recruter des personnels, contractuels de droit public. Ces agents non titulaires seront couverts par les Assedic en cas de chômage.

En réalité, ce qui est à craindre c'est tout simplement que ces SAIC soient des instruments de pilotage par l'aval de la Recherche publique et doivent compenser les manques de la Recherche privée.

La lucrativité n'est certes pas à nos yeux la référence la plus satisfaisante pour la réalisation de nos missions de service public, par contre parle étonnamment clair à ceux qui souhaitent le rentabiliser.

Mais, plus encore qu'une simple réorientation

des activités, il est probable qu'on assiste à une véritable mise à mort de la Recherche Publique.

L'appel « sauvons le recherche » s'alarme légitimement et fait l'analyse d'un danger jamais encore aussi grave...

En dépit du discours officiel affirmant que la Recherche est une priorité nationale, le gouvernement français est bel et bien en train de fermer le secteur de la recherche publique, sans même se rendre compte qu'il n'y a rien pour la remplacer. Il asphyxie financièrement les organismes de recherche publique. Les baisses de crédits ajoutées aux annulations de crédits et au non paiement des crédits votés par le Parlement (début décembre 2003, 50% des crédits de fonctionnements 2002 du CNRS ne lui avaient toujours pas été versés !) mettent plusieurs EPST (Etablissements Publics à caractère Scientifique et Technique, comme le CNRS, l'INSERM ou l'INRA) et les EPIC (Etablissement Public Industriel et Commercial, dont le CEA) au bord de la faillite. Alors que la recherche, qui est une activité sur le long terme, a besoin de perspectives claires, le gouvernement décide une réduction brutale du nombre de recrutements de jeunes chercheurs (un exemple, pour les recrutements de chargés de recherche à l'INSERM : 95 recrutements en 2002, 30 prévus en 2004).

En France, nous assistons à un abandon de la recherche fondamentale par l'Etat. Cette politique entraînera irrémédiablement à sa suite un effondrement de toute recherche appliquée.

Croire que l'on peut limiter la recherche à quelques axes prioritaires pour la société, c'est entrer dans une logique de sous-développement. Les retombées utiles et rentables viennent et viendront de la recherche appliquée. Mais celle-ci ne peut exister qu'en utilisant les nouveaux outils et les concepts inventés par la recherche fondamentale. Comme l'objectif de cette dernière est le développement des connaissances, indépendamment de toute rentabilité escomptée, elle ne peut être soutenue, pour l'essentiel, que par des financements publics. Cette responsabilité centrale de l'Etat ne peut être transférée aux organismes caritatifs, privés, ou aux structures internationales même si les chercheurs savent trouver auprès de ces bailleurs d'importants compléments de financement.

Vieille de quelques jours et alors forte de quelques 5000 signatures, la pétition des chercheurs a contraint le Ministère à reverser une partie des crédits gelés en 2002 (103

millions d'€ sur les 172 gelés en 2000, le reste sera versé en 2005) mais ce n'est qu'une 1^è victoire !

En effet, malgré un budget de 8,9 milliards d'€, en € constants, le budget 2004 diminue en réalité de plus de 1%.

Tandis que l'Europe affiche comme objectif de consacrer 3% du PIB à la Recherche, la France n'en accorde que 0,9% à la recherche publique et 1,25% au secteur privé !

De surcroît, sur les 1600 départs à la retraite programmés, le projet gouvernemental prévoit la suppression de 500 postes de titulaires au profit de CDD de 3 ou 5 ans renouvelables.

Pour la 1^è fois, aucun emploi d'enseignant-chercheur ne sera créé.

Le gouvernement prévoit aussi la création de fondations, censées être financées à hauteur de 100 millions d'€ par des privatisations qui prendraient le relais pour mener à bien les programmes de Recherche.

Un basculement sensible de l'effort public vers le privé est ainsi opéré. Les entreprises privées bénéficieront ainsi de dégrèvements fiscaux et des retombées directes des résultats escomptés de la Recherche publique.

Or, à nos yeux la Recherche publique n'est pas à vendre !

Permettre le développement des connaissances dans tous les domaines, assurer les transferts de technologies pour répondre aux besoins sociaux, économiques et culturels de la nation toute entière, voici notre conception de la recherche publique.

Le gouvernement s'engage radicalement dans une voie opposée.

Il veut transformer le service public qui n'œuvrerait plus pour répondre aux besoins de la population mais serait chargé d'assurer la compétitivité des entreprises.

Ainsi, il axe les moyens (crédits et personnels) vers des recherches correspondant aux appétits immédiats des entreprises dont le premier souci est de faire le plus de profits possibles en investissant le moins possible (voire en laissant l'état investir).

Le risque est grand, dans cette situation, pour la recherche fondamentale.

A cette politique nous opposons la nécessité de répondre mieux encore aux besoins de l'ensemble de la population : cela suppose un développement des emplois de titulaires et des augmentations importantes de crédits dans l'ensemble de la recherche publique (EPST et Universités).

Nous y opposons aussi la nécessité de coopération entre service public de recherche et entreprises sur des bases claires, bien loin des liens de subordination qu'on nous propose.

Tout cela fonde notre exigence que cette politique soit abandonnée et que soit conduit un grand débat sur l'avenir de la recherche publique, son rôle, ses moyens et ses personnels.

Me voilà parvenue presque à la fin de ce long rapport. Il est bien clair que son contenu et les difficultés qu'il met en lumière sont de nature à non seulement nous interpellier politiquement mais aussi à amener une réflexion approfondie sur l'obligation de nous organiser en conséquence des nouvelles conditions qui nous sont faites.

Notre syndicalisme doit, il est vrai, évoluer de lui-même en suivant l'évolution des gens qui le font comme ceux à qui il s'adresse, en capitalisant les expériences et les savoir-faire au fil des années...mais il doit aussi évoluer en fonction directe des événements et de la réalité concrète.

L'accélération du rythme des transformations de notre société et leur importance exigent de nous une attention particulière et une réelle amélioration de notre vie syndicale.

C'est la raison pour laquelle nous avons choisi de placer le débat sur l'activité revendicative et la vie syndicale en premier point du déroulement de nos travaux.

Nous avons voulu signifier ainsi notre souci collectif de faire de notre organisation l'outil syndical le plus efficace pour répondre aux responsabilités de l'heure et de nos pratiques revendicatives un gage de qualité.

Nous devons, dans cette première discussion, avoir de l'ambition.. De l'ambition pour nous, pour les luttes, pour le renforcement de notre organisation et donc de son efficacité.

C'est notre espoir en une vie meilleure qui nous anime, qui nous guide et qui devra motiver toutes nos décisions et tous nos efforts.

En même temps, soyons bien ensemble, soyons forts ensemble car, au final, c'est notre enthousiasme qui donne de l'avenir à notre syndicalisme et nous ne devons pas en manquer.

**Vive la FERC Sup CGT !
Vive la CGT !**

du 26 au 30 janvier 2004
CAP D'AGDE

Je m'excuse pour le retard imposé et remercie les membres de la commission pour l'aide apportée avec toutefois un peu de favoritisme pour mon camarade Jean-Luc qui m'a donné un coup de main ce matin.
Maintenant venons en aux choses sérieuses.



102 personnes ont participé à ce Congrès, soit en tant que Délégué, Invité ou sortant du B.S.

	Inscrits	Délégués	Invités	Sortants
Hommes	102	42	7	15
Femmes		27	2	9

J'ai pu constater avec les collègues femmes de la commission qu'en effet la société ne change pas dans le bon sens ; on régresse, et ce sont bien là les débats que nous avons depuis 2 jours. Même pour les femmes la société est toujours une société de matchos !
Je ne remercierai donc pas particulièrement les hommes majoritaires dans cette salle qui ont laissé « bobonne » à la maison...

Sinon 2 bonnes nouvelles :

- la première c'est qu'on ne vieillit pas, mais on ne rajeunit pas non plus. Nous restons dans une moyenne de 46 ans et demi.
- La deuxième c'est qu'il y a maintenant un rajeunissement de la moyenne d'âge des retraités grâce à l'arrivée d'une jeune femme que je ne nommerai pas puisqu'elle est réservée et timide !

Pas défaitiste non plus puisqu'il y a beaucoup de jeunes congressistes :
49 en sont à leur première participation au Congrès, soit à 3 personnes près la majorité !

Le plus ancien est né en 1931 il est âgé de 72 ans, c'est Jacques DAGBERT (retraité)
Le plus jeune Sébastien FAURE est né en 1976 il est âgé de 28 ans, il nous vient de Grenoble 2, il est jeune, beau et semble vigoureux (bien que je ne l'ai pas testé), mais je ne désespère pas !!!

Catégories :		Statut :	
A	25	ASU	16
B	30	RF	75
C	35	BIB	3
		RETRAITES	4
		AUTRES	2

Et 2 qui ne connaissent pas leur catégorie !
12 n'ont aucun mandat, n'ont pas rempli le verso de la feuille ou la maladie d'Alzheimer les a touchés, j'avais moi même oublié de remplir cette fiche...

Dans la généralité on trouve le cumul des mandats dans les établissements, les syndicats, les associations ; à croire que certains militants n'en ont pas assez !

