



INFRA-ROUGE

Le journal de la CGT Paris 8

n° 1, 20 février 2014

SOMMAIRE

<i>Fusion, communauté, association...</i>	p. 2
<i>Non à la cotation !</i>	p. 3
<i>Promotions, le miroir aux alouettes</i>	p. 4
<i>Précarité à l'université</i>	p.5
<i>Gel des salaires</i>	p. 5
<i>Retour du décret sur les enseignants-chercheurs</i>	p. 6
<i>Nouvelles du CA, du CEVU, du CHSCT</i>	p. 7-8

Après avoir offert aux entreprises 20 milliards de baisses d'impôts avec le Crédit impôt compétitivité, François Hollande récidive en annonçant une baisse de 30 milliards des cotisations sociales. Pour financer tout ça, plutôt que de remonter les impôts des riches réduits par Sarkozy, plutôt que de s'attaquer à la fraude fiscale qui dépasse les 60 milliards, il annonce 50 milliards d'économies ! D'économies sur quoi ? Sur nous : les services publics.

Dans ce contexte, l'« autonomie » octroyée aux universités par les réformes Péresse-Fioraso signifie : « Gérez

vous-même la pénurie qu'on vous impose. Vous êtes parfaitement autonome pour décider de vous couper le bras droit ou le bras gauche. »

Notre direction, comme celle de Paris 10, nous fait croire que les rapprochements entre universités sont synonymes d'argent frais. Les plus fayots gagneront la timbale ? Même pas sûr, comme nous le rappelle le passage aux Responsabilités et Compétences Élargies. Les universités les plus promptes à sauter dans le piège sont aujourd'hui en déficit. Notre université n'y échappe (pour l'instant) que parce qu'elle a repoussé l'échéance, sous la pression des personnels.

En attendant, c'est l'austérité à l'université, que chacun-e ressent depuis l'état des toilettes jusqu'aux charges de cours supprimées, en passant par l'exiguïté des lieux de travail. Ce journal dresse un petit état des lieux des problèmes, des colères et des combats en cours.

Combien de temps encore allons-nous nous laisser faire ?

FRANÇOIS HOLLANDE INFIDÈLE



Prochain rendez-vous :

ASSEMBLEE GENERALE

après la « réunion d'information » aux étudiants, mardi 25 février 14h (dans la même salle que la réunion)

Fusion, communauté, association... NE NOUS JETONS PAS DANS LA GUEULE DU LOUP !

Le Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) qui regroupe notre université et l'université Paris 10 existe depuis maintenant deux ans. Son nom ? « Université Paris Lumière » ! Aucun compte-rendu du conseil d'administration de ce PRES lumineux n'a été diffusé sur les canaux d'information de notre université. Ce manque de transparence traduit un déficit démocratique. Il entraîne une inquiétude légitime dans la manière dont le processus de rapprochement est actuellement piloté par les directions de nos deux universités.

La loi Fioraso (ou LRU suite) demande aux

De toute façon, nous disent nos directions, la loi transforme de manière automatique les PRES en COMUE. Argument fallacieux : l'université Paris 8 peut sortir du PRES puisque les statuts de la COMUE n'ont pas encore été votés ! C'est ce qu'a fait l'université Paris 2 Panthéon-Assas : son conseil d'administration a décidé de se retirer du PRES. Il nous faut donc refuser avec force que nos futurs statuts d'établissement – qui seront très prochainement votés – se réfèrent à un « contrat de site » qui entérine, l'air de rien, le processus de création de la COMUE !

