

Loi LRU : L'université en danger

Après la présentation rapide des principales dispositions de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) qui a fait l'objet du tract intersyndical intitulé « Loi LRU : l'université en danger », ce tract est le second d'une série qui examinera plus en détail les mesures de la loi.

Loi LRU : (2) le « dynamitage » des statuts

Nous l'écrivions dans le précédent tract : « *Le président de l'Université dispose de pouvoirs bien plus étendus qu'actuellement (de fait, comparables à ceux d'un chef d'entreprise) notamment en matière de recrutement et de gestion des personnels et des finances de l'établissement.* »

La loi LRU modifie considérablement les conditions de gestion des personnels, aussi bien enseignants-chercheurs que personnels administratifs et techniques. S'il s'agit toujours officiellement de la Fonction Publique d'Etat, les pouvoirs renforcés du président associés à l'autonomie budgétaire vont induire des différences considérables d'un établissement à l'autre, et une dépendance grandissante des personnels à l'arbitraire local.

Jusqu'à présent, l'essentiel des contre-réformes gouvernementales a concerné les BIATOS avec notamment l'introduction de la Notation - Évaluation qui confère à la hiérarchie un pouvoir considérable et prépare l'individualisation des carrières.

De plus, on a vu se développer dans nos établissements le recours massif aux contractuels de droit public (jusqu'à 30% de l'effectif !), générant ainsi de fait une situation de profonde discrimination entre les agents.

La loi LRU est un nouveau pas dans la déréglementation de l'emploi universitaire, qui s'étend maintenant aussi aux enseignants et chercheurs. Le président est autorisé à recruter en CDD ou CDI des **agents contractuels** « pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A, pour assurer (...) des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche (...) » :

Si « le pourcentage maximum de la masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels ... » est fixé dans le cadre du contrat pluriannuel, la possibilité donnée aux universités de créer des **fondations** pour attirer le mécénat leur permettra d'y recruter du personnel contractuel de droit privé, sans autre limitation que celle du budget...

↳ **La loi LRU, c'est l'aggravation de la précarité !**

La loi LRU déréglemente gravement le **régime indemnitaire**. Le président « est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement, selon des règles générales définies par le conseil d'administration ». et non plus l'état !

Exemples d'application :

- le futur CA pourrait décider de supprimer la valeur plancher de la Prime de Participation à la Recherche, et que cette prime soit largement modulée en fonction de l'atteinte ou non des objectifs fixés par le supérieur hiérarchique lors de l'entretien professionnel...C'est d'ailleurs ce que demande explicitement l'article 13 du récent décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007 relatif aux entretiens professionnels pour la fonction publique d'État.

.../...

- le futur CA pourrait décider de l'attribution des primes d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) en fonction des thèmes de recherche jugés prioritaires dans l'établissement

Pire encore, le Conseil d'administration peut créer « des **dispositifs d'intéressement** permettant d'améliorer la rémunération des personnels ». La porte est ouverte à la rémunération des chercheurs en particulier en fonction de leur complaisance envers la marchandisation de la recherche publique.

↳ **La loi LRU, c'est l'individualisation des carrières et des rémunérations !**

Avec la loi LRU, c'est le statut des enseignants-chercheurs qui est disloqué. La déréglementation de l'emploi et des rémunérations touche cette catégorie comme les autres, mais de plus :

- Le recrutement des enseignants-chercheurs remplissant les conditions de qualification « reconnue par l'instance nationale » est soumis à l'examen « d'un comité de sélection créé par délibération du conseil d'administration siégeant en formation restreinte (...) composé d'enseignants chercheurs et de personnels assimilés, pour moitié au moins extérieurs à l'établissement, d'un rang au moins égal à celui postulé par l'intéressé (...) Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause (...) ». **C'est la suppression des commissions de spécialistes élues et composées d'enseignants de la même discipline que le postulant.**

De plus, rien n'interdit de composer un comité de sélection différent à chaque recrutement, ce qui ne le met guère à l'abri des pressions...

- Le conseil d'administration définit (...) « les principes généraux de répartition des obligations de service des personnels enseignants et de recherche entre les activités d'enseignement, de recherche et les autres missions qui peuvent être confiées à ces personnels. »

Certes, les aspirations de chaque enseignant-chercheur peuvent varier, il faut ouvrir à chacun la possibilité de se concentrer temporairement sur une activité ou l'autre. Mais seul l'encadrement par des textes nationaux est susceptible de satisfaire l'exigence exprimée de longue date par les enseignants chercheurs de la prise en compte de toutes les tâches qui composent leur métier dans le service. **La définition locale des obligations de service, sans aucun cadre, peut au contraire conduire aux pires dérives, avec des services définis en fonction d'un « mérite » laissé à l'appréciation de quelques experts.**

↳ **La loi LRU, c'est la dislocation du statut des enseignants-chercheurs !**

Avec la loi LRU, la réussite au concours n'est plus une garantie d'affectation puisque le président peut émettre « un avis défavorable motivé » ayant ainsi un véritable droit de veto sur tout recrutement.

Avec la loi LRU, la gestion du personnel s'effectue dans le cadre d'un budget global composé des crédits de fonctionnement, d'investissement et des « montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'État (qui) sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer. Dans les universités les moins bien dotées, les CA risquent de céder à la tentation d'utiliser la fongibilité permise par la LOLF pour alléger leur masse salariale au sein du budget global.

Une conclusion s'impose : avec la LRU, les personnels enseignants-chercheurs et BIATOS sont mis à la marge de la fonction publique d'État, car les carrières, les régimes indemnitaires, différeront fortement d'une Université à l'autre, comme c'est déjà le cas aujourd'hui pour les agents contractuels. Cette orientation est d'ailleurs largement confirmée par le récent discours du Chef de l'état sur la Fonction Publique, qui implique la liquidation du statut à moyen terme...

Signez l'appel des cordeliers, pour l'abrogation de la LRU !

pétition disponible auprès des diffuseurs de ce tract
ou en ligne : <http://www.universite-recherche-democratie.fr/>