- responsabilités syndicales
- syndicat d'établissement
- bureau
- conseil fédéral
- bureau de secteur
- UFR
- CE de l'UGFF
- UL + UD
- (autre) ASSOCIATIF 21

FORMATION

Accueil	35
Base	45
Moyen	21
Sup	4
Propagande	1
Orga	1
CHS	6
Formations diverses	19
Formation politique	4
UGICT	5

On a parlé hier d'assurer plus de formation : heureuse de savoir qu'il y en a certains à la FERC Sup qui ne se sont même pas formés...

LECTURE

BISB	86
COURRIER DE LA FERC	71
UGFF	54
L'HEBDO	26
UGICT OPTIONS	14
LE LIEN	84
VIE NOUVELLE	22
LE PEUPLE	34
AUTRES	12

Seulement 4 retraités chez nous qui lisent VIE NOUVELLE, il semble que beaucoup s'intéressent aux vieux !

Brillants sont aussi ceux qui lisent, à mon avis, parfois jusqu'au beau milieu de la nuit puisqu'il y en a qui sont abonnés à tous les journaux.

1. Pour la défense du service public et du statut de fonctionnaire

On assiste, depuis plusieurs années, à une nouvelle phase de pression des multinationales pour s'affranchir des cadres nationaux et des réglementations édictées par les Etats. Leurs fonctions publiques nationales, d'abord considérées comme des obstacles, sont ensuite présentées comme des fardeaux.

La primauté de « la loi du marché » sur toutes les autres lois se traduit finalement par une mise en question de la loi comme norme supérieure et par son remplacement par la généralisation du contractuel.

L'entreprise devient une référence obligatoire. C'est par elle que passe toute action économique et politique. C'est elle qui constitue le modèle de référence, y compris pour la gestion des fonctions publiques et des agents publics.

Alors, on peut dire que l'avancée de l'intégration européenne et de la mondialisation capitaliste ont produit des évolutions importantes dans l'ensemble des services publics et fonctions publiques des différents pays.

Le projet de directive élaboré par la CES et le patronat européen propose la mise en place des Services d'Intérêt Général (SIG) dont la définition pourrait être très large (statut privé, statut sous contrôle public, ...) et donc ouvrir les services publics à la privatisation. SIG et services publics sont antinomiques. Il faut repousser l'idée du SIG et faire le choix du service public.

Mais, si les conséquences concrètes sont différentes, en fonction des caractéristiques historiques et institutionnelles des états, elles ont partout la même signification : réduire la place et le rôle de l'Etat et donner la priorité aux marchés financiers.

Ainsi, la défense du service public, loin d'être un repli frileux et ringard, constitue l'ossature de notre défense de valeurs citoyennes, de l'efficacité sociale et des conditions d'égalité de traitement des usagers devant et dans l'enseignement supérieur.

Les luttes qui ont secoué le monde de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur au printemps dernier n'ont pas porté exclusivement sur les questions précises des projets sur nos retraites et le projet de loi sur l'autonomie des universités. Elles ont, en réalité, véhiculé une immense contestation de la société qu'on est en train de nous construire, du monde qu'on veut nous imposer, violemment, sans considération de nos aspirations et de nos valeurs.

Au nombre de celles-ci se trouve bien sûr, l'enseignement supérieur, comme outil de travail certes, mais aussi et surtout comme service public en danger.

Nos protestations ont largement dépassé les limites du seul intérêt catégoriel, de la seule ambition personnelle, elles ont fortement porté les revendications de l'avenir des jeunes, de nos missions et le refus de leur soumission aux impératifs de la rentabilité.

Le service public d'enseignement supérieur est menacé de toute part ; plus exactement les garanties sur lesquelles il est fondé sont attaquées directement ou cèdent devant l'offensive libérale qui tend à rentabiliser, marchandiser et mettre en concurrence.

Alors pouvons-nous formaliser, énoncer clairement ce qui est le fondement même du service public pour en déduire immédiatement les combats qu'il convient de mener pour le maintenir et le développer ?

L'égalité et l'universalité

Le service public doit être fourni universellement, même si cela s'avère coûteux ou non rentable.

Il s'agit de garantir à tous les citoyens la même possibilité de bénéficier d'une administration intègre et impartiale.

C'est notre exigence que l'enseignement supérieur soit accessible également à tous les citoyens, jeunes ou salariés, dans les mêmes conditions, quels que soient le lieu et la nature des formations choisies.

La qualité et la gratuité

Pour assurer cette égalité, elle-même fondée sur l'interdiction de toute discrimination, il convient que les services soient fournis gratuitement.

Il convient aussi que leur qualité soit égale sur tout le territoire et quel que soit le groupe d'usagers à qui ils sont rendus.

La continuité

La continuité du service repose sur l'intérêt général dont la loi est l'expression suprême et unique.

Pour que l'administration puisse fonctionner dans l'intérêt général, le fonctionnaire a des obligations et des droits qui exigent un nombre suffisant de personnels dotés des moyens matériels nécessaires pour réaliser leurs missions.

En effet, il ne peut y avoir d'exercice effectif de cette responsabilité sans continuité du service.

En ce sens, les services rendus doivent être de qualité, continus et permanents (sans toutefois que cela remette en cause le droit de grève).

L'indépendance par un financement d'Etat

Il revient à l'Etat d'assurer la viabilité financière de ses services publics en les finançant directement et à hauteur voulue.

Seul ce financement permet que les missions soient assumées dans le seul intérêt du service, sans s'exposer à des risques d'arbitraire. C'est l'indépendance du service public qui est en jeu. Nous savons déjà trop combien les contraintes budgétaires peuvent déterminer les orientations et combien les financements extérieurs font peser de pressions sur les choix ; c'est ce que l'on nomme « pilotage par l'aval » et déjà les activités de recherche y sont largement soumises.

Il conviendrait, pour lutter contre ces tendances lourdes, de développer des relations de coopération, à égalité de droits et de devoirs, qui préserveraient l'indépendance du service public et, en même temps, favoriserait son rôle essentiel dans le développement économique, social et culturel du pays.

La démocratie

L'information, la consultation et la participation des personnels et des usagers sont essentielles car elles constituent les outils de la nécessaire modernisation du service public. Les conditions doivent en être garanties ; les parties prenantes doivent pouvoir participer ensemble

à la définition, à l'évaluation, au contrôle de l'efficacité des services publics. C'est le moyen de la transparence.

Là aussi, il y a loin des principes à la réalité et, dans notre secteur où l'unité de base est l'établissement autonome, nous avons des instances et des modalités de concertation assez particulières.

Pour autant, nous revendiquons une plus grande sollicitation et une meilleure prise en compte des avis de tous les acteurs de l'enseignement supérieur ainsi que de l'ensemble de la population.

Des garanties pour que les agents puissent assumer leurs missions

Ces garanties individuelles et collectives font partie, d'après le Conseil d'Etat, d'un « contrat social » de fait qui unit la fonction publique à la Nation et qui était fondé en 1946 sur l'idée « de faire jouer un rôle moteur à l'Etat pour moderniser le pays, de rationaliser le mode de gestion de ses agents et de fournir à chacun d'entre eux ces garanties pour qu'ils s'engagent activement dans la reconstruction puis dans la croissance économique ».

On peut y ajouter aujourd'hui, ajoute-t-il, l'idée de « la participation concrète, active, efficace des agents à la vie de la nation, aux défis qu'elle affronte dans le monde dans et avec l'Europe ».

Sachons que ces garanties qui couvrent les agents publics sont autant de garanties pour l'utilisateur du service public sur tout le territoire.

L'égalité de traitement de l'utilisateur découle de l'égalité de traitement entre fonctionnaires, qui fonde leur indépendance vis-à-vis du pouvoir de nomination et les écarte donc de toute discrimination.

Cet aspect montre assez que nos luttes pour la sauvegarde de nos garanties collectives sont très loin de luttes simplement catégorielles ou corporatistes.

Elles portent tout ensemble la dimension sociale de défense du service public, de ses moyens et de ses valeurs, et la dimension professionnelle de défense des intérêts de ses personnels.

2 La vie syndicale et l'activité revendicative

Les statuts de la CGT précisent :

La Confédération Générale du Travail est ouverte à tous les salariés, femmes et hommes, actifs, privés d'emplois et retraités, quels que soient leur statut social et professionnel, leur nationalité, leurs opinions politiques philosophiques et religieuses.

Son but est de défendre avec eux leurs droits et intérêts professionnels, moraux et matériels, sociaux et économiques, individuels et collectifs.

Elle agit pour une société démocratique, libérée de l'exploitation capitaliste et des autres formes d'exploitation et de domination, contre les discriminations de toutes sortes, le racisme, la xénophobie et toutes les exclusions.

Elle agit pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, les libertés et les droits syndicaux, le plein exercice de la citoyenneté, la défense de l'environnement, pour la paix et le désarmement, pour les droits de l'homme et le rapprochement des peuples.

Les mutations du monde et des sociétés appellent de nouvelles conquêtes sociales garantissant les droits fondamentaux des personnes et le respect des peuples, assurant que les richesses, fruit du travail des hommes, financent le progrès social, le bien-être et qu'elles concourent, au travers d'un nouveau type de développement, à la sauvegarde de la planète.