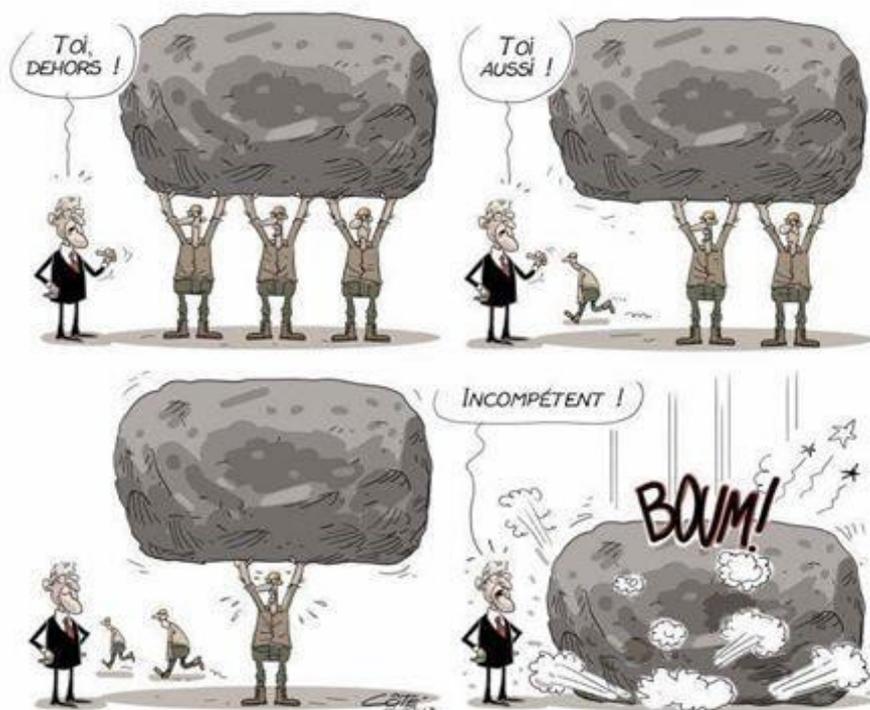
Le ministère envisage une période transitoire avec la possibilité pour une université de reconduire un contrat d'établissement et de négocier un processus de rapprochement en fin de contrat.

Il est donc urgent de réfléchir collectivement et démocratiquement pour défendre un processus de coopération original et pour garder des marges de manœuvre. L'exemple du passage aux Responsabilités et Compétences Élargies a montré que les premières universités ayant opté pour un passage précipité à ces fameuses compétences élargies se retrouvent aujourd'hui en état de faillite – pensons à nos collègues de l'université Versailles-Saint-Quentin ! Si on observe le rythme actuel de diminution du fonds de roulement de l'université, nous serons en déficit dans trois ans...

Conduire ce processus de rapprochement dans un cadre politique et budgétaire national qui nous est clairement défavorable (le gouvernement souhaite faire 50

milliards d'économies !) est une option périlleuse (mutualisation des formations, suppression des formations, coupe budgétaire, etc.).

Les plus dociles à l'égard des réformes pilotées par le ministère ne sont pas les mieux lotis. Arrêtons de vouloir faire les bons élèves !



universités d'entrer dans une « politique de site » tout en laissant des portes ouvertes pour déterminer la manière d'y entrer : fusion, communauté, association. Les deux directions de nos universités ont annoncé qu'elles rejetaient la fusion et que le ministère ne voulait pas d'association. Elles défendent donc l'idée de faire du PRES une Communauté d'universités ou d'établissements (appelée parfois CUE, parfois COMUE). Mais la COMUE n'est pas mieux que la fusion : elle sera une structure avec des instances anti-démocratiques, à l'image de l'actuel PRES. Des instances éloignées des réalités administratives, pédagogiques et scientifiques. Qui plus est, le « choix » de la COMUE est irréversible...

Prochain rendez-vous :

ASSEMBLEE GENERALE

après la « réunion d'information » aux étudiants, mardi 25 février 14h (dans la même salle que la réunion)

Non au principe de la cotation et à la « prime d'encadrement » !

A l'automne, la direction a imposé son projet de « cotation ». C'est-à-dire que chaque poste sera évalué individuellement. A la suite de quoi certains se verront attribuer plus de primes, tandis que la majorité n'aura rien, à part le bonheur de savoir que ce « rien » se justifie par une évaluation « rigoureuse » de leur poste.

La FERC-Sup CGT tient à marquer sa plus vive opposition au principe de la cotation des postes et des fonctions qui aboutit à mettre en place des « primes individuelles d'encadrement ». Un tel principe conduit mécaniquement à renforcer les inégalités entre les agents et conforte le fonctionnement pyramidal et autoritaire de l'université.

