



## La loi « Libertés et Responsabilités des Universités »

# Comprendre les enjeux de la loi pour renforcer la détermination à la mettre en échec

Le SNESUP propose dans les documents ci-après une analyse précise, documentée et critique du texte de la loi "libertés et responsabilités des universités" du 10 août 2007. Fidèle à son ancrage dans les multiples dimensions du monde universitaire, partie essentielle de l'enseignement supérieur et de la recherche, notre syndicat a mis en réseau les pistes de réflexions, les lectures du texte de loi, issues de la grande diversité des établissements.

Ce travail syndical collectif ne prétend pourtant pas être définitif. Il se nourrit des interventions actives des collègues qui contestent la logique de cette loi, il s'inscrit dans une démarche syndicale visant à la mise en échec de la loi, construisant par là même et simultanément son abrogation et l'élaboration d'une loi-programme pour le supérieur et la recherche.

Cette démarche exigeante est la seule possible.

Le statu quo ne constituerait pas un moindre mal! Les étudiants, les personnels de tous les statuts qui travaillent dans les universités, la société ont besoin d'un véritable service public d'enseignement supérieur, plus lisible, plus démocratique, prenant mieux en compte la diversité des publics étudiants et la multiplicité des enjeux scientifiques.

Le SNESUP suggère donc des voies d'intervention à tous les niveaux, sur tous les enjeux.

Notre analyse s'organise en fiches. Dans leur articulation cohérente elles couvrent le plus grand nombre des aspects de la loi. Ce sont des outils d'intervention dans les AG, dans les réunions autour des statuts, dans les instances statutaires, dans les réunions publiques.

Les adhérents du SNESUP sauront par leurs suggestions sur [sdp@snesup.fr](mailto:sdp@snesup.fr) faire parvenir les adaptations nécessaires de ces premières analyses.

### LISTE DES FICHES ACTUELLEMENT DISPONIBLES

#### **Missions**

- 1 Missions de l'enseignement supérieur
- 2 Orientation
- 3 Libertés académiques : une « autonomie » menacée ?

#### **Budget**

- 4 Budget global
- 5 Fondations et financement privé
- 6 Dévolution du patrimoine

#### **« Gouvernance »**

- 7 Composition du CA
- 8 Composition du CS et du CEVU
- 9 Elections dans les conseils
- 10 Le président : toujours plus de pouvoir

#### **Ressources humaines**

- 11 Recrutement des enseignants-chercheurs
- 12 Recrutement de contractuels
- 13 La modulation des services
- 14 Création de comités techniques paritaires

## MISSIONS DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

### Le nouveau texte

#### Art. L. 123-3.

Les missions du service public de l'enseignement supérieur sont :

- 1° La formation initiale et continue ;
- 2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats ;
- 3° L'orientation et l'insertion professionnelle ;
- 4° La diffusion de la culture et l'information scientifique et technique ;
- 5° La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- 6° La coopération internationale.

### Comprendre la réforme

La loi a ajouté :

- L'orientation et l'insertion professionnelle
- La participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche.

aux précédentes missions de l'ensemble du service public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche – et non des seules universités – dont seules les deux premières (formation et recherche) interviennent réellement dans la définition des services et l'évolution des carrières :

La mission d'orientation et d'insertion professionnelle est déjà de fait en place dans certains établissements. Les risques d'une sélection imposée, qui n'est pas inscrite dans le texte, ou a minima d'un découragement des étudiants, sont grands quand on lit la lettre de mission de N. Sarkozy à V. Pécresse et les différentes déclarations de celle-ci visant notamment les bacs technologiques et professionnels donc les plus défavorisés. Autre risque : une évaluation des formations basée sur les taux d'insertion professionnelle à court terme et très pointue, entraînant des fermetures de formations jugées non pertinentes selon ce critère (SHS). De plus, aucune programmation de moyens n'est prévue.

Quant à la participation à la construction de l'Espace européen, c'est une phrase récurrente dans les décrets et arrêtés depuis 2002, permettant le pilotage de la réforme par le gouvernement dans le cadre du processus de Bologne, et non un processus européen convergent.

L'introduction de nouvelles missions peut être mis en relation avec l'introduction de fondations ayant vocation à assurer des missions de l'université : le risque d'un démembrement du service public universitaire s'en trouve fortement renforcé.

### Position du SNESUP

Les missions des universités doivent répondre à des valeurs partagées universellement. Ce ne peut être le cas d'une mission sur l'Espace Européen. Le SNESUP s'oppose à l'introduction de missions dictées par des considérations politiques de circonstance.

L'ensemble des missions précédemment définies n'étaient pas totalement assurées. Ainsi, la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique au bénéfice de toute la population n'est que peu développée. Et la conception de la coopération internationale a varié au cours des temps, conçue comme celle d'individus ou dans un but de marchandisation.

Le SNESUP s'est prononcé pour que tout étudiant puisse choisir son orientation dans un continuum du lycée à l'Université. Il est hostile à toute sélection tant à l'entrée en Licence qu'à l'entrée en Master et se prononce pour que tout étudiant ayant réussi sa licence puisse poursuivre jusqu'au diplôme de Master, s'il valide les différentes UE. L'orientation ainsi définie suppose des moyens en personnels de toutes catégories.

Si certaines formations ou filières se préoccupent de l'insertion professionnelle des étudiants depuis de nombreuses années, c'est une activité dont les objectifs nécessitent discussion collective et qui exige des moyens.

Si le SNESUP européenne est favorable à une véritable harmonisation des formations et des diplômes, il considère que la mise en œuvre du LMD en France n'obéit pas à cet objectif.

### Pistes pour l'action

- Faire un état des besoins en personnels pour réaliser nos missions
- Exiger une vraie prise en compte de toutes nos diverses missions dans les services et les carrières
- Organiser une construction de leur orientation par les étudiants
- S'opposer à tout palier d'orientation obligatoire à la fin du 1<sup>er</sup> semestre
- Mettre en place les dispositifs de soutien nécessaires à la réussite des étudiants
- Exiger une comparabilité des diplômes au niveau européen.
- Refuser la définition des contenus de formations et stages par les seuls représentants patronaux.

## ORIENTATION

### Le nouveau texte

#### Art. L. 123-3 :

Les missions du service public de l'enseignement supérieur sont :

(...)

3° L'orientation et l'insertion professionnelle ;

« (...)

#### Article L. 612-3 :

Tout candidat est libre de s'inscrire dans l'établissement de son choix, sous réserve d'avoir, au préalable, sollicité une préinscription lui permettant de bénéficier du dispositif d'information et d'orientation dudit établissement, qui doit être établi en concertation avec les lycées. Il doit pouvoir, s'il le désire, être inscrit en fonction des formations existantes lors de cette inscription dans un établissement ayant son siège dans le ressort de l'académie où il a obtenu le baccalauréat ou son équivalent ou dans l'académie où est située sa résidence.

#### Art. L. 611-5.

Un bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants est créé dans chaque université par délibération du conseil d'administration après avis du conseil des études et de la vie universitaire. Ce bureau est notamment chargé de diffuser aux étudiants une offre de stages et d'emplois variée et en lien avec les formations proposées par l'université et d'assister les étudiants dans leur recherche de stages et d'un premier emploi.

Il conseille les étudiants sur leurs problématiques liées à l'emploi et à l'insertion professionnelle.

Le bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants présente un rapport annuel au conseil des études et de la vie universitaire sur le nombre et la qualité des stages effectués par les étudiants, ainsi que sur l'insertion professionnelle de ceux-ci dans leur premier emploi.