Nous sommes dans une phase où le capitalisme mondialisé a besoin d'accélérer la remise en cause des acquis des travailleurs et des privés d'emplois pour arriver à son objectif : un monde sans droits pour les peuples où seule la logique du marché aurait sa place.

Dans ce contexte il a besoin de s'attaquer avec plus de force aux missions de service public qui restent un rempart à leurs ambitions.

Tout doit être soumis à la loi du profit et à la concurrence y compris nos missions de service public de l'Education, de la Recherche, et de la Culture.

Le gouvernement applique à la lettre le programme du MEDEF, artisan de toute cette politique ultra-libérale. Les femmes, majoritaires dans nos professions, sont particulièrement victimes de cette politique.

La brutalité des choix gouvernementaux, sur le dossier des retraites, de la décentralisation et de l'école est un exemple des pratiques libérales : parodie de négociations, intransigeance, divisions syndicales, droits syndicaux attaqués, pressions par les retenues de jours de grèves...

Les luttes d'avril, mai et juin 2003 rejointes par celles des étudiants à l'automne posent, au-delà des revendications catégorielles, des questions sociétales : dans quelle société voulons-nous vivre ? Comment répondre aux coups de force du gouvernement ? Avec quelles forces sociales ?

Quelle unité syndicale ? Avec quelles organisations syndicales CGT ?

Comment construire un rapport de force compte tenu du faible taux de syndiqués dans notre pays ? Comment créer un mouvement qui permette à nos luttes de

dépasser le seul terrain du maintien des acquis, mais qui nous engage à gagner de nouvelles conquêtes sociales ?

Comment s'inscrire dans les luttes nécessaires contre la déréglementation généralisée à l'échelle mondiale en revendiquant haut et fort notre appartenance à la CGT ?

Comment prendre en compte dans nos établissements, à la fois la revendication du carreau cassé et le rejet de la marchandisation de l'enseignement et de la recherche qui touche à un choix de société ?

Parce que les champs de syndicalisation est vaste et donc plein de richesses, comment la FERC-Sup aborde-t-elle ces questions ?

Essayons d'en débattre et d'en tirer des conclusions pour notre activité.

La syndicalisation : incontournable

Le projet de loi de modernisation de l'enseignement supérieur concrétise l'autonomie des établissements, la régionalisation de ses missions et préfigure l'enseignement supérieur dans l'Europe libérale. Il va déboucher sur des restructurations dans chaque établissement et toucher de très près les personnels.

Toutes ces mesures devraient avoir des effets importants sur nos pratiques syndicales et notre activité syndicale.

Comment aborder cette question et y répondre à partir de la réalité, sans pour autant accepter la logique politique de décentralisation du gouvernement.

Il faut constater un décalage très important entre le nombre de personnels et le faible pourcentage de syndiqué(e)s.

Nos 2100 adhérents sont à mettre en rapport avec les 60 000 IATOSS et les 200 000 enseignant(e)s travaillant dans l'enseignement supérieur.

Il nous faut prendre acte d'un renouvellement de près de 50 % des personnels IATOSS et enseignants dans les dix prochaines années.

Si nous voulons gagner sur nos revendications et peser sur les choix de société qui sont posés aujourd'hui, nous avons besoin que la majorité des personnels l'expriment dans les luttes et en fassent leurs objectifs.

La FERC-Sup doit être à l'initiative de tout ce qui peut contribuer à un large rassemblement sur les revendications des personnels.

Pour gagner, il faut placer prioritairement la syndicalisation au cœur de nos réflexions et de notre action militante.

Pour gagner de nouveaux syndiqués, nous devons d'avantage travailler spécifiquement sur la place professionnelle des femmes, des jeunes, des enseignants, des ingénieurs, des techniciens, des administratifs, des personnels de bibliothèques, des retraités... Nous devons renouer avec des pratiques de terrain et de proximité, prendre en compte leurs conditions de vie et de travail, défendre leurs droits, contre les pressions sociales et hiérarchiques, intervenir sur toutes les questions qui les concernent.

Il faut se donner les moyens de renforcer notre organisation FERC-Sup en syndiqués et en bases nouvelles.

Il y a des déserts syndicaux importants, parfois même à proximité de syndicats forts. La création de bases nouvelles reste insuffisante. Dans l'activité de nos syndicats l'adhésion à la CGT n'est plus une priorité, bien souvent nous nous contentons de maintenir l'existant.

Or, pour nous qui vivons uniquement des cotisations de nos syndiqués, faire une adhésion c'est se doter de moyens supplémentaires pour notre activité.

Dans l'état actuel des choses nous sommes à la limite d'un fonctionnement normal il nous faudrait 500 adhésions supplémentaires pour nous donner de l'air.

Cela est-il vraiment impossible ?

La vie syndicale est faite de syndiqué(e)s, de militant(e)s, elle dépend des orientations du syndicat et de la façon dont les syndiqué(e)s et militant(e)s se les approprient, s'organisent, posent les problèmes et agissent avec les salariés.

La formation : est un enjeu fondamental pour notre syndicalisme C.G.T.

La mainmise des médias favorables à l'ultra-libéralisme sur l'information et la communication fait des ravages. L'école et l'université de la république ne forment plus les élèves et les étudiants à la citoyenneté. Tout est fait pour privilégier la démarche individuelle au détriment du collectif.

Les repères historiques sur le mouvement social et ouvrier sont volontairement occultés.

Et pourtant ces repères sont nécessaires notamment à nos jeunes syndiqués pour comprendre le développement de notre société et donner du sens à notre engagement militant.

Elle est un moyen de lutter contre ceux qui voudraient nous enfermer dans des logiques négatives où se syndiquer, lutter

et donc espérer ne serviraient à rien.

La formation du syndiqué doit être une des préoccupations prioritaires des syndicats en utilisant pleinement les droits syndicaux.

C'est aussi acquérir une meilleure maîtrise de l'expression, du travail de conviction. Par la formation de militants, mieux armés, plus expérimentés, plus affirmés, nous serons plus conquérants, plus efficaces.

Les stages d'accueil FERC-Sup doivent être systématiquement organisés localement, voire régionalement. Il serait souhaitable que chaque adhérent connaisse le fonctionnement de la CGT et de la FERC-Sup et l'intérêt que représente le syndicalisme confédéré. Ces stages doivent être une étape à la participation de l'adhérent FERC-Sup à d'autres stages organisés par l'interprofessionnel, la fédération, l'UGFF ou la Confédération.

La démocratie passe par une maîtrise du fait syndical afin d'être tous à égalité devant les débats qui nous concernent.

L'unité syndicale

Le dossier de la retraite a posé avec force le problème de l'unité syndicale.

Après avoir signé la plate forme commune sur les retraites, la CFDT en catimini et sans en référer aux autres partenaires syndicaux, a signé avec le gouvernement le texte sur les retraites.

Cette trahison a eu des conséquences dramatiques sur la suite du mouvement, elle a engendré un flou dans l'opinion publique sur la justesse des revendications de la CGT dans ce domaine. Cette attitude n'a pas permis une mobilisation aussi importante qu'on aurait pu l'espérer et a servi de caution au gouvernement et au patronat.

Devant l'intolérable, des milliers de militants et adhérents de la CFDT ont choisi de rejoindre la CGT.

D'autres organisations pratiquent la surenchère systématique et ont des stratégies et des visions différentes de l'action syndicale. Certains n'ont eu de cesse de rejeter sur la CGT la responsabilité du dénouement du conflit en masquant leurs propres difficultés à mobiliser, les exemples sont nombreux.

Le premier rôle des syndicats d'établissement est de porter à la connaissance des personnels les propositions revendicatives de la CGT et les moyens de les satisfaire.

C'est cette pratique qui est déterminante : tout ce qui peut unir sur des revendications portées par la majorité des personnels est un pas vers la mobilisation et l'action.

Dans un contexte de sous-syndicalisation, les personnels ont besoin de se rassembler. La division est un facteur d'éparpillement des forces et ne répond pas à l'attente des personnels.

En toutes circonstances, tout en combattant pour l'unité, nous devons indiquer notre identité CGT.

Les divergences existent sur les contenus des revendications, sur les objectifs et les moyens de l'action et même sur la conception et le rôle du syndicalisme. Pour autant, devons nous renoncer à l'unité syndicale ? Poser cette question revient à en poser une autre : est-ce que la CGT peut gagner seule, et cela quels que soient le bien-fondé et la justesse des ses revendications ?

Le syndiqué: celui qui décide

Depuis longtemps, nous affirmons que le syndiqué doit être décideur et acteur de l'activité syndicale, qu'il doit se sentir libre et responsable.

En s'acquittant de sa cotisation, le syndiqué donne la garantie de l'efficacité et de l'indépendance du syndicat.

Malgré des avancées, un nombre important d'adhérents ne se sentent pas concernés ou sont exclus de la vie syndicale. Cette situation est un manque important au débat démocratique.

En jouant pleinement son rôle dans le syndicat, en donnant son opinion dans le débat, en discutant, il enrichit la réflexion de tous et il participe à l'élaboration des revendications et au choix de l'action.