Bien que nous ayons participé au groupe de travail, considérant que le dialogue reste toujours l'option prioritaire, nous l'avons quitté lorsque nous avons compris que la direction ne

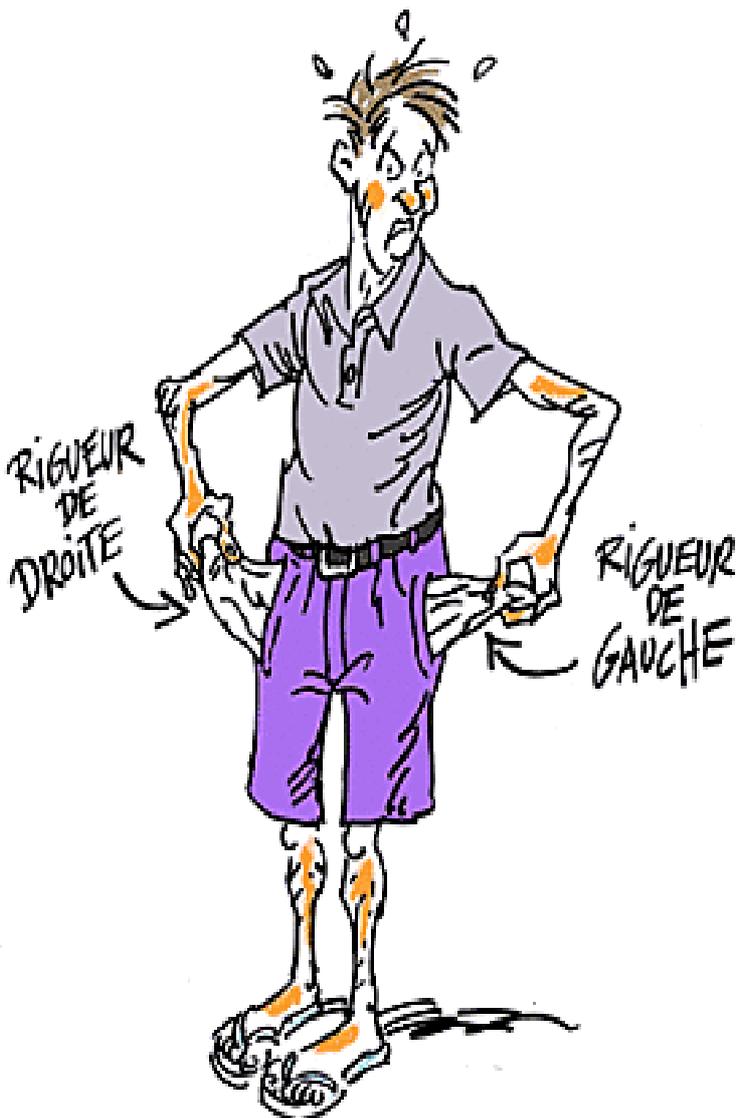
reviendrait pas sur le principe des cotations.

Nous continuerons de militer pour une égalité de traitement entre tous les agents titulaires et non-titulaires. L'université ne peut fonctionner sans la contribution de chaque agent, quel que soit son statut. Ce point doit être pris en compte et valorisé. Aucun système de prime « au mérite », « de fonctions » ou « de résultats » ne peut donc être accepté. Un tel dispositif n'apporte strictement rien au fonctionnement des services et à la qualité du service public universitaire, et génère chez les personnes qui en sont *a priori* exclues un sentiment de frustration, d'injustice et de découragement. Compenser des années de recul du pouvoir d'achat et de précarité par un système de cotation réservé à quelques-un-e-s est à la fois arbitraire, dérisoire et dégradant. En quoi l'encadrement serait-il en effet un critère pertinent pour juger de la participation de chacun dans la réalisation des tâches collectives ? Chez les enseignant-e-s, on nie de la même manière l'importance du travail collectif, dans la recherche comme dans l'enseignement, en faisant pleuvoir des milliers d'euros par an sur des soi-disant « excellents ».

Dans un contexte où les charges de travail augmentent pour tou-te-s sans compensation, nous demandons une amélioration immédiate de nos conditions de travail.

