

# UN COMITE TECHNIQUE PARITAIRE A PARIS 1

## POUR QUOI FAIRE ?

Les engagements de la CGT

Il ne faut pas se méprendre sur les enjeux que représente la mise en place d'un comité technique paritaire (CTP) à Paris 1 : ils sont très importants. Il ne s'agit pas d'une simple opération "gadget" car l'objectif est de créer un lieu de débat et d'élaboration d'une partie de la politique d'établissement.

Il faut sans doute donner des exemples pour illustrer l'importance de cette innovation. Mais au delà des exemples, ce sont des engagements que la CGT (enseignants et Biatos) entend prendre solennellement et publiquement.

Voici quelques uns des thèmes prioritaires sur lesquels nous souhaitons intervenir et dont nous souhaitons que le CTP soit saisi rapidement :

### 1- les nouvelles procédures de recrutement de l'enseignement supérieur.

Rappelons que la loi LRU prévoit un nouveau mode de recrutement des enseignants-chercheurs.

Nous sommes confrontés désormais à un calendrier complexe intégrant un nouveau mode de publication d'emplois dit couramment "au fil de l'eau" (pouvant intervenir à tout moment de l'année). Celui-ci impose des dates différentes selon l'époque de la publication dans l'année. Par ailleurs, vous savez certainement que les Commissions de spécialistes ont été supprimées et qu'il a été mis fin à leur fonction (au 11 août 2008). Désormais elles sont remplacées par des comités de sélection, dont la composition est décidée par les Conseils d'administration, désormais transformés en jury de concours. Les comités de sélection émettent en effet des avis qui ne valent pas "désignation des lauréats des concours".

Au cours de la dernière campagne présidentielle une intersyndicale a élaboré une charte destinée à contourner et à "encadrer" les nouvelles dispositions en matière de recrutement. En ce qui nous concerne nous restons fidèles à cette ligne et nous nous mobiliserons afin que les engagements pris (y compris, à l'époque par les collègues qui composent l'actuelle équipe présidentielle) soient suivis d'effets.

Sur ce point cf. le **Décret n° 2008-333 du 10 avril 2008 relatif aux comités de sélection des enseignants-chercheurs** : <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000018622811&dateTexte=>

Pour la liste des postes vacants au 1er février 2009 (Profs et M. de Conf.) publiés à la date du 15 octobre 2008 (Paris 1 ne bénéficie d'aucun poste) : <https://extranet.ac-versailles.fr/ensup/galaxie/Emplois%20re-publi%E9s.pdf>

### 2- la question de la modulation des services.

Il ne fait guère de doute que de différentes façons des tentatives de modulation des services (c'est-à-dire l'alourdissement des charges d'enseignement de certains, venant compenser l'allègement de charges d'enseignement d'autres collègues reconnus comme plus "performants" en matière de recherche) auront lieu à un moment ou à un autre sous des prétextes variés et selon des modalités encore indéfinies.

Notre position est claire : nous sommes opposés à ces dispositions. Nous sommes contre ce que certains appellent la "modulation concertée et évolutive " des services, porte ouverte à toutes les dérives.

La raison en est simple : l'alourdissement du service d'enseignement d'un collègue qui, pour des raisons éventuellement personnelles, ne consacre pas assez de temps à sa recherche, n'améliorera certainement pas sa situation et contribuera au contraire à l'enfoncer davantage et à l'éloigner durablement du niveau d'exigence minimal. Nous devons éviter la mise en place de ces spirales diaboliques, contreparties des spirales vertueuses qui bénéficieraient à un petit nombre.

### 3- l'accueil des nouveaux Maîtres de conférence

Un certain nombre de dispositions nouvelles en faveur des jeunes Maîtres de conférences ont été ou vont être prises (cf. Le Monde du 9 octobre 2008). Au plan des principes généraux nous en prenons acte.

Ainsi, la rémunération minimum d'un maître de conférences (recruté tout de suite après son doctorat) s'élèverait à 2328,60 euros bruts par mois contre 2 068,85 euros actuellement. Soit un gain de l'ordre de 260 à 510 euros bruts mensuels.