Pour se forger son opinion, le syndiqué a besoin d'être informé, cela doit être une priorité des directions syndicales.

Par la lecture régulière de la presse confédérale, notamment de la Nouvelle Vie Ouvrière (NVO), d'Options, mais également de la presse fédérale, de l'Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires (UGFF), et de nos informations en ligne (BISB, TAM TAM, FERC-Sup'tile), en visitant les sites Web de l'UGFF, de la Fédération de l'Education, de la Recherche et de la Culture (FERC) et de la FERC-Sup il peut approfondir ses analyses.

La qualité de la vie syndicale doit être une préoccupation permanente, de l'adhérent et des directions de syndicats.

A elles de favoriser la participation du plus grand nombre de syndiqué(e)s à la vie syndicale et aux prises de décisions. Nos élu(e)s dans toutes les instances ne doivent pas être des "sénateurs" mais de véritables militants de terrain qui impulsent la vie syndicale et aident à la recherche de nouveaux militants.

La syndicalisation des enseignants

Nous savons pourquoi nous sommes à la C.G.T. : nous avons fait le choix d'un syndicalisme confédéré, solidaire, unitaire, qui rassemble l'ensemble des salariés de notre pays.

Parce que le champ de syndicalisation de la FERC-Sup est l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement supérieur, la responsabilité de syndiquer les enseignants du supérieur nous revient.

Les enjeux de l'avenir de l'Enseignement Supérieur concernent l'ensemble des personnels, sans exclusive.

Nous ne concevons cette démarche que dans un contexte de vie syndicale intercatégorielle où aucune catégorie n'est laissée à l'écart.

C'est bien parce que nous avons une approche des missions publiques de l'Enseignement Supérieur, en lien avec les besoins de la société, dépourvue de corporatisme, que nous devrions être les mieux placés pour nous adresser aux enseignants.

Dans les années à venir, un renouvellement important d'enseignants va avoir lieu, des jeunes vont arriver qui n'auront pas forcément les mêmes conceptions du syndicalisme que leurs aînés. Nous devons être attentifs à cette évolution.

Il conviendrait que l'ensemble des directions syndicales s'inscrive réellement dans une démarche de syndicalisation

des enseignants.

Il ne doit plus être pensé « qu'un enseignant sera mieux ailleurs qu'à la C.G.T. ». Si cela était, cela prouverait que nous avons du chemin à faire pour nous convaincre du bien fondé de nos propres orientations.

Nous devons faire des efforts pour que la FERC-Sup soit le syndicat de l'ensemble des personnels de l'Enseignement Supérieur.

La syndicalisation des enseignants à la FERC-Sup n'est pas une activité accessoire.

Nos structures : des outils pour les syndiqués

Si nous nous inscrivons dans la perspective de construire la CGT dont les salariés ont besoin pour gagner, arrêtons-nous sur nos structures afin de voir ensemble ce que nous pouvons améliorer dans notre fonctionnement, pour gagner en efficacité et en nouveaux militants.

Le syndicat d'établissement

Il est la clef de voûte de notre organisation.

Nous avons fait le choix de nous organiser en syndicat d'établissement pour gagner en autonomie, en droits syndicaux et pour être au plus près des aspirations et des décisions des syndiqués et des personnels.

La création du syndicat d'établissement a été un facteur positif pour notre organisation car elle a permis que s'élève le niveau général de responsabilité.

Ce choix reste valable aujourd'hui.

Le syndicat d'établissement est le lieu décisif des rapports avec toutes les catégories de personnels salariés de l'Enseignement Supérieur, y compris les enseignants.

Mais dans le même temps, est-ce que cette autonomie, au lieu de favoriser la réflexion collective et tout simplement faire vivre la démocratie, n'a pas fait naître une tendance au repli sur soi des syndicats et de leur activité ?

Nous devons inverser la tendance et faire vivre notre mot d'ordre : TOUS ENSEMBLE.

Nous sommes confrontés à la difficulté de renouveler les dirigeants syndicaux. La prise de responsabilités par de nouveaux camarades n'est que rarement préparée ou programmée. Lorsqu'ils existent, les dispositifs mis en place pour y parvenir sont bien trop souvent insignifiants.

L'organisation de congrès réguliers des syndicats d'établissement doit permettre d'intégrer de nouveaux militants et d'élire des directions chargées d'impulser

l'accueil, l'information, la formation des syndiqués ainsi que d'être le relais du secteur fédéral, FERC-Sup.

Parce qu'ils ont un statut de syndicat, ils doivent obtenir des droits syndicaux leur donnant la possibilité de s'exprimer et d'informer librement les personnels sur le lieu et le temps de travail. Ils doivent se battre pour gagner des droits et des moyens nouveaux, notamment l'accès et l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

La FERC-Sup

Nous sommes statutairement un secteur de la FERC.

Le principal objectif donné au secteur est « de coordonner et faciliter l'activité des syndicats de l'Enseignement Supérieur, tout en respectant leur autonomie ».

La mise en commun, le fédéralisme dans la pluralité, ont parfois été rejetés par certains syndicats soit par incompréhension, par désintérêt, par insuffisance de disponibilités militantes, soit vécues comme un contrôle bureaucratique, voire une ingérence dans les affaires du syndicat.

Les relations entre le secteur FERC-Sup et certains syndicats d'établissement ont rapidement fonctionné à sens unique.

Pour être efficace dans son rôle de coordination des actions, de mise en commun des revendications, de représentation et de négociation auprès des instances ministérielles, le secteur FERC sup a besoin de la connaissance des situations dans les établissements et son information ne peut provenir que des syndicats d'établissement.

Tous les allers et retours nécessaires entre le niveau national et local, entre les syndicats eux-mêmes, sont insuffisants pour développer les luttes.

Doit-on en conclure que la direction de secteur est vécue comme un frein à la vie syndicale et aux développements des luttes ?

Nous estimons au contraire qu'il est vital de maintenir cette direction nationale et de renforcer son mandat auprès des syndicats d'établissement.

La Fédération de l'Éducation de la Recherche et de la Culture

Nous avons inscrit nos choix dans une évolution des structures de la FERC qui n'évolue que très lentement.

Le rôle de la Fédération est de regrouper toutes les convergences revendicatives de champs d'activité proches, tournant autour de l'Éducation, la Recherche, la

Culture. La FERC est le lieu de coordination de l'ensemble.

Force est de constater que nous sommes en difficulté pour travailler ensemble sur des sujets communs.

Les travailleurs scientifiques, ceux de la culture, des CROUS,

des organismes publics de recherche, les enseignants, les ITA, les ATOSS, ne seraient-ils pas concernés par l'application de la même politique de remise en cause du service public et des statuts ?

En respectant les prérogatives de chacun, nous devons aborder ce problème, s'unir pour être plus fort, il en va de l'intérêt du syndicalisme CGT et des personnels que nous défendons.

Le secteur FERC sup est bien présent à la Commission Exécutive de la FERC. Nous participons au travail de ses branches et groupes de travail mais, à l'échelon des départements, beaucoup reste à bâtir, afin de créer de véritables collectifs FERC.

L'organisation interprofessionnelle

La région va être au cœur du dispositif de la restructuration des établissements d'enseignement supérieur.

C'est pourquoi nous avons une raison de plus de nous rapprocher et de travailler dans les structures interprofessionnelles que sont les Unions Locales, les Unions Départementales, les Unions Régionales, et avec les représentants CGT au Conseil Economique et Social Régional.

Avec le désengagement de l'Etat, les Régions sont amenées à contribuer aux financements pour la création d'établissements de formation, pour favoriser l'implantation d'entreprises.

C'est pourquoi la présence de militants FERC-Sup dans l'inter-pro devient incontournable. A moins de laisser à d'autres le soin de prendre des décisions concernant l'Enseignement Supérieur qui seraient contraires à nos principes et à nos revendications.

L'échec scolaire, la sélection à l'université, la nature et le contenu des formations, la reconnaissance des diplômes, des qualifications, le rôle de la Recherche publique, sont des domaines qui dépassent largement la seule FERC Sup, elles intéressent l'ensemble de la société et donc toutes les structures de la C.G.T.

Ainsi, nous devons avoir à cœur de renforcer, avec les moyens qui sont les nôtres, les liens avec les composantes de la C.G.T., d'abord avec notre fédération la FERC, l'UGICT et l'UGFF, tant au plan national que départemental.

3 La décentralisation - l'autonomie des universités

Adopté le 11 décembre 2002 par le Parlement, le projet de loi constitutionnelle relatif à l'organisation décentralisée de la République a été soumis le 17 mars 2003 au Parlement réuni en Congrès, qui l'a ratifié par 584 voix contre 278.

Sous couvert de performance et de souplesse, la modernisation de l'Enseignement Supérieur est une loi d'autonomie totale des établissements.

Le texte voté par le Parlement prévoit une organisation décentralisée de la France, affirmée dès l'article premier, le recours à des démarches expérimentales et la création possible de collectivités territoriales à statut particulier, l'utilisation de formes de démocratie locale directe, la garantie d'une autonomie financière des collectivités locales assortie de mécanismes de péréquation, avec des dispositions spécifiques pour l'outre-mer.