Les revendications mises en avant par la FERC-Sup CGT sont :

- Suppression du système de cotation
- Répartition égalitaire pour les primes de fin d'année pour tous les agents (titulaires et non-titulaires)
- La plus grande transparence concernant le montant des enveloppes budgétaires et le reliquat
- Revalorisation des postes de catégories C en B
- Suppression de la « prime d'excellence » (quel que soit son nouveau nom !...)
- Titularisation des contractuels



Promotions sur tableaux d'avancement et listes d'aptitude : le miroir aux alouettes

Deux fois par an, l'effervescence gagne les bureaux de l'université, il faut remplir les dossiers de promotions. Mais quel parcours va emprunter votre dossier ? quelles sont vos chances de promotions ?

La donnée essentielle, c'est le nombre de promotions octroyées par le ministère et passant par les Commissions Paritaires d'Établissement (CPE) puis par les Commissions Académiques (CAPA) pour les catégories C ou Nationales (CAPN) pour les catégories A et B.

Nous prenons ici l'exemple de la filière technique mais les choses vont de même dans la filière administrative.

Voici les derniers résultats du tableau d'avancement (changement de grades) en 2013 :

	processus	national ou acad	Obtenus P8
IGR 1ere classe	CPE+CAPN	149 (national)	2
IGE hors classe	CPE+CAPN	64 (national)	1
IGE 1ere classe	CPE+CAPN	338 (national)	1
Tech classe ex	CPE+CAPN	111 (national)	0
Tech classe Sup	CPE+CAPN	285 (national)	2
Adj Tech 1ere cl.	CPE+CAPA	14 (acad Créteil)	2
Adj Tech 2e cl	CPE+CAPA	17 (acad Créteil)	0
Adj T. principal	CPE+CAPA	14 (acad Créteil)	2

Et de la liste d'aptitude (changement de corps) en 2013 :

		national	Obtenus P8
Ing. de recherche	CPE+CAPN	28	0
Ing d'étude	CPE+CAPN	103	1
Ass.ingénieur	CPE+CAPN	68	1
Technicien	CPE+CAPN	245	1

Le parcours : après avoir rempli votre rapport d'activité (éventuellement avec l'aide des syndicats) et fait remplir par votre supérieur hiérarchique le rapport d'aptitude, vous déposez votre dossier.

Dans une première phase, celui-ci est examiné par les élus qui vont tenter d'extraire quelques dossiers jugés « meilleurs ».

Certains critères sont objectifs : ancienneté dans la fonction publique, dans le corps, dans le grade.

D'autres sont relatifs : qualité et rédaction du dossier, formation (trop de diplômés s'avère pouvoir nuire lorsqu'on entend des remarques du style : « Il n'a qu'à passer des concours »).

D'autres enfin sont plus subjectifs : connaissances réelles ou supposées de l'agent et des tâches qu'il effectue.

Sur ce dernier point, la CGT reste plus que sceptique et préconise (dans la limite d'un dossier correctement rédigé) une évaluation basée avant tout sur les critères d'ancienneté, puis en cas de dossier strictement équivalent d'autres critères (proximité de la retraite et situation de l'agent lors de la mise à la retraite notamment). Hors de ces critères objectifs, une large part d'aléatoire apparaît avec la notion de « mérite » qui est toute relative.

En parallèle les représentants de l'administration examinent également les dossiers et les classent suivant des critères qui ne nous sont pas communiqués.

Puis vient le jour de la CPE : pour ceux (ils sont rares) qui apparaissent avec le même classement sur les listes des syndicats et de la direction, pas de complication, ils conserveront ce classement. En revanche, lors des désaccords fréquents, notamment sur les têtes de listes, c'est-à-dire les plus susceptibles d'obtenir une promotion, c'est généralement la décision de la direction qui l'emporte. Le rôle des élus de la CPE est donc limité dans ce premier classement.

Puis dans une seconde étape, un processus strictement identique se reproduit au niveau du ministère et des syndicats nationaux qui vont examiner les dossiers mis en premier par les établissements. Avec un résultat proche, mais semble-t-il influencé par la provenance des élus (il semble bénéfique d'avoir un élu de son établissement dans les CAPA et CAPN pour obtenir de bons résultats).