### Comprendre la réforme

La nouvelle loi LRU impose l'orientation comme mission (Art L 123-3) . Elle propose un dispositif d'orientation analogue à celui mis en place pour la rentrée 2007 (art. L 612-3).

Si l'on met en relation, loi, lettre de mission de N. Sarkozy à V. Péresse et déclarations de la Ministre, l'objectif du dispositif est de décourager des étudiants de s'engager dans les études de leur choix en utilisant divers moyens : réponses automatisées, utilisation des seuls taux de réussite ou d'insertion professionnelle. Or, ces taux de réussite, valable à une date N, ne permettent de prévoir les résultats des nouveaux étudiants. S'ils peuvent être un outil de réflexion pour l'équipe de formation dans l'évaluation, l'amélioration des formations existantes ou l'élaboration de nouveaux dossiers, ils ne peuvent donner d'indication. Par ailleurs, l'insertion professionnelle dépend avant tout du marché du travail, sur lequel l'Université n'influe pas.

Les différents indicateurs évoqués pourraient aussi être utilisés pour le pilotage des formations, notamment celles considérées comme non rentables à l'instant t.

### Position du SNESUP

Le SNESUP s'est prononcé pour que tout étudiant puisse choisir son orientation dans un continuum du lycée à l'Université . Il est hostile à toute sélection tant à l'entrée en Licence qu'à l'entrée en Master et se prononce pour que tout étudiant ayant réussi sa licence puisse poursuivre jusqu'au diplôme de Master, s'il valide les différentes UE. L'orientation ainsi définie suppose des méthodes validées (entretien avec un conseiller, par exemple) et des moyens en personnels de toutes catégories.

Si certaines formations ou filières se préoccupent de l'insertion professionnelle des étudiants depuis de nombreuses années, c'est une activité dont les objectifs nécessitent discussion collective – par exemple, pour améliorer le contenu de formation - et qui exige des moyens.

### Pistes pour l'action

Développer les actions d'information en direction des élèves des lycées

S'opposer aux procédés automatisés de réponse aux étudiants

Débattre des indicateurs et de leur rôle

Exiger des moyens pour les CIO.

## LIBERTES ACADEMIQUES : UNE « AUTONOMIE » MENACEE ?

### Le nouveau texte

Il n'y a pas dans la LRU de paragraphe concernant explicitement les libertés académiques. Il s'agit plutôt d'interroger les conséquences de certaines mesures sur cette liberté.

Peuvent entre autres avoir un impact :

- l'article 1 sur les missions : « l'orientation et l'insertion professionnelle » est une nouvelle mission, qui passe après la formation et la recherche, mais avant « la diffusion de la culture et l'information scientifique et technique », « la participation à l'espace européen de l'ESR » et « la coopération internationale » ;
- le chapitre II, 2 avec le droit de veto du président sur les recrutements ;
- le chapitre II, 3, pour ce qui concerne la perte de représentativité du CA, la place du monde de l'entreprise, la disparition des commissions de spécialistes (aussi art. 25) et leur remplacement par les comités de sélection, etc. ;
- l'article 19, qui autorise la prime à l'intéressement et le recrutement de contractuels ;
- l'article L 711-1 sur la politique contractuelle
- les articles 28 à 33 qui incitent à créer des fondations, à chercher des mécénats pour les thèses, à développer les bénéfiques liés aux droits de propriété intellectuelle, et même à « boursicoter » pour financer la recherche.

### Comprendre la réforme

Les libertés académiques sont menacées à la fois dans le rapport à la discipline scientifique et par la forte incitation à développer des ressources propres. Ce n'est pas faire un procès d'intention à ce texte que de le mettre en parallèle avec l'essor de la recherche par objectifs, défendue par l'AERES, et le refus d'un plan pluriannuel de financement avec augmentation des crédits récurrents. Les dangers de cette conception à court terme, incitant à la marchandisation et à la privatisation ont été clairement dénoncés par les Etats généraux de la recherche à Grenoble en 2004.

Or la réforme LRU applique aux universités les outils mis en place pour démanteler la recherche publique. En rendant les personnels dépendant d'une modulation des primes et des services, d'un intéressement ou d'un renouvellement de contrat d'embauche, elle ne donne pas les conditions d'une pratique sereine de la recherche. En introduisant le système des fondations et en incitant à la commercialisation des brevets, elle soumet la recherche à des considérations économiques à court terme.

Dans le même temps, en instaurant les comités de sélection sans élus, elle met en cause la présence de la pluralité dans les disciplines. Par la dévolution au CS et au CA du rôle des commissions de spécialistes (alors qu'il semble que les autres EPSCP les conserveront), la LRU fait de l'évaluation un outil de pilotage, qui peut aller, grâce à la nouvelle mission de l'université, jusqu'à faire de « l'orientation et l'insertion professionnelle » un critère majeur de l'évaluation. Ce critère pourrait aussi amener à des suppressions de formations considérées comme ne permettant que peu l'insertion directe. En donnant un rôle particulier aux PRES, elle contribue à préparer des universités sans recherche. Le rôle du Ministère est

clairement un rôle de pilotage des établissements par le biais du contrat d'établissement, celui-ci fixant notamment les obligations des établissements, ainsi que les moyens et emplois correspondants.

### Position du SNESUP

C'est, sans doute, la partie la plus idéologique de la loi, puisqu'elle porte sur la conception même de l'enseignement et de la recherche. Pour certains, ce qu'il faut bien considérer comme une *perte d'autonomie* de la recherche apparaîtra comme une mesure pragmatique.

Le SNESUP défend les trois aspects de la recherche, fondamentale, pratique et appliquée. Il défend une politique de formation correspondant aux besoins. Pour cela, la présence majoritaire d'élus dans les diverses instances de recrutement ou d'évaluation, tant locales que nationales, est indispensable. Le SNESUP refuse le pilotage à des fins immédiates et marchandes,

Il exige un financement public de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche correspondant aux besoins.

### Pistes pour l'action

- défendre la collégialité, la présence d'élus dans toutes les instances d'évaluation et de recrutement, ce qui reste la meilleure arme contre l'arbitraire
- proposer les formations correspondant aux besoins
- veiller à faire reconnaître comme « publiants » l'ensemble des collègues chercheurs, même s'ils n'entrent pas dans les axes des équipes

## BUDGET GLOBAL

Le chapitre financier de la loi LRU est central. C'est autour de lui que peuvent se comprendre les intentions réelles de ses concepteurs. Le budget global rend en particulier pleinement possible la dévolution du patrimoine, les Fondations et le financement privé.