Si les "lois Defferre" ont constitué une des réalisations les plus marquantes du premier septennat de François Mitterrand, l'actuelle entreprise de décentralisation semble revêtir elle aussi une ampleur particulière, tant par les transformations dont elle est porteuse que par la durée sur laquelle s'étendra leur mise en œuvre.

Le 28 mars 2003, à Rouen, le premier ministre a dévoilé dans un discours les grandes lignes du projet d'organisation décentralisée de la France. Il prétend que ses propositions émanaient d'un « vaste débat engagé dans nos régions, associant responsables politiques, économiques, sociaux, culturels, mais aussi tous les citoyens qui le souhaitent ».

Or, si nous nous trouvons bien devant un projet de réforme politique qui concerne l'ensemble de la société, nous sommes bien loin du débat démocratique et citoyen qu'un tel projet eût dû susciter.

En réalité, derrière ces projets il y a des logiques libérales qui sont à l'œuvre : désengagement de l'Etat, privatisation des services publics sur fond de réduction de la dépense publique, volonté de « gérer » au plan local les conflits qui traversent la société.

Certes des améliorations sont souhaitables mais le fond n'est pas là. Les dysfonctionnements rencontrés sur le terrain ont en réalité des causes politiques.

Elles sont budgétaires évidemment. Depuis les années 80, la part de l'Etat dans le financement de l'Education Nationale a diminué (69.1% en 1980, 64.5% en 2001) au profit des collectivités territoriales (14.3% en 1980, 21.0% en 2000). Cette part importante des collectivités territoriales résulte des lois de décentralisation. Le plan Université 2000, relayé depuis 1999 par le plan U3M, a modifié la répartition du financement de l'investissement en faisant intervenir de façon importante les régions.

Le désengagement de l'Etat

Les nouveaux projets du ministère et singulièrement le projet de loi sur la « modernisation » de l'Enseignement Supérieur, déchargerait davantage l'Etat au profit de l'intervention financière des régions dans le fonctionnement des universités, au delà du patrimoine et de la définition de la carte de formation professionnelle, dans le domaine de la vie étudiante : logement, bourse, restauration, ...

Les dysfonctionnements résultent aussi d'une insuffisance démocratique. Rapprocher les citoyens et les salariés des lieux de décision et leur permettre d'intervenir dans les choix et le contrôle des missions de service public n'est pas du tout choquant en soi.

Mais force est de constater que dans les mesures annoncées rien ne répond aux aspirations réelles de démocratisation, tant au niveau des usagers qu'au niveau des personnels... bien au contraire !

Malgré le refus gouvernemental de discuter et de négocier, le mouvement social du printemps 2003 a contraint le gouvernement à s'asseoir autour d'une table mais le plat qu'il nous propose relève du régime « minceur ».

Il nous propose le transfert des missions qui, curieusement, sont à même de susciter les convoitises, relèvent de la concurrence et du marché (Conseiller Psychologues, médecins scolaires et infirmières).

Parallèlement aux transferts des missions, le gouvernement nous propose aussi le transfert du personnel Technicien Ouvrier et de Service (TOS) vers les collectivités territoriales, 100 000 personnels sont concernés. Nous nous y opposons : il y aurait autant de situations différentes que de collectivités territoriales. Nos garanties statutaires nationales disparaîtraient.

Il n'y a de fait aucune justification au transfert de ces personnels sinon à les considérer comme des variables d'ajustement, des obstacles à une première étape de déstructuration de l'école, de la privatisation de certains secteurs évidemment « marchands ».

Contrairement à ce que répètent les ministres qui se veulent rassurants en récusant toute conception libérale, ce n'est qu'un processus de marchandisation et de démantèlement de l'enseignement public national qui est programmé !

Dans le secteur de l'Enseignement Supérieur, nous avons aussi à faire face à une tentative de l'Etat par les propositions « d'autonomie » accrue des universités.

Dans les universités, contrairement à d'autres secteurs de l'Education Nationale, la décentralisation fonctionnelle a déjà été mise en place avec notamment la loi FAURE du 12

novembre 1968, la loi SAVARY du 26 janvier 1984 et le décret financier du 14 janvier 1994.

Actuellement, les établissements d'Enseignement Supérieur disposent d'une certaine autonomie pédagogique et budgétaire. Mais, le projet de loi de modernisation prévoit la mise en place :

- de conventions de coopérations avec certains volets supervisés par les Régions ;
- des établissements publics de coopération universitaire, qui visent à regrouper tout ou partie de missions des établissements et qui pourraient se substituer aux établissements les plus modestes,
- d'un Conseil d'Orientation Stratégique composé de personnalités extérieures à l'établissement. Ce Conseil aurait une importance politique puisque ses « conseils » concernent la politique de l'établissement.

Dans le cadre de ce projet, la dotation de l'Etat n'est plus primordiale, d'autres ressources sont mises en relief, comme celles provenant des activités industrielles et commerciales, des coopérations avec les Collectivités Territoriales, les entreprises privées, etc.

Le projet nous parle d'une politique de résultats et d'évaluation des performances, sans jamais définir des indicateurs d'évaluation.

Ce projet ne fait qu'accentuer les inégalités entre les établissements d'Enseignement Supérieur en aggravant la concurrence. Les formules floues peuvent conduire, dans le cadre de l'autonomie, à sortir du cadre national.

Ce projet de loi permet aux universités d'évoluer vers une autonomie totale de gestion et d'orientation.

Le budget global dans lequel la fongibilité est totale (sauf dans le sens d'un abondement des crédits de personnels) donne toute latitude à l'établissement de s'organiser librement et de multiplier ses ressources propres, et d'adapter ses emplois à ses objectifs.

La Lucrativité - Les Services d'Activités Industrielles et Commerciales (S.A.J.C.)

La loi sur l'innovation de 1999 ouvre aux établissements la possibilité de mettre en place des SAIC, qui ont un statut de service commun, pour piloter et valoriser les résultats de la recherche, favoriser les transferts de technologie en gérant les brevets, les contrats et les activités lucratives de l'établissement.

Ce faisant c'est toute la notion de service public qui est modifiée. En effet, sous couvert de développement, les SAIC*, (Groupement d'intérêt économique) GIE** et autres GIP*** (Groupement d'intérêt professionnel), permettent le détournement d'une grande partie des missions publiques de recherche, des études et des expertises.

Le Ministère des Finances a mené une expertise sur la notion de « lucrativité » et classe les opérations et activités en regard de leurs coûts de revient pour le laboratoire, l'université ou le service.

Ainsi, se distinguent aujourd'hui, la recherche publique, subventionnée par l'Etat, la recherche à coût partagé (activité non lucrative) et la prestation de services (activité lucrative).

Un objectif important des SAIC est de participer au financement des établissements.

Les SAIC mettront en place la comptabilité analytique, la méthode des coûts complets, l'inventaire des biens, la politique de l'amortissement.

Ils entrent dans la logique du fonds de concours : facturer à un tiers le coût correspondant à la rémunération des personnels (titulaires) sans en avoir supporté la charge. L'Etat restituera ces montants par le biais du fonds de concours.

Même s'il n'est pas choquant (au contraire) que la facturation des services ou prestations se fassent clairement et à hauteur voulue, quelle limite pourrions-nous fixer à l'utilisation du bien public (moyens et personnels de l'Etat) par et pour des intérêts privés ?

Les SAIC peuvent être chargés de négocier et d'assurer l'exécution des contrats et conventions à caractère industriel et commercial, de valoriser et exploiter les brevets, d'héberger les incubateurs, de gérer les activités d'édition et de reprographie, les services techniques, les espaces verts et de favoriser la mise en commun des plateaux techniques des établissements de Recherche, Universités, Ecoles, etc.

Ils sont dotés d'un budget propre, annexé à celui de l'établissement de rattachement et abondé par les prestations de service qu'ils réalisent.

Ces services sont soumis à toutes les taxes qui incombent à une entreprise privée (l'impôt sur les sociétés, la TVA, la taxe professionnelle).

Nous pensons que, même s'il est vrai que ces activités existaient déjà dans nos établissements, au point de représenter parfois près de 80% des budgets de certains labos, on ne peut que s'alarmer qu'aujourd'hui les établissements soient grand ouverts sur une logique concurrentielle et marchande qui risque de peser très fort sur les choix.

Enfin, et ce n'est pas le moindre problème, si le SAIC se développe, il pourra recruter des personnels, contractuels de droit public. Ces agents non titulaires seront couverts par les Assedic en cas de chômage.

Ce que nous en pensons :

- Ces SAIC seront un instrument de pilotage par l'aval de la recherche publique et devront compenser les manques de la recherche privée.
- Ils constituent un instrument de plus pour l'externalisation.
- et inscrivent les choix et l'activité des établissements dans la logique d'une entreprise privée, avec une logique de rentabilité.

Sachons sur ces questions développer toute la vigilance nécessaire.

* Services d'Activités Industrielles et Commerciales

** Groupements d'intérêt économique

*** Groupements d'intérêt public

4. L'espace européen de l'Enseignement Supérieur et la réforme dite « LMD »

La fin 2002 aura vu se développer des luttes assez vives chez les étudiants qui exprimaient de fortes inquiétudes quant à l'avenir que leur réservent les réformes engagées dans la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur.