A la fin de ce long parcours, une poignée d'élus heureux et surtout des dizaines de malheureux, déçus qui se sentent mal jugés, dévalorisés, découragés, voire dupés alors qu'ils présentent leur dossier parfois depuis de nombreuses années.

La fin du miroir aux alouettes. C'est pourquoi, considérant que le travail de chacun-e doit être reconnu selon des critères équitables et non selon la visibilité du poste occupé ou l'idée que l'on se fait des tâches exercées, **nous pensons que seule une promotion à l'ancienneté est acceptable**.

Notre objectif dans les CPE, CAPA et CAPN est de s'assurer qu'il n'y ait pas de promotion du seul fait du prince. Plus vous élirez de représentant-e-s de la CGT dans les instances (prochaines élections en décembre 2014), plus vous aurez de chances de voir aboutir cette revendication.

Précarité à l'université : où en est-on ?

Pas facile de répondre à la question ! On attend toujours le bilan social de l'année 2012, alors ne parlons pas de 2013... La direction annonçait dans son « Projet d'amélioration du suivi des carrières, de l'indemnitaire et de la rémunération » adopté en avril 2013 que « toutes les mesures mises en œuvre dans le cadre de la loi Sauvadet feraient l'objet de bilans présentés devant un comité de suivi » : ces bilans, on les attend toujours.

Ce qu'on peut dire, c'est qu'un certain nombre de collègues ont été titularisés ou CDIés. Parfois dans des conditions douteuses : ainsi des enseignants correcteurs-tuteurs à l'IED ont-ils été CDIés sur la base de 750h TD par an, c'est-à-dire quasiment le double que la durée légale du travail ! Quant à ceux qui ne peuvent pas encore prétendre à une stabilisation de leur poste, ils ont échappé, à la demande des syndicats, au temps partiel subi à 70% (mais pas les nouveaux embauchés...). Pour tout le monde, il y a parfois un grand écart entre le statut reconnu et les fonctions réellement exercées. Ce qui nous oblige à débattre plus sérieusement du contenu du travail et des compétences qu'il exige.

Le problème est que l'université continue d'embaucher de nouveaux contractuels ou vacataires, là où il faudrait des postes de fonctionnaires. Et pour ces collègues non titulaires, pas d'évolution de carrières, quasiment pas de primes... Et parfois, enseignants ou BIATOSS, des retards de paiement de plusieurs mois, et aucune avance sur salaire proposée. La direction dit toujours qu'elle va essayer de résoudre ce problème. En attendant, elle soigne sa trésorerie sur le dos des précaires qui s'exposent aux agios de leur banque.

Gel des salaires depuis 2010 et hausse des cotisations = baisse de 5% du pouvoir d'achat des rémunérations de la Fonction publique en 4 ans

Nous l'avons encore vu en janvier, l'austérité budgétaire instaurée par les deux derniers gouvernements se poursuit et s'accroît.

Les effets du gel de la valeur du point depuis 2010 pour réduire les dépenses publiques, conjugués à l'augmentation des cotisations vieillesse décidée dans le cadre de la nouvelle réforme des retraites, n'ont pas manqué de nous laisser inquiets à la lecture de notre dernier bulletin de paie.

Les rémunérations de la Fonction publique ont perdu 5% par rapport à l'inflation depuis juillet 2010. Les bas salaires se multiplient, près d'un agent sur cinq touche une rémunération proche du SMIC et les déroulements de carrière sont souvent inexistantes.

Bloquer les salaires, c'est dévaloriser le travail. Abaisser les cotisations sociales c'est condamner les travailleurs les plus fragiles à la précarité. Méconnaître les qualifications et l'expérience acquise c'est dégrader les conditions de travail.

La dévalorisation du rôle de la Fonction publique à travers les coupes faites

dans nos salaires n'est pourtant pas terminée.

Nouvelle annonce de François Hollande en janvier : 50 milliards d'euros d'économies à faire sur trois ans dans les dépenses publiques. Cette fois-ci est évoqué le gel de l'avancement des carrières des fonctionnaires, c'est-à-dire la non prise en compte de l'ancienneté ! Ces propositions de Peillon ont été vite démenties, mais Sarkozy nous a bien habitués à ce genre de « fuite » quand il s'agit de saboter des conquêtes sociales, en stigmatisant les fonctionnaires.