### Le nouveau texte

**Art.18/L712-8 :** « Les universités peuvent (...) demander à bénéficier des responsabilités et des compétences élargies en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines... »

**Art.49 :** « Le chapitre Ier du titre III de la présente loi s'applique de plein droit à toutes les universités au plus tard dans un délai de cinq ans à compter de sa publication. »

**Art.50/L 711-9 :** « Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel autres que les universités peuvent (...) demander à bénéficier des responsabilités et des compétences élargies en matière budgétaire et de gestion des ressources humaines... »

**Art.18/L712-9 :** « Le contrat pluriannuel d'établissement (...) prévoit, pour chacune des années du contrat (...), le montant global de la dotation de l'Etat en distinguant les montants affectés à la masse salariale, les autres crédits de fonctionnement et les crédits d'investissement. Les montants affectés à la masse salariale au sein de la dotation annuelle de l'Etat sont limitatifs et assortis du plafond des emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer. Le contrat pluriannuel d'établissement fixe le pourcentage maximum de cette masse salariale que l'établissement peut consacrer au recrutement des agents contractuels. (...) L'établissement assure l'information régulière du ministre chargé de l'enseignement supérieur et se dote d'instruments d'audit interne et de pilotage financier et patrimonial selon des modalités précisées par décret. Les comptes de l'université font l'objet d'une certification annuelle par un commissaire aux comptes. »

### Comprendre la réforme

Le budget global (qui « peut » être adopté « de plein droit » au plus tard dans un délai de cinq ans) est un vieux serpent de mer libéral, parfaitement compatible avec la LOLF. Le rapport Mudry de 2002 en avait déjà fixé le principe. En intégrant la masse salariale au budget, dans le cadre du contrat pluriannuel d'établissement, il opère d'abord au niveau symbolique : les fonctionnaires d'Etat ne le sont plus tout à fait parce que payés par leurs universités de rattachement, voire par leurs présidents (ce qui devient littéralement vrai en ce qui concerne les primes). Surtout, la loi précisant bien que le nombre des emplois est limité par un plafond (L.712-9), il permet la « fongibilité asymétrique » chère à la LOLF : de la masse salariale pourra être convertie en budget de fonctionnement ou d'investissement alors que l'inverse sera impossible. L'objectif de réduction du nombre de fonctionnaires (et principalement, on va le voir, du nombre d'enseignants) pourra donc être réalisé « en douceur », au nom de la contrainte budgétaire, par les établissements eux-mêmes. Dans le même esprit, il rend particulièrement facile le « repyramidage » : transformation de postes d'une certaine catégorie en une autre, d'un corps à un

autre. Les besoins des universités en matière de personnels BIATOSS étant criants et devant s'accroître en raison des nouvelles tâches et missions que la loi leur assigne (budget global mais aussi aide à l'insertion, etc.), le ministère (cf. circulaire emplois 2008 du 07/09/2007) recommande déjà aux présidents de transformer des postes d'enseignants ou enseignants-chercheurs en postes administratifs de haut niveau (le ministère se déclarant même prêt à assumer l'éventuel surcoût la première année seulement). En pratique, dans le cadre de la volonté expresse du gouvernement de ne plus créer de postes dans le supérieur (en attendant qu'il en supprime), c'est donc à la fois une véritable réduction du nombre de postes d'enseignants et de l'offre de formation qui se profile et, pour les personnels, un alourdissement à la carte de la charge de travail administrative et/ou d'enseignement (article 19). De surcroît, la loi permettra la généralisation de la précarité à l'université. En autorisant, par ponction sur la seule « masse salariale », le Président à recruter des CDD et CDI à la place de fonctionnaires BIATOSS ou enseignants (L.712-9), la loi ouvre la porte à l'existence concurrente de deux grandes catégories « légales » de personnels dans les établissements. Qu'elle assigne un pourcentage « maximum » de



masse salariale consacré à la rémunération des contractuels (L.712-9) n'offre à cet égard aucune garantie. D'une part, ce pourcentage sera négocié dans le cadre du contrat pluriannuel et donc variable selon les établissements. Il sera probablement très important dans les établissements déjà sous-dotés et les petites universités. D'autre part, un pourcentage de « masse » ne donne pas de pourcentage d'emplois. Il encourage en revanche à verser les plus bas salaires possibles de façon à augmenter le nombre de contractuels nécessaire au bon fonctionnement des services. Les tensions entre fonctionnaires et contractuels s'en trouveront exacerbées. Soulignons aussi que le budget global permet a priori d'englober la recherche (incluse dans la dotation globale) parmi les variables d'ajustement budgétaires. Nul doute que celle-ci risque d'en pâtir, en particulier dans les petits établissements... Enfin, la fin de l'article 712-9 montre clairement que le budget global des établissements sera surveillé de façon tatillonne et bureaucratique par le ministère. L'autonomie, comme le libéralisme du gouvernement actuel, risque d'être singulièrement autoritaire...

## Position du SNESUP

Le SNESUP est opposé au budget global. D'une part, il rend encore plus opaque les critères de dotation à chaque établissement (l'importance de la masse salariale relativisant les autres lignes budgétaires). D'autre part c'est une arme contre la fonction publique qui permet l'aggravation continue de la précarité. Fongibilité asymétrique aidant, il transforme les chefs d'établissement en managers dangereusement coupés de leurs collègues. Il introduit de mécanismes étroitement gestionnaires, contraires à la fois au service public et aux libertés académiques. Dans ce cadre, le contrat pluriannuel risque d'être l'instrument par lequel l'Etat dicte sa loi : la soumission étroite des établissements à une logique de projets où l'indépendance de la recherche et de l'enseignement n'ont plus leur place (voir aussi à ce propos la fiche sur les fondations). A l'inverse, le SNESUP exige des crédits récurrents fortement augmentés sur la base de critères démocratiquement débattus (nombre d'étudiants, besoin des formations et des laboratoires, entretien des locaux...) Afin de combler le retard accumulé, des postes de fonctionnaires enseignants-chercheurs et BIATOS doivent être créés en même temps que les allocations de recherche doivent être multipliées.. Le développement des formations doit être programmé en fonction de l'ensemble de la demande sociale et non de la seule demande des entreprises. Ce n'est pas d'un budget global dont les universités ont besoin mais tout simplement d'un budget leur permettant de fonctionner et de répondre aux besoins sociaux, anciens et nouveaux.

## Pistes pour l'action

La plupart des Présidents se sont déclarés pour le budget global, tout en ajoutant prudemment qu'il fallait des moyens aux universités pour pouvoir le mettre en œuvre. On peut néanmoins parier sans risque que le gouvernement n'engagera pas ces moyens et que le budget global sera celui d'une pénurie lui permettant de parvenir à ses fins (disparition de la fonction publique d'Etat à l'université, carte universitaire bouleversée, diminution de l'offre de formation, notamment dans les filières longues, orientation massive des jeunes des classes populaires vers des filières professionnalisantes courtes déviées de leurs objectifs universitaires au profit de ceux du patronat, etc.). Dès lors, il faut mettre les Présidents et les conseils devant cette contradiction majeure et tenter de retarder au maximum le passage des établissements au budget global.

Ajoutons que la formulation ambiguë de l'article 18 permet de contester l'obligation même du passage au budget global (« pouvoir » n'est pas devoir). Mais, au-delà de ces aspects tactiques permettant de gagner du temps, il faut dès maintenant alerter et mobiliser :

- a) les collègues enseignants et BIATOS contre la casse des statuts et du service public à laquelle conduisent inévitablement le budget global et la loi LRU,
- b) les étudiants contre les menaces graves que ces mêmes budget global et loi LRU font peser sur l'offre de formation et l'indépendance de leurs formateurs.

## FONDATIONS ET FINANCEMENT PRIVE

Le chapitre financier de la loi LRU est central. C'est autour de lui que peuvent se comprendre les intentions réelles de ses concepteurs. Le financement privé via des Fondations est un élément clé du budget global, aux côtés de la dévolution du patrimoine.