Les propositions " pour un modèle européen d'enseignement supérieur " de J. ATTALI à C. ALLEGRE, ont été reprises par les Ministres européens en charge de l'enseignement supérieur et commencent d'être mises en œuvre dans les universités françaises.

Il n'aura donc fallu que cinq ans pour que le chantier de la mobilité des diplômés en Europe trouve sa traduction concrète dans une réforme qui, sous couvert d'harmonisation, organise le démantèlement des diplômes nationaux.

Cette réforme dite (L.M.D.) « licence master doctorat » commune à tous les pays membres, suscite bien des inquiétudes.

Elle porte une architecture des études fondée sur trois grades : la Licence (Bac +3), le Mastère (Bac +5) (dissocié en Mastère recherche et Mastère professionnel) et le Doctorat (Bac +8), qui demeurent des diplômes nationaux. Il est prévu que les autres diplômes français, DEUG, DUT, DEUST et Maîtrise, soient, pour le moment maintenus et toujours délivrés, à l'issue de 120 crédits.

Elle organise les formations en semestres et en Unités d'Enseignement Capitalisables et Transférables, dits crédits. La Licence, composée de six semestres de 30 crédits, équivaudra à 180 crédits européens transférables d'une université à l'autre, d'un pays à l'autre. Le mastère composé de deux années de 60 crédits chacune, comprendra 120 crédits.

Les nouveaux textes ne spécifient plus les volumes horaires correspondant au nombre de crédits mais énoncent que « le nombre de crédits est défini sur la base de la charge totale de travail requise de la part de l'étudiant », à savoir « notamment du volume et de la nature des enseignements dispensés, du travail personnel requis, des stages, mémoires, projets et autres activités ».

Ainsi, chaque établissement, selon ses stratégies, est habilité à organiser son offre de formation en domaines de compétence comprenant des parcours-type de formation.

Pour chaque diplôme il est prévu de délivrer une annexe descriptive dite " supplément au diplôme ", afin d'assurer dans le cadre de la mobilité internationale, la lisibilité des connaissances et des aptitudes acquises par l'étudiant.

Cette réforme peut sembler louable dans ses intentions. Qui ne souscrirait pas aux motifs nobles tels que le développement des approches pluridisciplinaires, la professionnalisation, l'apprentissage de compétences transversales, le

rapprochement de la formation initiale et de la formation continue ? Qui ne soutiendrait pas le principe d'une lutte

déterminée contre l'échec dans les premières années, par l'aide à la construction de projets personnels ?

Cependant, la CGT attire l'attention sur les dérives possibles de ce type de dispositif.

On risque, à terme, de glisser d'un système où le diplôme est socialement reconnu comme qualification donnant droit à un niveau de salaire fixé par les conventions collectives et les statuts, à une conception où le diplôme, obtenu au sein d'un "parcours-type", atteste des seules compétences individuelles.

On ne peut accepter que les classifications des diplômés se fassent au cas par cas, dans un simple tête-à-tête employeur/futur salarié et perdent toute référence aux garanties collectives et nationales.

Ce serait-là contribuer grandement à la construction d'un espace économique européen de type libéral, d'autant que le MEDEF a clairement indiqué son refus de reconnaître les nouveaux diplômes.

Le flou qui accompagne la notion de " parcours-type " autorise toutes les dérives possibles en matière de définition des contenus d'enseignement. Il permet d'accentuer l'hétérogénéité et l'inégalité de valeur des diplômes sur le territoire national.

Au terme du contrat quadriennal, il n'est pas garanti à un étudiant la pérennité de son diplôme. Si l'habilitation n'est pas reconduite, son diplôme n'aura existé que le temps d'une vague de contractualisation, c'est-à-dire quatre ans.

Promouvoir l'individualisation de l'enseignement, la démultiplication des mastères (recherche, professionnel) et une diversification des cursus est une opération coûteuse (en crédits et en personnels). Or, l'Etat n'affiche aucune garantie en la matière et demande aux Universités de raisonner à moyens d'Etat constants et de passer des conventions de coopération avec les entreprises ou les collectivités territoriales.

La déclaration de la Conférence des Ministres européens chargés de l'enseignement supérieur à Berlin (18 et 19 septembre 2003) est éloquente sur la volonté déterminée de réaliser vite un espace européen de la connaissance, dans lequel seraient assurés des liens étroits entre les systèmes d'enseignement supérieur et de recherche.

Enseignement Supérieur et Recherche publics constituent des vecteurs privilégiés de la reproduction des rapports sociaux et des enjeux de premier plan pour la construction européenne.

En effet, parmi les libertés de circulation visées (circulation des marchandises, des capitaux et des travailleurs), quel fut l'un des éléments essentiels de cette construction ? : la mobilité géographique de la main d'œuvre et, singulièrement, de la main d'œuvre qualifiée, pour accompagner les restructurations des activités.

Pour qu'elles soient mobiles, les qualifications doivent être évaluées à la même aune et donc les savoirs et savoir-faire acquis doivent être équivalents et, au moins, lisibles dans chacun des pays concernés. La difficulté d'une telle entreprise était insurmontable, il fallait faire autrement.

Alors, on a pris le problème en amont, du côté de la production des qualifications, c'est-à-dire du côté de l'Université, prise au sens large.

Licence Master Doctorat (LMD), décentralisation, autonomie. Trois dossiers qui sont liés.

L'empressement du gouvernement et des Présidents d'Université français ne semble justifié que par la volonté d'aller très vite vers une université véritablement autonome autant sur le plan de l'offre de formation que sur la gestion de ses crédits et de ses personnels.

La décentralisation à la mode Raffarin donne l'opportunité aux Présidents d'accélérer le processus d'excellence et de mise en concurrence des établissements, en lien avec les politiques régionales, elles-mêmes en lien direct avec l'Europe et le Patronat.

Le sommet de Berlin de fin septembre qui a regroupé les ministres en charge de l'Enseignement Supérieur et le projet de loi français sur la modernisation des Universités vont aboutir à un bouleversement sans précédent de notre système voué à basculer dans la concurrence et l'excellence.

Le communiqué, adopté à l'issue du sommet de Berlin, fixe trois priorités pour les deux années à venir :

- le soutien du développement de l'assurance qualité au niveau institutionnel, national et européen. Les Ministres précisent que « conformément au principe d'autonomie, la première responsabilité en matière d'assurance qualité incombe à chaque institution elle-même.

- l'adoption rapide d'un système en 2 cycles dont les différents diplômes devraient s'adapter aux besoins individuels, académiques et du marché du travail.
- la reconnaissance des diplômes avec, dès 2005, l'attribution à chaque lauréat du supplément au diplôme (descriptif de son contenu) dans le but de « stimuler l'employabilité et faciliter la reconnaissance académique en vue de la poursuite d'études ».

Sont aussi évoquées la promotion de la mobilité des étudiants, des enseignants et des IATOS et la nécessité d'ajouter un 3^e cycle : le niveau du doctorat, ce qui permettra de nouer des liens plus étroits entre Enseignement Supérieur et Recherche.

Enfin, les ministres en appellent à un « soutien fort, financier notamment, de la part des gouvernements nationaux et des organismes européens ».

On ne saurait mieux dire, surtout au moment des débats sur le Budget 2004

Ce n'est pas nouveau, toute réforme ambitieuse nécessite un effort budgétaire. Mais, précisément, le projet d'autonomie accrue des établissements pose le principe que la dotation de l'Etat n'est qu'une ressource parmi d'autres.

L'établissement public autonome fonctionnera avec un budget global, abondé par des subventions de toutes origines, en particulier dans le cadre de « coopérations ». Ses performances ne seront plus, comme dans le service public que nous avons connu, évaluées sur son efficacité sociale, c'est-à-dire ses résultats en termes de réussite, d'accès démocratique, de réponse aux besoins des jeunes et d'égalité de traitement, au sein du service public.

Non, les réflexions sur les finalités de l'action publique sont menées uniquement dans le cadre des contraintes budgétaires.

C'est pourquoi la FERC Sup revendique

- le maintien des diplômes nationaux actuels et le retrait du plan LMD dit « d'harmonisation européenne des diplômes » qui met en cause ces diplômes nationaux et, par là même, les conventions collectives et les statuts dont ils sont un des fondements essentiels

- la reconnaissance des nouveaux grades au sein des conventions collectives et des statuts,

- l'élaboration d'un référentiel national des diplômes qui fixe le nombre d'heures d'enseignement par crédits et définisse clairement les volumes horaires octroyés aux cours magistraux, TD/TP ou toute autre modalité qui reste à définir (stages, mémoires ...),

- L'abrogation de tout pouvoir discrétionnaire pour la poursuite des études et l'absence de sélection à l'entrée en maîtrise

- L'élaboration d'un programme de financement d'Etat et les créations d'emplois de fonctionnaires à la mesure des ambitions affichées.

Enfin, le maintien et le développement du service public d'Enseignement Supérieur.