Décret sur les enseignants-chercheurs Le revoilà !

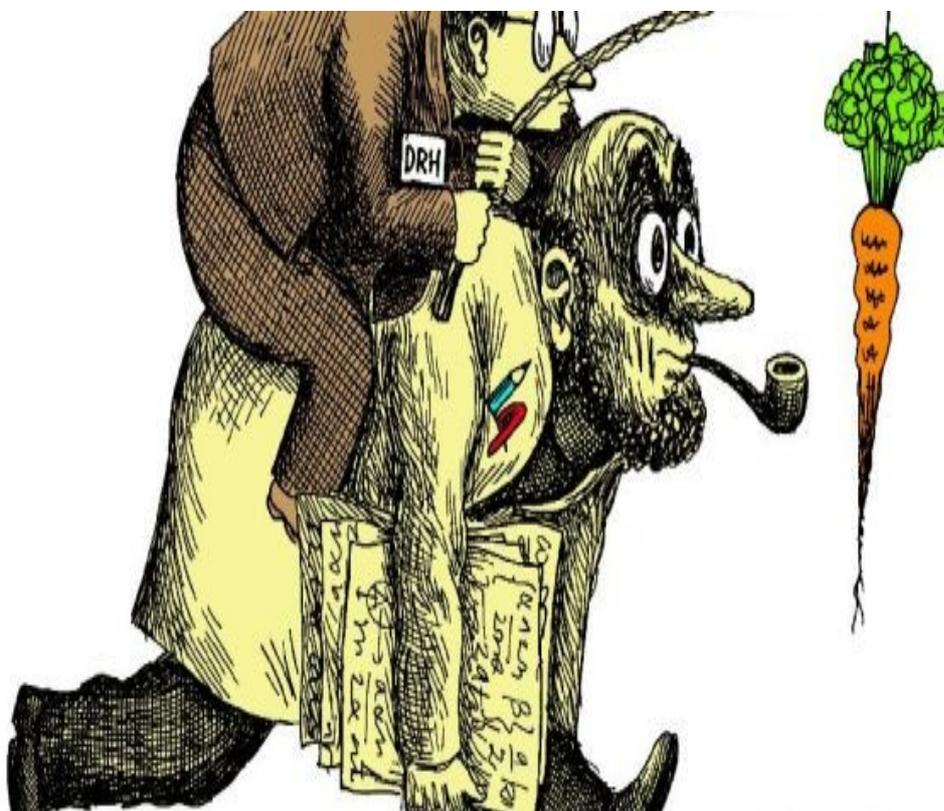
Comme un boomerang, de Péresse à Fioraso, le projet de décret modifiant le statut des enseignants chercheurs nous revient en pleine figure, alourdi de quelques dispositions qui vont porter un coup fatal à notre métier d'enseignant chercheur. Une évaluation périodique déguisée en *suivi de carrière* ; la fameuse *modulation des services* (le temps perdu avec Apogée, la direction de votre département et autres charges administratives ont grevé votre recherche ? Vous serez puni par... davantage d'enseignement ! C'est dire en quelle estime on tient les étudiants au Ministère) ; le *développement de la numérisation* des enseignements, qui fait fi de la richesse de l'acte pédagogique mais serait gage d'économies...

Nous avons, « *tous ensemble, tous ensemble* », lutté, marché et tourné durant de longs jours de l'année 2009 contre l'inacceptable. Aujourd'hui, *de la maternelle à l'université* c'est l'esprit entrepreneurial, selon Mme Fioraso, qu'il conviendrait de favoriser (entretien dans *Les Echos* TV du 5 février).