### Le nouveau texte

#### - Fondations universitaires (L.719-12) :

« Les établissements (...) peuvent créer en leur sein une ou plusieurs fondations universitaires, non dotées de la personnalité morale [et donc ne pouvant acquérir ou vendre des biens], résultant de l'affectation irrévocable à l'établissement intéressé de biens, droits ou ressources apportés par un ou plusieurs fondateurs pour la réalisation d'une ou plusieurs oeuvres (...). Ces fondations disposent de l'autonomie financière. »

Un décret en conseil d'Etat doit déterminer « les règles générales de fonctionnement de ces fondations et, notamment, la composition de leur conseil de gestion, la place au sein de celui-ci du collège des fondateurs [les donateurs], les modalités d'exercice d'un contrôle de l'Etat et les conditions dans lesquelles la dotation peut être affectée à l'activité de la fondation. »

#### - Fondations partenariales (L.719-13) :

« Les établissements (...) peuvent créer, en vue de la réalisation d'une ou plusieurs oeuvres ou activités d'intérêt général conformes [à leurs] missions, une personne morale à but non lucratif dénommée fondation partenariale. Ils peuvent créer cette fondation seuls ou avec les personnes morales visées à l'article 19 de la loi n° 87-571 du 23 juillet 1987 (...). Les règles [générales] relatives aux fondations d'entreprise, dans les conditions fixées notamment par la loi n° 87-571 du 23 juillet 1987 précitée, s'appliquent aux fondations partenariales (...). Les établissements (...) disposent de la majorité des sièges au conseil d'administration. »

### Comprendre la réforme

La différence entre les deux fondations réside dans la personnalité morale, refusée à l'une et à la base de l'autre. Les dénominations de « conseil de gestion » dans le premier cas, de « conseil d'administration » dans le second soulignent la différence de voilure.

Les Fondations universitaires semblent avoir un objectif limité : être des structures de gestion de fonds privés destinés à aider un ou plusieurs laboratoires (achat de matériel, allocations de thèse...), ou encore des formations (matériel de TP, sorties terrains...). Pour cela, compte tenu de leur autonomie financière, elles n'ont guère de comptes à rendre à l'université.

Les Fondations partenariales, sont explicitement rattachées aux fondations d'entreprise quant à leurs règles de fonctionnement, même si les EPSCP ont formellement la majorité dans les CA de ces fondations. Elles peuvent remplir les mêmes fonctions qu'une fondation universitaire. De surcroît, la personnalité morale leur permettra d'acquérir des biens, locaux, matériels et d'embaucher des personnels (précaires !). De quoi développer des instituts au sein des universités et renforcer encore un peu plus leur balkanisation...

Relevons enfin que, dans les deux types de fondation, les « règles particulières de fonctionnement de chaque fondation sont fixées dans ses statuts qui sont approuvés par le [CA] de l'établissement. » Sur le papier, les universités gardent donc le contrôle. En pratique, on voit

pourtant mal un CA d'université (surtout un CA mandarin, élu de façon aussi peu démocratique que la loi le prévoit) refuser les statuts d'une fondation universitaire imposés par un collège de fondateurs ou par des entreprises libres de donner ou non les fonds nécessaires à la fondation... Le Golem échappera à son créateur universitaire !

C'est dans les articles sur les fondations que la doxa libérale s'affirme le plus clairement. Les universités ayant besoin de fonds, la loi leur propose de les chercher auprès de donateurs privés. Ce n'est pas exactement un désengagement global de l'Etat puisque les dons seront déductibles des impôts à hauteur de 60% (arts. 29 à 31) et auront par conséquent un coût pour la collectivité. Le gouvernement ne manquera d'ailleurs pas de présenter ces déductions fiscales comme une partie intégrante du budget qu'il consacre à l'enseignement supérieur et à la recherche. En revanche, c'est bien un désengagement pour toutes les formations et recherches qui n'intéressent pas directement les bailleurs de fonds. En effet, l'article 28 est explicite : les moyens sont affectés « pour la réalisation d'une ou plusieurs œuvres ». L'université ne pourra pas mutualiser ou changer la destination des fonds, et tous ceux qui ne sont pas destinataires devront se contenter du budget attribué par l'Etat, d'autant plus rabougri que l'université récoltera de fonds privés. C'est, de fait, un encouragement direct à mettre les enseignements, la recherche et les personnels sous tutelle d'intérêts particuliers.

Ainsi, la notion de liberté académique est évacuée du paysage. Toute indépendance du chercheur et toute logique disciplinaire de recherche est abolie au profit d'une dictature marchande – celle du patronat – d'autant plus illégitime qu'elle n'est issue que d'une toute petite partie de la société (et n'exprime le plus souvent que les intérêts à court terme de cette infime minorité). L'exemple de la recherche médicale dont les priorités sont en partie déterminées par des associations de financement devrait également nous alerter : doit-on abandonner toute recherche sur le paludisme parce que cela n'intéresse personne en France ? Souvenons enfin qu'aux USA des fondations liées à des groupes religieux subventionnent des « recherches » en créationnisme ou « dessein intelligent », etc. Tout cela peut conduire l'université très loin de la science...

En ce qui concerne les enseignements, d'une certaine façon, la loi vise l'extension à l'université de la division qui régnait à l'école avant-guerre : formations professionnelles courtes, abondées en partie par des fonds privés, pour les classes instrumentales ; filières longues généralistes, abondées quasi-exclusivement par l'Etat, pour les classes dominantes et les intellectuels. L'objectif est que la dernière catégorie soit de nouveau, comme autrefois, limitée par *numerus clausus* et concentrée dans quelques centres d'élite. Comment imaginer en effet qu'une petite université de province désargentée, soumise à la concurrence à l'extérieur et entre ses composantes, puisse maintenir durablement de telles filières ? Même l'enseignement professionnel ou technique est menacé dans sa substance. Car les injonctions patronales – déjà présentes – risquent d'y être de plus en plus appuyées par leurs arguments monétaires. Dans l'enseignement dispensé, tous les outils intellectuels et pratiques qui peuvent donner une certaine indépendance aux futurs salariés que sont les étudiants risquent de rapidement passer à la trappe...

## Position du SNESUP

Le SNESUP défend la liberté et l'indépendance de la recherche et le développement de formations permettant aux étudiants d'acquérir à la fois des outils critiques et des connaissances qui leur donnent un maximum d'autonomie dans la société. Pour autant, nous ne sommes pas en faveur d'une université sur laquelle la société ne pourrait pas avoir d'influence. Que la société civile soit porteuse de demandes vis à vis de l'université est légitime et il faut que l'université se saisisse de celle-ci (des associations comme Sciences citoyennes développent depuis longtemps ce type d'approche). Mais il ne s'agit nullement de cela avec les fondations, à moins de considérer comme le gouvernement que la société est pleinement

représentée par quelques détenteurs de fonds poursuivant leurs intérêts propres. C'est l'Etat, grâce à l'impôt, qui doit donner les fonds nécessaires. Quant à l'utilisation de ceux-ci, c'est aux scientifiques de la déterminer le plus démocratiquement possible dans les établissements, dans le cadre d'un dialogue démocratique avec l'ensemble de la société (ce qui ne saurait se réduire à un débat au parlement avec des notables...)

## Pistes pour l'action

Dans la bataille pour l'abrogation de la loi, la question des fondations doit être mise en avant. Car elles ne seront pas de l'argent en plus, mais en moins pour la plupart des collègues et payées au prix fort par les quelques bénéficiaires : perte d'indépendance et de liberté académiques, utilitarisme à court terme des formations et de la recherche. C'est la mobilisation de toutes et tous, dans les conseils mais surtout dans les AG et dans la rue, qu'il faut développer pour empêcher les universités de mettre le doigt dans l'engrenage fatal du financement privé et exiger de l'Etat qu'il abonde les établissements à la mesure de leurs besoins (notamment avec l'argent public des déductions fiscales qu'il veut consentir aux donateurs des fondations !).



## DEVOLUTION DU PATRIMOINE

Le chapitre financier de la loi LRU est central. C'est autour de lui que peuvent se comprendre les intentions réelles de ses concepteurs. Dans ce cadre, la dévolution du patrimoine est étroitement dépendante de la question du budget global et de celle des Fondations et du financement privé.