5. La Recherche scientifique

La recherche publique constitue une mission fondamentale de l'enseignement supérieur et des universités. Recherche et enseignement sont indissociables et se nourrissent mutuellement.

Nous revendiquons avant toute chose le paiement immédiat de tous les arriérés, dettes, crédits 2002 et 2003 de l'Etat au CNRS et aux autres Etablissements Publics Scientifiques et Technologiques (EPST).

Cependant la recherche publique est depuis plusieurs années l'objet d'une campagne de dénigrement basée sur des comparaisons avec les autres pays développés et sous-tendue par la volonté d'harmonisation européenne.

Le modèle proposé est généralement le modèle anglo-saxon (concurrence « libérale » des projets, précarité prolongée des chercheurs), l'image du fonctionnaire-chercheur étant caricaturée à l'extrême.

Nous devons réagir à ces attaques qu'elles soient dirigées contre la recherche universitaire ou contre celle des grands organismes (CNRS, INSERM, INRA) car elles servent à justifier les mauvais coups : baisse des crédits et diminution des effectifs de personnels titulaires.

L'année 2003 est à marquer d'une pierre noire, c'est la première année de régression du budget de la Recherche depuis 20 ans.

Ce qu'est la Recherche

Elle est une activité ayant pour but l'accroissement des connaissances conceptuelles, scientifiques ou techniques.

L'emploi d'une terminologie pas toujours adaptée permet toutes les confusions : recherche académique, recherche fondamentale, recherche appliquée, recherche et développement, recherche finalisée...

On peut aussi caractériser la Recherche par son type de financement : recherche privée ou recherche publique d'où une assimilation fréquente - mais fautive - des recherches fondamentale et publique, souvent opposées d'ailleurs à appliquée et privée.

La Recherche « produit », sous différentes formes :

- des connaissances scientifiques essentiellement par des publications et des formations « par la recherche »,
- des inventions scientifiques et techniques débouchant parfois sur des brevets, des contrats avec des industriels ou la création d'entreprises

et assure leur diffusion auprès d'un plus grand public.

La Recherche publique

La France possède la particularité de maintenir une recherche publique très développée (40% de la recherche totale) face à une recherche privée insuffisante (1,2 % du PIB).

L'effort global n'étant pas au niveau des pays de tête dans ce domaine.

Le contribuable qui finance la recherche peut légitimement demander une contrepartie à caractère social de son effort.

Celle-ci peut être :

- l'accroissement des connaissances scientifiques,
- la mise à disposition du plus grand nombre des inventions scientifiques ou techniques (ce qui suppose une mise en production industrielle),
- des retombées sur la création d'entreprises et l'emploi, en particulier dans notre pays,
- une rétribution équitable des brevets et licences permettant de poursuivre et développer les recherches (le choix de ne pas breveter étant un cadeau fait aux entreprises dominantes, les petites ne pouvant investir sans garanties).

Sans oublier, comme c'est trop souvent le cas, la fonction d'expertise de la Recherche publique en réponse aux questionnements de la société sur le progrès technique qui à elle seule justifierait son existence.

De ce point de vue, elle ne peut d'autant plus se concevoir que dans une grande indépendance vis-à-vis du monde du profit et des milieux industriels

Le pilotage de la Recherche

La définition d'une politique nationale de Recherche est rendue nécessaire par l'impossibilité de financer l'ensemble des projets proposés sur les crédits habituels (ou récurrents) d'autant que ceux-ci sont en constante diminution.

Cette politique, surtout conduite au travers du CNRS, a donné des résultats très variables : peu de retour dans des secteurs fortement soutenus (par exemple l'énergie solaire) ou, au contraire, croissance explosive de domaines jugés peu prometteurs (par exemple la génétique à ses débuts).

Il est en effet presque impossible d'anticiper l'invention, elle émerge spontanément d'un milieu maintenu fécond mais très difficile à évaluer et encore plus à contrôler.

La politique nationale est maintenant complétée au niveau européen par les PCRD (Plan Cadre Recherche et Développement) qui sont de plus en plus « structurants » de manière contraignante (réseaux et pôles d'excellence peu efficaces, coûteux en crédits et en personnels).

Ils opèrent en contournant le niveau national et sont relayés par les régions ou zones d'objectif.

D'autre part ce type de financement public est fortement axé sur les retombées à court terme ce qui, même dans le domaine de la valorisation, n'a pas fait la preuve de son efficacité.

Beaucoup de laboratoires n'y trouvent pas leur place ou n'y sont pas suffisamment financés, les contrats privés sont alors les seuls moyens de survivre, surtout dans la Recherche universitaire.

On en arrive donc quelquefois à ce que l'on peut appeler un « pilotage par l'aval » d'autant plus néfaste que souvent les surcoûts engendrés par les contrats sont fortement sous-estimés.

Ce financement sur des contrats de plus en plus courts nuit à la transmission des savoir-faire et des compétences. Il conduit aussi à une précarisation aggravée des personnels.

La recherche universitaire peut être décrite comme un point d'ancrage essentiel du service public de recherche menacé par la priorité donnée à la rentabilité marchande, soit directement par les contrats privés, soit au travers des « politiques » régionales, nationales ou européennes.

Il est urgent de redéfinir des règles claires de fonctionnement et de financement permettant de préserver sa valeur sociale ainsi que de défendre l'originalité de l'organisation de la recherche en France.

Nous devons aussi défendre le statut de fonctionnaire d'Etat des personnels de la recherche (chercheurs, enseignants-chercheurs, IATOS) qui est un gage d'indépendance vis-à-vis du profit et donc gage de sauvegarde de l'intérêt public.

Ce statut aide aussi le développement d'une recherche à long terme dont l'originalité et la « prise de risque » sont reconnues comme en mathématiques et en physique.

Il doit être complété par un véritable statut de salarié ouvert aux doctorants qui fournissent une bonne part du travail.

La valorisation de la Recherche

La valorisation existe sous deux formes principales :

- la mise en valeur de compétences : c'est la prestation de service (analyse, expertise...),
- l'invention, la prise de brevet ou la création d'entreprises : c'est l'innovation.

Cette dernière reste insuffisante en France surtout par carence du secteur privé que la recherche publique n'a pas vocation à entièrement suppléer.

L'Etat plutôt que de demander un effort de recherche plus important au secteur industriel et d'aider les établissements publics à créer de véritables services de valorisation dotés de postes statutaires a préféré la voie de l'assouplissement réglementaire et de l'intéressement des personnels : c'est la loi sur l'innovation de 1999.

Elle permet aussi la création d'incubateurs qui sont de petites « start-up » financées par le service public (équipements et personnels).

Nous pensons que ces incubateurs font gérer le capital-risque par le public pour le profit ultérieur du privé.

On pourrait sans crainte évoquer là un modèle anglo-saxon d'Université, en interface public/privé, qui risque de signifier, à terme, soumission du premier aux impératifs du second.

Nous devons dénoncer tout dérapage dû à la confusion entre intérêt privé ou personnel et service public. Nous devons nous doter des moyens de contrôle nécessaires dans les conseils d'université.

Le Service d'Activités Industrielles et Commerciales

Le SAIC est un service de l'université regroupant l'ensemble des activités lucratives, au sens fiscal du terme. (actions de valorisation, locations de locaux, édition..., à l'exclusion de la formation permanente)

Le SAIC est présenté comme la réponse à un certain nombre de problèmes rencontrés par les universités dans

- la gestion des contrats et l'embauche de personnels par des associations de type ADER conduisant à une mise en cause systématique des universités pour « gestion de fait » en cas de procès.

- l'application réelle de la fiscalité sur l'ensemble des « bénéfiques » de l'université. La création du SAIC permet de limiter l'incidence fiscale (TVA, impôt sur les sociétés).

- l'établissement d'une mise en concurrence réclamée par l'organisation européenne, d'où la nécessité d'une évaluation complète du coût des contrats.

Cependant les risques de dérive apparaissent évidents, par exemple :

- l'importance trop grande d'un SAIC comparé à l'université dont il est issu peut conduire au renversement des priorités et à un pilotage de la Recherche d'après les intérêts « marchands » du service,

- la possibilité d'embauches ITA à durée déterminée est à proscrire ; une gestion prévisionnelle des personnels, une formation si elle est indispensable à l'exécution des contrats de recherche doivent être mises en place.

Les Contrats à Durée Déterminée (CDD) ne feraient que conduire à généraliser la précarité sur l'ensemble de l'université.

Le modèle américain : Les Fondations

Dans la continuité du plan innovation, le ministère propose de nouvelles mesures pour renforcer les services de valorisation par des incitations fiscales et renforcer le financement de la Recherche par des fondations de recherche. Les domaines qui pourraient être concernés sont les énergies propres, l'eau, la sécurité alimentaire, etc.

Un projet de Fondation régionale d'entreprises pour l'enseignement supérieur et la recherche a été annoncé début juillet par la Chambre régionale du commerce et d'industrie de Midi-Pyrénées.

Nous demandons d'autre part que, comme cela est pratiqué dans d'autres pays, les universités soient dispensées de l'impôt sur les sociétés.

Notre rôle est évidemment d'imposer le contrôle de la collectivité universitaire sur les activités « lucratives ».