Avec la ferme volonté de ne pas trahir le mouvement de 2009, les élus FERC Sup CGT ont participé au Comité Technique des personnels de statut Universitaire (CTU) le 9 janvier 2014. Ce CTU a voté à 100% contre le nouveau projet de décret. Dans un contexte de réduction des dépenses la tentation est grande de *faire travailler plus (et gagner moins, en toute logique)* les enseignants chercheurs... Certaines universités, dont Nanterre avec laquelle on veut nous faire fusionner, ont déjà établi un

référentiel enseignant (lequel ?). A Paris 8, une *commission référentiel* réfléchit sur ce même thème. Composée de 13 membres, sa mission est de un an. Son préalable est de ne pas toucher à l'existant : ni modulation des services, ni changement de la répartition CM/TD. Sa tâche serait de recenser les tâches administratives menées par les enseignants en dehors de leur service et de proposer des solutions possibles (primes, décharges immédiates ou différées, évolution de la carrière ?). Ce recensement aurait pour le moins comme vertu première de rappeler à tou-te-s l'ensemble des tâches des enseignants grâce auxquelles notre université fonctionne... Cette enquête a-t-elle été lancée ? Chacun a-t-il pu y répondre ? Est-il prévu d'en rendre publiques les conclusions ? Qui serait chargé de proposer des solutions à nos problèmes ? Ces bonnes dispositions seront-elles solubles dans les nouvelles maquettes dont le cadrage local montre une rigidité sans précédent ? Qui nous le dira ?

Au niveau de l'Etat comme au niveau local, la capacité d'écoute de nos instances gouvernementales étant ce qu'elle est, nous ferions bien d'aller chercher *avec les dents* des réponses à nos questions...



DES NOUVELLES...

... du CA. Conseil d'administration = chambre d'enregistrement !

Les conditions nouvelles d'exercice du pouvoir dans les établissements imposées par la loi LRU ont changé radicalement le rapport qui pouvait exister entre les personnels et leur direction.

Le conseil d'administration détermine la politique de l'université : le vote du budget, la politique indemnitaire des personnels, le règlement intérieur de l'université...

A Paris 8 il comprend actuellement 30 membres : des élus enseignants chercheurs, Biatoss, étudiants, représentants du rectorat, ainsi que des personnalités extérieures.

Depuis la LRU, la communauté universitaire est moins représentée dans ce conseil. D'abord, parce que chez les enseignants, la liste arrivée en tête, même de peu, remporte la quasi-totalité des sièges. Ensuite, parce que la part des étudiants et du personnel BIATOSS diminue (respectivement de 20 à 10 % et de 10 à 6,7 %) ; le CA est plus largement composé de personnalités extérieures, dont des représentants des collectivités



territoriales du monde socio-économique et un dirigeant d'entreprise.

La CGT a une élue au CA. Dans ce contexte, la CGT porte les revendications des agents, mais sa voix se limite dans le meilleur des cas à des déclarations qui ne sont pas entendues par la direction et donc par le CA.

A titre d'exemple, les propositions en matière d'accompagnement des carrières et de la politique indemnitaire, après avoir été rejetées par le CTP, sont malgré tout votées par le CA du 26 avril par seulement 8 voix pour, 4 contre et 7 abstentions.

De plus, et malgré l'opposition des organisations syndicales CGT, FSU, DYONISOISE au CTP sur les primes et cotations pour les BIATOSS, le CA du mois de décembre 2013, a néanmoins voté POUR (les 3 représentants BIATOSS : CGT, DYONISOISE ont voté CONTRE, la représentante de la liste Particip'action a voté POUR).

Avec la loi Fioraso du 22 juillet 2013, des modifications vont encore être apportées et amoindrir davantage la représentation universitaire dans la composition des CA.

Cette loi renforce l'ancrage de la loi LRU dans les universités et nous n'avons rien à attendre de ces modifications qui vont accentuer des régressions anti démocratiques en minimisant toujours plus le rôle des élus au profit de « personnalités extérieures » qui participeront désormais à parité au CA.

La loi Fioraso amplifie et accélère par ailleurs le mécanisme de regroupement. En effet, si elle fait disparaître le statut de PRES, elle instaure des Communautés d'universités et d'établissements qui chapeauteront les universités et qui auront alors le statut d'Etablissements Publics à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel (EPSCP). Dans ce contexte politique défavorable, les décisions politiques essentielles seront transférées vers des centres extérieurs aux établissements actuels, sans contrôle de la communauté universitaire, ni des organisations de salariés. Les décisions qui seront prises au stade de ces CUE (ou COMUE) prévaudront sur les décisions prises au niveau du CA des établissements. La représentation des personnels y sera tenue, les décisions se prendront loin des réalités concrètes du terrain et de ses acteurs.