### Le nouveau texte

**Ajout dans l'article L719-4 :** *Les EPSCSP « peuvent disposer des ressources provenant notamment de la vente des biens, des legs, donations et fondations, rémunérations de services, droits de propriété intellectuelle, fonds de concours, de la participation des employeurs au financement des premières formations technologiques et professionnelles et de subventions diverses. »*

**Article L719-14 :** *« L'Etat peut transférer aux établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel qui en font la demande la pleine propriété des biens mobiliers et immobiliers appartenant à l'Etat qui leur sont affectés ou sont mis à leur disposition. Ce transfert s'effectue à titre gratuit. Il s'accompagne, le cas échéant, d'une convention visant à la mise en sécurité du patrimoine, après expertise contradictoire. Il ne donne lieu ni à un versement de salaires ou honoraires au profit de l'Etat ni à aucune indemnité ou perception de droits ou de taxes au profit de l'Etat. Les biens qui sont utilisés par l'établissement pour l'accomplissement de ses missions de service public peuvent faire l'objet d'un contrat conférant des droits réels à un tiers, sous réserve de l'accord préalable de l'autorité administrative compétente et de clauses permettant d'assurer la continuité du service public. »*

### Comprendre la réforme

Dans le cadre d'une mise en concurrence généralisée des universités, la dévolution des bâtiments est d'abord destinée à donner une longueur d'avance à celles qui ont des locaux dans le centre des grandes villes. Des opérations financières juteuses seront alors possibles pour ces quelques établissements privilégiés. De telles réductions de locaux sont cohérentes avec celle de l'offre de formation, voulue par le pouvoir. Cela peut mettre en cause la conservation du patrimoine scientifique et culturel, d'autant plus qu'à terme tous les EPSCP pourraient être concernés (en dépit de la clause du volontariat, le gouvernement a tous les moyens de rendre volontaires les plus réticents). D'une part, la location, la vente ou l'hypothèque de bâtiments constitueraient de nouvelles variables d'ajustement pour des budgets toujours plus étriés ; d'autre part, les charges d'entretien et de réfection incomberaient aux établissements et non plus à l'Etat. Le recours à l'emprunt deviendrait inévitable, hypothéquant l'avenir. Relevons enfin que la dévolution nécessitera que les établissements se dotent de compétences juridiques et techniques, c'est-à-dire renforcent leur pôle administratif. Faute de moyens nouveaux, cela se ferait au détriment du pôle enseignement et recherche.

### Position du SNESUP

Le SNESUP est opposé à tout désengagement de l'Etat. La dévolution est pour ce dernier un moyen de se décharger de la construction et de l'entretien des locaux aux dépens des universités et des régions. Nous exigeons à l'inverse un plan pluriannuel de construction, d'équipement et de réhabilitation visant à réduire les disparités entre les établissements et les régions, à développer l'ensemble du service public, et où les demandes spécifiques des établissements seraient satisfaites. De plus, les frais d'entretien des bâtiments doivent être durablement budgétisés par l'Etat, par exemple dans le plan pluriannuel de construction.

### Pistes pour l'action

La plupart des présidents ne sont pas intéressés par la dévolution. Il faut s'appuyer sur cette position de bon sens et veiller à ce qu'ils s'y tiennent... Il faut en revanche dénoncer l'aventurisme de ceux qui y précipiteraient leurs établissements, alors même que la gestion de patrimoine immobilier constitue une charge lourde et qu'elle peut rapidement conduire à une spirale de l'endettement. Peut-on également admettre qu'un bien appartenant à toute la société soit dévolu, hors de tout contrôle social et démocratique, à quelques gestionnaires, eux-mêmes soumis à quelques financeurs privés et/ou créanciers ?

## COMPOSITION DU CA

### Le nouveau texte

#### Article L712-3 modifié

I. - Le conseil d'administration comprend de **vingt à trente** membres ainsi répartis :

1° **De huit à quatorze** représentants des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés, des enseignants et **des chercheurs**, en exercice dans l'établissement, dont la moitié de professeurs des universités et personnels assimilés ;

2° **Sept ou huit** personnalités extérieures à l'établissement ;

3° **De trois à cinq** représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue inscrits dans l'établissement ;

4° **Deux ou trois** représentants des personnels ingénieurs, administratifs, techniques et des bibliothèques, en exercice dans l'établissement.

Le nombre de membres du conseil est augmenté **d'une unité** lorsque le président est choisi **hors** du conseil d'administration.

II. - Les personnalités extérieures à l'établissement, membres du conseil d'administration, sont nommées par le président de l'université pour la durée de son mandat. Elles comprennent, par dérogation à l'article L. 719-3, notamment : 1° Au moins **un chef d'entreprise** ou cadre dirigeant d'entreprise ; 2° Au moins un **autre** acteur du monde économique et social ; 3° **Deux ou trois** représentants des collectivités territoriales ou de leurs groupements, dont un du conseil régional, désignés par les collectivités concernées. La liste des personnalités extérieures est **approuvée par les membres élus du conseil d'administration à l'exclusion** des représentants des collectivités territoriales qui sont désignés par celles-ci.

#### Article L712-6-1 inséré

Les statuts de l'université prévoient les conditions dans lesquelles est assurée la représentation **des grands secteurs** de formation au **conseil scientifique** et au **conseil des études et de la vie universitaire**. Ces conseils sont renouvelés à chaque renouvellement de conseil d'administration.

#### Article L719-1

A l'exception du président, nul ne peut siéger dans **plus** d'un conseil de l'université.

Pour les élections des représentants des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés au **conseil d'administration** de l'université, une liste de professeurs des universités et des personnels assimilés et une liste de maîtres de conférences et des personnels assimilés peuvent s'associer autour d'un projet d'établissement. Chaque liste assure la représentation des **grands secteurs** de formation enseignés dans l'université concernée, à savoir les disciplines **juridiques, économiques et de gestion**, les **lettres et sciences humaines et sociales**, les sciences **et technologies** et les **disciplines de santé**.

Pour les élections des représentants des **étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue**, chaque liste assure la représentation d'au **moins deux** des grands secteurs de formation enseignés dans l'université concernée.

#### Article L952-24

Les **chercheurs** des organismes de recherche, les chercheurs et, dès lors que leurs activités d'enseignement sont au moins égales **au tiers** des obligations d'enseignement de référence, les personnels **contractuels** exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel participent à la vie démocratique des établissements. Ils sont assimilés aux enseignants et enseignants-chercheurs pour leur **participation aux différents conseils et instances des établissements**.

#### Article L953-7

Les personnels **ingénieurs, techniques et administratifs des organismes de recherche ou les personnels contractuels** qui exercent des fonctions techniques ou administratives dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel participent à la vie démocratique des établissements. Ils sont assimilés aux personnels ingénieurs, administratifs, techniques, et des bibliothèques, nommés dans l'établissement pour leur **participation aux différents conseils et instances des établissements**.

## Comprendre la réforme

Le nombre maximal de représentants au CA diminue de moitié par rapport à l'existant. La représentation des 4 grands secteurs, est en partie imposée par contrainte sur la composition des listes (article L.719-1 et fiche 9) : La représentation de toutes les grandes disciplines enseignées n'est pas garantie. De même, rien ne permet la prise en compte des spécificités comme la formation des enseignants (IUFM) ou les formations technologiques (IUT).