6. Emploi et précarité

la gestion des emplois

L'emploi public un enjeu incontournable. Depuis bien des années déjà, la situation dans notre secteur ne cesse de s'aggraver. L'application de la directive européenne qui limite, pour les activités permanentes, à 70% la quotité de service d'un non titulaire n'arrangera rien. Que faire ?

Le manque de personnels au regard des missions et du nombre d'étudiants, le désengagement financier de l'Etat, la mauvaise gestion et l'absence de politique prévisionnelle des emplois conduisent au recrutement de non titulaires sur différents statuts CES, CEC, emplois-jeunes, contractuels CDD, jeunes gens en formation par alternance.

L'absence de création d'emplois pour compenser la réduction du temps de travail, le refus de renouvellement des générations dans la fonction publique avec les nombreux départs en retraite (d'ici 2009, 30% des fonctionnaires en fonction à la fin de l'année 2000 auront cessé leur activité. La grande vague va se faire sentir dès 2004) vont inévitablement entraîner l'abandon d'une partie des tâches exercées ou une dégradation des services rendus et une surcharge de travail.

Les emplois précaires :

Malgré la mise en place de plans d'intégration, l'emploi précaire ne cesse de se développer dans l'enseignement supérieur.

Les raisons sont multiples, mais la principale reste la volonté des différents gouvernements de ne pas recruter à hauteur des besoins en arguant de la hausse du déficit public et des critères de Maastricht.

Le poids des salaires de ces personnels pèse lourdement sur le budget des établissements qui ne se privent pas de la menace du licenciement pour imposer une pression au travail.

Cette précarisation et les niveaux de salaire tirent vers le bas l'ensemble des carrières et des rémunérations.

Il est essentiel de mobiliser ces personnels pour revendiquer dans tous les établissements que leur soient appliqués les dispositions régissant les non titulaires de l'Etat (décret n° 86-83 du 17-1-1986), et attribués les mêmes garanties que les titulaires : même nombre de jours de congé, même durée du travail, non interruption des salaires lors des congés, accès à l'action sociale, respect des droits syndicaux, représentativité aux CTP (Comité Technique Paritaire) d'établissement etc.. comme cela c'est déjà fait dans certains établissements.

Est-ce une revendication juste et légitime ? Quels sont les avantages ? Les inconvénients ? Ne risque-t-on pas d'aboutir à un statut de non titulaire de l'Etat au détriment d'une titularisation ?

Sachons que nos collègues non-titulaires effectuent exactement les mêmes tâches que les titulaires et concourent de manière permanente au fonctionnement du service public d'enseignement supérieur et de recherche. Ce sont justement

les conditions édictées par la loi pour fonder l'occupation des emplois par des fonctionnaires !

Nous exigeons un moratoire des licenciements impliquant le gouvernement, l'administration, et la création des postes statutaires corrélatifs.

Les CDD sur contrats 10 mois sont soumis au bon vouloir des services du personnel et constituent parmi les non titulaires le gros d'une main d'œuvre bon marché et soumise. C'est pour eux et avec eux que nous devons gagner de nouveaux droits et en premier lieu la titularisation ainsi que l'abandon du délai de carence de 2 mois, qui dans bon nombre d'établissements est détourné par le recrutement de l'agent sur un autre support budgétaire.

Nous n'avons pas signé le protocole Sapin, notamment car il excluait les contrats de type privé, CES, CEC et emplois-jeunes. Si ce protocole a permis la titularisation de quelques agents, nous exigeons pour la totalité des personnels en contrat précaire la titularisation par la création de postes de fonctionnaires d'état où seront reconnues leurs qualifications.

Pour assurer les missions de l'enseignement supérieur : une politique de recrutement ambitieuse et un effort de formation, *c'est ce que nous devons gagner.*

La réduction programmée des effectifs

Les déclarations gouvernementales visent à ne pas remplacer, un pour un, les départs à la retraite. Le budget national prévoit des réductions d'effectifs de fonctionnaires.

Engager un véritable plan de recrutement afin d'assurer le remplacement de tous les départs à la retraite, et aussi la titularisation de tous les précaires, c'est le premier enjeu de la période.

C'est à partir de nos missions, de l'état des lieux avec la mise en place de la réduction du temps de travail et les besoins pour la résorption de la précarité, qu'il convient de partir.

En lien avec les usagers, nous devons **réévaluer les besoins de fonctionnement.**

En terme de structure de l'emploi

La structuration des emplois actuelle ne répond plus aux qualifications requises et mises en œuvre par les agents dans le cadre de leur mission.

Le développement des nouvelles technologies d'information et de communication (NTIC) est souvent perçu uniquement

comme un facteur de gain de productivité et utilisé comme tel par l'administration pour réduire les effectifs.

Or, le renouvellement de génération doit être mis à profit pour améliorer la structure des emplois.

Le repyramidage des emplois implique des plans massifs de transformation d'emplois de C en B et de B en A.

Au-delà des recrutements, nous avons besoin de plans de transformations d'emplois. Réponse qui permettrait à la fois de subvenir aux besoins créés par les départs à la retraite et de répondre à une reconnaissance légitime des qualifications acquises par les agents.

Cela ne veut pas dire cautionner la suppression d'emplois de catégorie C qui est une politique d'exclusion d'une partie de la population qui pouvait être recrutée sans diplôme.

Le dispositif Perben a connu un résultat mitigé

Avant le vote de la loi, 22 500 agents non titulaires recensés dont 17 500 allaient remplir les conditions d'intégration posées par la loi votée en fin d'année 1996 ; à l'issue du plan, titularisations d'ATOSS à gestion déconcentrés 17 000 seulement.

Cette titularisation, qui ne devait laisser subsister qu'un solde de 2 500 ANT au 1.1.2001, laisse apparaître une reconstitution du vivier équivalente aux 3/4 des titularisations avec le recrutement de **12 500 nouveaux contractuels** sur la durée du plan.

Enfin, une augmentation considérable du nombre d'agents non titulaires (3 000) apparaît entre 2000-01 et 2001-02, c'est-à-dire dès qu'il n'existe plus de mécanisme de résorption.

Le plan Sapin qui avait pour objectif la titularisation des 2/5 du vivier « éligible » recensé à la fin de l'année 2000, soit environ 12 000 personnes, montre également, dans sa première phase d'élaboration, une reconstitution du vivier rapide et inquiétante.

Bilan de la résorption de la précarité dans les corps ATOSS en 2001 et 2002 pour la 1^{ère} année du plan SAPIN

	ANT ayants droit recensés en oct 2000	TOTAL Résorption précarité	Solde théorique d'ayants droit SAPIN
Administrat	15 933	4 948	10 985
Médico soc	1 037	537	500
Ouvrière	9 442	4 551	4 891
Laboratoire	391	260	131
Total	26 803	10 296	16 507

En **Université**, on doit noter que ces recrutements ont été prononcés, tant sur les ressources d'Etat que sur les moyens propres des universités et que, si les agents de catégorie C sont largement majoritaires (70 %), ceux de catégorie A sont néanmoins relativement nombreux (18 %). Il en est de même au niveau académique.

Alors qu'il ne restait que 415 éligibles dans les universités de l'échantillon (Bordeaux 1, Créteil, Dijon, Lille, Nice, Paris, Toulouse), ces dernières ont recruté 671 nouveaux contractuels entre juillet 2000 et décembre 2002 ; pour l'enseignement scolaire, ces chiffres sont respectivement de 1939 et de 3 159. Dans le même temps, sur 5 446 possibilités théoriques, les établissements n'ont demandé que 3 609 mises au recrutement

(tous niveaux et toutes formes de concours confondus).

En 2000, un recensement détaillé des ayants droit potentiels, conduit par le MEN (ministère de l'Éducation Nationale), fait ressortir 33 386 bénéficiaires potentiels dont pour le Supérieur : 14 740 (soit 44 % de l'effectif), majoritairement (73 %) rétribués sur les « ressources propres » des établissements, répartis comme suit :

	Crédits Etat	Ressources Propres
Catégorie A	472	2 586
Catégorie B	553	1 852
Catégorie C	2 894	6 383
Total	3 919	10 821

Pour la titularisation des personnels rémunérés sur ressources propres, la solution passe par la technique des **postes gagés** dont l'initiative revient à l'établissement qui dégage, les crédits correspondants.

Ce type d'opération rencontre toujours quelques réticences des Présidents : le surcoût engendré, négligeable dans un premier temps, croît avec l'avancement de carrière des personnels concernés et finit par peser sur le budget de l'établissement.

Pour nous, elle reste pourtant une des solutions les plus intéressantes pour les personnels qui sont fonctionnarisés.

Globalement, les perspectives s'élèvent, selon les chiffres obtenus auprès des services ministériels, à la création de 3 750 postes gagés pour les universités (soit 750 par an) et 1 500 pour les groupements d'établissements (GRETA) (chapitre 36-80).

Exigeons que ce plan engagé en 2002 avec la création de 1 500 emplois gagés et 750 en 2003 soit continué.

Les missions de notre service public d'Enseignement Supérieur se développent et cela se traduit par des besoins spécifiques et importants.

Rien ne peut se réaliser dans la précarité et sans personnels qualifiés et stables.