Nous devons donc inverser le rapport de force et nous préparer à de futures luttes car actuellement rien n'est de nature à répondre aux attentes et aux inquiétudes des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche comme de l'ensemble des salariés.

DES NOUVELLES...

... du Conseil des études et de la vie universitaire

Une illustration du pouvoir dont dispose le CEVU dans notre université : premier semestre 2013-2014, la Charte des étudiants en situation professionnelle préparée par un groupe de travail du CEVU depuis le deuxième semestre 2012-2013 est votée. Mais deux jours plus tard, le CA ne vote pas la charte transmise par le CEVU... Un tout autre document (non rédigé par le CEVU) est présenté et voté. Ce texte est ensuite envoyé auprès des composantes début janvier... A quoi sert le CEVU dans une université si les documents qu'il prépare et vote sont ignorés du CA ?



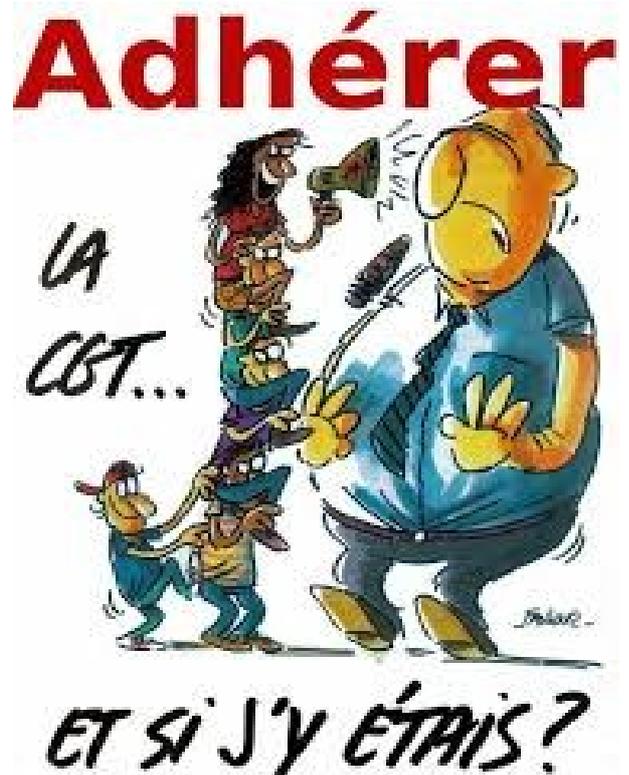
... du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Enfin, comme dans le privé, nous avons un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ! Ses représentants sont désignés par les élus au Comité technique. La nouveauté est dans le « conditions de travail » : les bureaux exigus, la surcharge Apogée, les harcèlements, les organisations du travail productrices de stress... Tout ça doit pouvoir être enquêté et débattu par le CHSCT. Mais ça ne marchera que si les collègues nous interpellent sur leurs conditions. Les membres du CHSCT peuvent par

exemple faire des visites dans les services et faire des rapports sur ce qui s'y déroule.

Depuis septembre, en dehors de ces visites, nous avons interpellé la direction pour lancer plusieurs chantiers :

- la question des sanitaires, afin que tous les personnels et étudiants puissent bénéficier de toilettes décentes, opérationnelles et équipées ;
- l'audit externe sur les conditions de travail, qui avait été annoncée par la direction il y a plus d'un an, et qu'on attend toujours ;
- les conditions de travail des personnels sous-traitants. Par exemple, les collègues du nettoyage plafonnent au Smic quelle que soit leur ancienneté, et pour des horaires décalés. Mais la direction conteste le droit de regard que l'on demande sur ces conditions de travail. L'externalisation sert ainsi à discriminer une partie du personnel de l'université, qui ne bénéficie pas des mêmes évolutions de carrière, et à empêcher de porter des revendications communes.



Prochain rendez-vous :

ASSEMBLEE GENERALE

après la « réunion d'information » aux étudiants,

mardi 25 février 14h (dans la même salle que la réunion)