Nous devons cependant être vigilants sur les modalités de mise en oeuvre de ces mesures.

Prenons l'exemple des augmentations de salaire prévues et des décharges annoncées pour certains. Cette mesure est positive à condition que cela ne se fasse pas à masse salariale de l'université constante et que l'amélioration de la condition de nos jeunes collègues, ne s'effectue pas aux détriments des aspirations légitimes, salariales ou de conditions de travail, des autres collègues.

Nous devons veiller à ne pas créer des conflits ou de tensions entre catégories de personnel.

#### 4- le déménagement à Aubervilliers

Chacun connaît les circonstances, obscures initialement, un peu clarifiées mais pas totalement par la suite, dans lesquelles s'est décidé le déménagement d'une partie des activités de Paris 1 (évaluée officiellement à 1/4) à La Chapelle et Aubervilliers.

L'organisation de ce déménagement ne saurait se faire dans l'ombre et l'opacité hélas coutumières dans notre université. Il convient que tous les personnels concernés soient informés et que des dispositions soient prises afin que les situations des uns et des autres, personnelles et de travail ne se dégradent pas sensiblement. Des redéploiements ou des réaffectations devront normalement accompagner cette opération lourde. Nous veillerons à ce que cela se fasse dans la plus grande clarté et dans un esprit de concertation élargie.

#### **De façon plus générale,**

1- Les représentants de la CGT porteront au sein du CTP l'exigence d'un débat transparent, seule véritable garantie de l'égalité de traitement de tous les collègues, quel que soit leur corps d'appartenance, et seule garantie de la collégialité et de la démocratie à l'université.

Les premiers mois de la seconde présidence du président actuel ont en effet montré sinon démontré en plusieurs circonstances (notamment lors des délibérations sur le plan quadriennal) la volonté de l'équipe présidentielle d'afficher l'apparence d'un débat mais de ne pas se plier aux exigences de la construction collective, au service de l'université, d'orientations stratégiques partagées. Nous entendons peser sur l'équipe présidentielle actuelle et sur l'équipe future (qui sera sans doute calquée sur la présente) afin de défendre cette exigence éthique au service d'une université de service public.

La CGT n'est pas partie prenante dans l'actuelle équipe présidentielle. Elle est indépendante et n'entend aliéner cette autonomie ni maintenant, ni plus tard. A l'occasion de la prochaine campagne présidentielle par exemple. Elle ne s'inscrit pas dans une démarche de co-gestion. Cette indépendance est la meilleure garantie de la réalité de nos engagements en faveur de la démocratie universitaire et de l'évitement d'une dérive managériale.

2- Nous défendrons le maintien du service public d'enseignement supérieur et de recherche dans le cadre de la Fonction publique d'État, seul moyen de garantir l'égalité de traitement des personnels de l'enseignement supérieur. Nous pèserons en faveur d'un plan pluriannuel de création d'emplois correspondant aux titularisations et aux besoins nouveaux, contre le développement de la précarité à l'université, pour l'obtention des postes nécessaires ainsi que pour des conditions décentes de travail pour chacun, quel que soit son grade et sa fonction. Nous nous opposerons à toutes les tentatives d'une "déclinaison" locale des statuts des personnels.

Nous agirons en toutes circonstances pour la mise en place d'une gestion transparente des personnels (promotions, primes, indemnités, mobilité, transformation des postes entre catégories, entre corps...) et contre toute tentative de gestion autoritaire ou captée par une coalition dominante.

Nous veillerons ainsi plus particulièrement, dans la perspective du renforcement d'un service public efficace et accessible à tous, à :

- maintenir et faire respecter les statuts nationaux des personnels,
- éviter l'accroissement de la précarisation des personnels et à réduire sensiblement la précarité actuelle,
- améliorer la condition des non-titulaires,
- prendre en compte les multiples implications des personnels dans l'évaluation de leur carrière,
- éviter l'externalisation de services ou de missions.