Outre la diminution drastique du nombre d'élus, les modifications majeures sont :

- Un pourcentage d'enseignants-chercheurs dans une fourchette plus étendue (33 à 54% contre 40 à 45% avant) ; même chose pour les personnalités extérieures (24 à 38% contre 20 à 30% avant)
- une réduction du pourcentage d'étudiants (11 à 23% contre 20 à 25% avant) et de personnels BIATOSS (7 à 14% contre 10 à 15% avant)
- la possibilité d'élire un Président extérieur à l'établissement et du privé (chef d'entreprise) (voir fiche 9)
- l'appartenance automatique du président au CA (en ajoutant un siège au besoin) avec voix prépondérante
- la nomination par le président des membres extérieurs approuvés par le CA.

La traduction en pourcentages des nombres de représentants par corps dépend de la taille du CA (de 20 à 30).

Le collège des enseignants-chercheurs se trouve augmenté des chercheurs sans qu'ils doivent en faire la demande. Il comprend aussi les contractuels exerçant les fonctions d'enseignants ou de recherche exerçant une activité d'enseignement d'un tiers minimum aux normes de référence (article 952-24). Le collège des BIATOS se trouve également augmenté des personnels de recherche correspondants (L953-7).

## Position du SNESUP

Le SNESUP s'oppose à cette diminution drastique du nombre de membres du CA, avec, en proportion, sur-représentation des membres extérieurs au détriment de la représentation des étudiants et des BIATOSS.

Les universités pluridisciplinaires seront particulièrement touchées par ces changements.

La diminution du nombre de sièges attribués aux enseignants-chercheurs rend plus difficile la représentation des différents champs disciplinaires, des différentes composantes et des différentes sensibilités.

Les 4 grands secteurs disciplinaires choisis ne reproduisent pas les grands équilibres de la formation et de la recherche. Le secteur des « Lettres, Sciences humaines et sociales » regroupera à lui seul plus du tiers de la communauté des usagers et des personnels, ce qui défavorisera la représentation des SHS en faveur des Sciences et techniques, avec une grande hétérogénéité selon les établissements. Ce choix peut être considéré comme un nouveau point d'enracinement de la politique libérale. La mission universitaire de formation, au savoir et à la culture et de formation professionnelle ne

doit pas être transformée en une instrumentation de l'enseignement supérieur au seul but de servir le monde de l'entreprise et d'alimenter ses besoins immédiats.

Les personnalités extérieures doivent être en nombre limité et représenter l'ensemble de la société. La présence imposée d'un chef d'entreprise au sein du CA soulève des craintes sérieuses quant au respect des libertés académiques.

## Pistes pour l'action

Dans les statuts, on proposera des modalités permettant d'associer un maximum de collègues des différents corps universitaires à la vie démocratique : on pourra notamment utiliser les invités des commissions ouvertes au-delà des conseils ; on pourra aussi exiger des consultations du CA avant les décisions du Président et limiter les délégations à celui-ci.

Une autre proposition pourrait consister à intégrer dans les statuts de l'université la constitution d'un "Conseil d'établissement" plus large que le CA et plus représentatif, que le CA serait tenu de consulter avant de prendre toute décision. Il ne pourrait s'agir d'un conseil délibératif mais la participation de tous au débat serait ainsi mieux garantie, et la responsabilité d'un CA qui déciderait de ne pas suivre son avis serait engagée (nos élus pourraient s'engager à suivre ses avis).

Le passage de 20 à 21, 22, etc. jusqu'à 30 représentants change beaucoup le mode de représentativité respective des corps : c'est un point sur lequel les élus SNESUP au CA et les intersyndicales devront être particulièrement vigilants.

La constitution des listes électorales en fonction des 4 grands secteurs de formation peuvent être discutés notamment dans les coordinations intersyndicales afin de maintenir la représentativité des grandes disciplines de la Formation en jouant sur l'appartenance ou non des disciplines aux secteurs définis (voir fiche 9) et sur la répartition dans chaque grand secteur des grandes disciplines. Exemples : la psychologie peut-elle, devrait-elle être associée à la Santé dans les listes électorales au même titre que les écoles de kinésithérapie, orthophonie, d'infirmières etc., si ces dernières sont progressivement intégrées dans l'Université ? quid des STAPS à cheval sur Sciences et Techniques et SHS ? quid des IUT, qui se découpent en Sciences et Sciences Eco-gestion, voire SHS pour Carrières Sociales, et des IUFM qui se découpent entre tous les secteurs ?

Concernant la nomination des personnalités extérieures, si 4 personnalités sur 8 sont définies par le texte de Loi, ce n'est pas le cas des 3 ou 4 autres. Les statuts pourraient renforcer le rôle du CA, qui pourrait donc proposer des représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, les organismes du secteur de l'économie sociale, les associations scientifiques et culturelles, des parents d'élèves et des enseignants du premier et du second degré.

## COMPOSITION DU CS ET DU CEVU

### Le nouveau texte

#### Article L712-5

Le **conseil scientifique** comprend de vingt à quarante membres ainsi répartis :

1° De 60 à 80 % de représentants des personnels. Le nombre de sièges est attribué pour la moitié au moins aux professeurs et aux autres personnes qui sont habilitées à diriger des recherches, pour un sixième au moins aux docteurs n'appartenant pas à la catégorie précédente, pour un douzième au moins aux autres personnels parmi lesquels la moitié au moins d'ingénieurs et de techniciens ;

2° De **10 à 15 %** de représentants des doctorants inscrits en formation initiale ou continue ;

3° De 10 à 30 % de personnalités extérieures qui peuvent être des enseignants-chercheurs ou des chercheurs appartenant à d'autres établissements.

#### Article L712-6

Le **conseil des études et de la vie universitaire** comprend de vingt à quarante membres ainsi répartis :

1° De 75 à 80 % de représentants des enseignants-chercheurs et enseignants, d'une part, et des étudiants, d'autre part, les représentations de ces deux catégories étant égales et la représentation des personnes bénéficiant de la formation continue étant assurée au sein de la deuxième catégorie ;

2° De 10 à 15 % de représentants des personnels administratifs, techniques, ouvriers et de service ;

3° De 10 à 15 % de personnalités extérieures.

#### Article L712-6-1 inséré

Les statuts de l'université prévoient les conditions dans lesquelles est assurée la représentation **des grands secteurs** de formation au **conseil scientifique** et au **conseil des études et de la vie universitaire**. Ces conseils sont renouvelés à chaque renouvellement de conseil d'administration.

#### Article L952-24

Les **chercheurs** des organismes de recherche, les chercheurs et, dès lors que leurs activités d'enseignement sont au moins égales **au tiers** des obligations d'enseignement de référence, les personnels **contractuels** exerçant des fonctions d'enseignement ou de recherche dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel participent à la vie démocratique des établissements. Ils sont assimilés aux enseignants et enseignants-chercheurs pour leur **participation aux différents conseils et instances des établissements**.

### Comprendre la réforme

Les 4 grands secteurs de formation doivent être représentés au CS et au CEVU selon les modalités qui seront définies par les statuts de l'université (article 712-6-1).

La principale modification au sein du CS est l'augmentation du nombre maximal de doctorants qui passe de 12.5% à 15%. Les étudiants de M2 ne sont plus électeurs, contrairement aux anciens DEA et DESS.

Au niveau des électeurs, au CS comme au CEVU, les chercheurs des organismes sont électeurs de droit.

Par ailleurs, seuls les doctorants non contractuels d'enseignement devraient être éligibles dans ce collège, les ATER, moniteurs, etc étant considérés comme enseignants ou chercheurs.

A noter également que le président est automatiquement membre du CS (au besoin en ajoutant un siège) avec voix prépondérante.

Pas de modifications majeures dans la composition du CEVU si ce n'est l'élection du vice-président étudiant en son sein.

### Position du SNESUP

Le non cadrage de la représentativité des 4 grands secteurs dans les CS et CEVU laisse présager des grandes disparités inter-universités en fonction des poids respectifs des secteurs et des statuts adoptés. Comme dans les autres domaines, un cadrage national concerté aurait été préférable.

Les doctorants contractuels étant principalement dans les domaines des sciences et techniques, on peut s'attendre à une difficulté de répartition des doctorants dans les secteurs qui auront été définis par les statuts des universités.

### Pistes pour l'action

On peut utiliser les statuts ou le règlement intérieur pour renforcer les pouvoirs du CEVU et du CS par rapport au CA et au Président.

## ELECTIONS DANS LES CONSEILS

### Le nouveau texte

#### Article L719-1

(art 11) Les membres des conseils prévus au présent titre, en dehors des personnalités extérieures et du président de l'établissement, sont élus au scrutin secret par collèges distincts et au suffrage direct. A l'exception du président, nul ne peut siéger dans plus d'un conseil de l'université.

Le renouvellement des mandats intervient tous les quatre ans, sauf pour les représentants étudiants dont le mandat est de deux ans.

(art 11) En cas de vacance d'un siège, un nouveau membre est désigné pour la durée du mandat restant à courir selon des modalités fixées par décret.

L'élection s'effectue, pour l'ensemble des représentants des personnels, des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue, au scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle au plus fort reste, possibilité de listes incomplètes et sans panachage.

Pour les élections des représentants des enseignants-chercheurs et des personnels assimilés au conseil d'administration de l'université, une liste de professeurs des universités et des personnels assimilés et une liste de maîtres de conférences et des personnels assimilés peuvent s'associer autour d'un projet d'établissement. Chaque liste assure la représentation des grands secteurs de formation enseignés dans l'université concernée, à savoir les disciplines juridiques, économiques et de gestion, les lettres et sciences humaines et sociales, les sciences et technologies et les disciplines de santé. Dans chacun des collèges, il est attribué à la liste qui obtient le plus de voix un nombre de sièges égal à la moitié des sièges à pourvoir ou, dans le cas où le nombre de sièges à pourvoir est impair, le nombre entier immédiatement supérieur à la moitié des sièges à pourvoir. Les autres sièges sont répartis entre toutes les listes à la représentation proportionnelle au plus fort reste.

Pour les élections des représentants des étudiants et des personnes bénéficiant de la formation continue, chaque liste assure la représentation d'au moins deux des grands secteurs de formation enseignés dans l'université concernée. Pour chaque représentant, un suppléant est élu dans les mêmes conditions que le titulaire ; il ne siège qu'en l'absence de ce dernier.

Les électeurs empêchés de voter personnellement sont admis à voter par procuration. Le vote par correspondance n'est pas autorisé.

(art 11) Nul ne peut être élu à plus d'un conseil d'administration d'université.

Nul ne peut être président de plus d'une université.

*NOTA : Loi 2007-1199 du 10 août 2007 art. 45 : La dernière phrase du troisième alinéa de l'article 11 de la présente loi (phrase qui débute par " A l'exception du président, ) s'applique à compter de l'installation du nouveau conseil d'administration.*

### Comprendre la réforme

Le titre 2 dans lequel figure l'article L 719-1 s'applique à tous les EPCSCP.

En relation avec l'article 7 portant sur le « resserrement » du CA, cet article vise, par l'instauration d'un mode de scrutin majoritaire (pour l'élection des seuls enseignants-chercheurs au CA de l'Université, à doter le président d'une majorité incontestable: à titre d'exemple, dans un collège « Professeurs et assimilés » de 7 élus (resp. 4 élus), la liste arrivée en tête obtient au moins 5 sièges (resp. 3 sièges) et les suivantes se partagent les 2 restants (resp. l'unique siège restant). Pour les

autres conseils (CS, CEVU, autres EPCSCP), c'est le scrutin proportionnel au plus fort reste qui doit s'appliquer.

Le CA devant élire le président dès sa première séance, les listes qui se présentent sont quasiment obligées de désigner leur candidat (simple respect démocratique des électeurs). Ainsi, l'élection du CA devient, de fait, un scrutin présidentiel majoritaire à un tour: chaque liste est sommée de présenter son candidat à la présidence sous peine de se retrouver avec une présence totalement marginale au sein du CA.

L'obligation, pour chaque liste d'enseignants-chercheurs, au CA de l'Université d'assurer « la représentation des grands secteurs de formation



*enseignés dans l'université concernée, à savoir les disciplines juridiques, économiques et de gestion, les lettres et sciences humaines et sociales, les sciences et technologies et les disciplines de santé.* », non prévue dans la première version du texte, a été introduite au cours du débat parlementaire. Cette disposition vise à empêcher l'hégémonie d'un champ disciplinaire sur le gouvernement des établissements, risque considérablement accru par le scrutin majoritaire. Cette disposition relative à la représentation des « *grands secteurs de formation* » par les listes déposées (et non par les conseils élus) pose par ailleurs de multiples problèmes, qui pourraient, notamment, provoquer de nombreux recours administratifs pour invalider des élections. La première version du décret électoral soumise au CNESER n'apporte aucune garantie satisfaisante en la matière.

La principale difficulté concerne la manière de déterminer objectivement et sans ambiguïté le « *grand secteur de formation* » que chaque candidat représente, entre les deux principales méthodes possibles aucune n'est complètement satisfaisante.

La première méthode consiste à déterminer le secteur de formation, en fonction du secteur auquel appartiennent les formations dans lesquelles le candidat accomplit la majorité de son service d'enseignement. De cette façon, un enseignant de mathématiques enseignant dans une formation de sciences humaines serait rattaché au secteur « *lettres et sciences humaines et sociales* », de même qu'un enseignant d'anglais enseignant en PCEM serait rattaché au secteur « *santé* ». Cette méthode n'offre cependant pas de garantie absolue contre le risque d'hégémonie puisqu'elle permettrait, par exemple, qu'une liste valide soit entièrement composée d'enseignants d'anglais. Par ailleurs, les services d'enseignement – fixés par le président – pouvant évoluer chaque année, un élu pourrait perdre sa qualité de représentant d'un secteur de formation en cours de mandat (son mandat prendrait-il fin dans ce cas ?).

La deuxième méthode, utilisant le critère de la discipline de rattachement du poste du candidat porte en elle un danger encore plus grave: celui qu'un secteur soit en mesure de bloquer toute liste non agréée par lui (cas d'un secteur possédant très peu de représentants dans l'établissement).

La nouvelle loi stipulant que les chercheurs « *sont assimilés aux enseignants et enseignants-chercheurs pour leur participation aux différents conseils et instances des établissements* » nous nous trouvons devant une nouvelle aberration selon laquelle un chercheur devrait être considéré comme représentant un secteur de formation ! L'hypothèse selon laquelle un chercheur serait considéré comme ne représentant aucun secteur de formation doit être rejetée sous peine d'interdire aux chercheurs de se présenter dans une université pluri-disciplinaire

dont le CA ne comprendrait que 8 représentants des enseignants-chercheurs et assimilés (chaque liste comprenant 4 candidats devant représenter chacun un des quatre grands secteurs. La seule solution est donc de considérer qu'un chercheur « représente » le secteur de formation correspondant à son domaine de recherche.

Enfin, il y a un hiatus entre la possibilité reconnue par la loi de déposer des listes incomplètes et l'obligation de représenter tous les grands secteurs enseignés dans l'université concernée. Cela signifie-t-il que s'il y a les 4 secteurs dans une université et des collèges de 7 électeurs, une liste incomplète de 4 candidats d'un même secteur est valide ?.

Enfin, les deux derniers alinéas n'excluent pas qu'un élu du CA d'une université soit élu au CA d'un autre EPCSCP, voire président d'une Université et d'un autre EPCSCP.

## Position du SNESUP

Le SNESUP est favorable à un scrutin à la proportionnelle sans panachage dans tous les collèges et tous les conseils afin de permettre une représentation de l'ensemble des sensibilité et l'instauration de véritables débats démocratiques. Il s'oppose à la présidentialisation que renforce considérablement le scrutin imposé par cette loi. La suppression du panachage et – uniquement pour le CA – des collèges électoraux disciplinaires ou facultaires, en favorisant la constitution de listes autour de véritables projets « politiques » est un des rares progrès de cette loi... malheureusement gravement remis en cause par le scrutin majoritaire.

## Pistes pour l'action

Le rattachement des électeurs aux grands secteurs de formation de l'Université doit être discuté, notamment en section syndicale SNESUP ou dans les coordinations intersyndicales afin de veiller à la bonne représentation de l'ensemble des champs disciplinaires et des sensibilités.

Le poids électoral des forces syndicales – notamment du SNESUP dans les collèges enseignants-chercheurs – rend possible l'élection de présidents représentant cette sensibilité et cela dans un nombre important d'universités. Il y a donc un enjeu national important: si, dans un nombre suffisant d'universités, le SNESUP (avec d'autres forces syndicales ou des personnalités opposées à la loi) réussit à faire élire un président sur une plateforme s'opposant à l'application des dispositions les plus libérales de la loi (recours massif aux financements privés, développement de la précarité, de l'individualisation des services et des rémunérations, recrutements entièrement soumis au bon vouloir de l'équipe présidentielle ou des financeurs privés...) les forces syndicales sont en mesure de mettre cette loi en échec...

## LE PRESIDENT : TOUJOURS PLUS DE POUVOIR

### Le nouveau texte

#### Art. L712-2

**Eligibilité** : « *Le président est élu (...) parmi les enseignants-chercheurs, chercheurs, professeurs ou maîtres de conférences, associés ou invités, ou tous autres personnels assimilés, sans condition de nationalité* » (et non plus : *parmi les enseignants-chercheurs permanents, en exercice dans l'université, et de nationalité française*).

**Election** : ... « *à la majorité absolue des membres élus du CA* » (et non plus : *par l'ensemble des membres des 3 conseils réunis en une assemblée, à la majorité absolue des membres de celle-ci* »).

**Durée du mandat** : *4 ans, renouvelable une fois* (et non : *plus 5 ans, non rééligible dans les 5 ans qui suivent...*).

**Droit de veto** : « *sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation ne peut être prononcée si le président émet un avis défavorable motivé* » (disposition nouvelle).

**Délégation de signature** : aux possibilités précédentes (V.P des 3 conseils, SG, directeurs des composantes et des services communs) viennent s'ajouter : *les membres du bureau âgés de plus de 18 ans et les agents de catégorie A placés sous son autorité*.

#### Art. L 712-3, L 712-5, L 712-6

Comme précédemment, le Président préside chacun des 3 conseils. Mais « *le nombre des membres du conseil est augmenté d'une unité lorsque le président est choisi hors du conseil* ». De plus : « *en cas de partage égal des voix, le président a voix prépondérante* ».

#### Art. L 952-6-1

**Comité de sélection** (devant remplacer, d'ici le 11/8/08, la Commission de spécialistes pour le recrutement des enseignants-chercheurs) : « *ses membres sont proposés par le président et nommés par le CA en formation restreinte* »...

#### Art. L 954-2 et L 954-3

Dans le cadre des *dispositions applicables aux universités bénéficiant de responsabilités et de compétences élargies*, le président :

- « *est responsable de l'attribution des primes aux personnels qui sont affectés à l'établissement* »
- « *peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels (...)*  
 1° *Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A*  
 2° *Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1*

#### Art. 13 de la loi LRU (hors Code de l'Education)

« *Les présidents d'université peuvent rester en fonction jusqu'au 31 août suivant la date à laquelle ils ont atteint l'âge de 68 ans* ».

#### Art. 43 de la loi LRU (disposition transitoire)

« *Les présidents en fonction (...) dont le mandat expire avant la date fixée pour l'élection des membres du CA sont maintenus en fonction jusqu'à cette date. Lorsque la durée de leur mandat restant à courir est supérieure à 6 mois, à la date de l'élection du nouveau CA, les présidents restent en fonction jusqu'au terme de leur mandat (...). Au terme de leur mandat, de nouveaux présidents sont élus, dont le mandat prend fin avec celui du CA...* » ;

## Comprendre la réforme

Droit de veto, renouvellement du mandat, élévation de la limite d'âge, voix prépondérante dans les 3 conseils... Inspirées par la CPU, la quasi-totalité de ces dispositions va dans le sens d'une augmentation considérable du pouvoir présidentiel dans les universités, à l'instar du PDG des entreprises privées.

En particulier, le président aura la haute-main sur les recrutements d'enseignants-chercheurs : pour chaque concours, tous les membres des comités de sélection seront désignés par lui ; si cependant le résultat ne lui convient pas, il aura un droit de veto ; idem pour l'affectation des enseignants du second degré. En ce qui concerne les enseignants ou enseignants-chercheurs contractuels, c'est encore plus simple : c'est le président qui les recrutera, après un simple avis (qu'il n'est pas tenu de suivre) du comité de sélection.

C'est aussi le président qui attribuera les primes aux personnels, suivant des critères établis par le CA.

NB : Le droit de veto du président, instauré par l'article L 712-2, est calqué sur celui des directeurs de composante « article L 713-9 », mais il ne s'y substitue pas : il y aura désormais deux vetos possibles pour toute affectation de personnel dans un IUT ou une école interne.

Le président sera désormais élu par un corps électoral singulièrement réduit : de 13 à 22 « grands électeurs », contre 70 à 140 précédemment. La coïncidence de son mandat avec celui du CA tendra, dans la pratique, à subordonner le CA au président qu'il aura élu. Et les dispositions transitoires de l'article 43 de la loi du 10 août 2007 visent à assurer, pour tous les présidents actuellement en fonction, la possibilité d'un double mandat, de 8 voire de 9 ans.

## Position du SNESUP

Le SNESUP est favorable à un président démocratiquement élu, responsable devant le CA, mandaté par celui-ci devant le ministère, et plus généralement porteur des aspirations et revendications de la collectivité qu'il représente. Cette conception implique que le président soit lui-même membre de cette collectivité : or la nouvelle loi permettra de le choisir à l'extérieur de l'établissement, voire même dans le secteur privé s'il s'agit d'un enseignant-chercheur associée ou invité.

Le SNESUP est opposé à la conception managériale du rôle du président, qui imprègne le nouveau texte. Il est donc favorable à une rotation rapide du mandat présidentiel et défavorable au renouvellement de ce mandat.

Déjà opposé au droit de veto des directeurs d'IUT et d'écoles internes, dans le cadre de l'article L713-9, le SNESUP dénonce avec force celui des présidents, introduit par le nouvel article L 712-2. Cette disposition, ainsi que celles, décrites ci-dessus, des articles L 952-6-1 et L954-3, consacrent l'ingérence des chefs d'établissement dans le recrutement des personnels, en contradiction avec le principe fondateur de la fonction publique, d'un recrutement par concours assuré par des jurys indépendants.

## Pistes pour l'action

**Construire l'abrogation de la loi Pécresse**, c'est pour le SNESUP un objectif majeur. Pour cela, il faut faire en sorte que ses dispositions les plus nocives et les plus emblématiques ne s'appliquent pas. Cela implique d'occuper, dans toute la mesure du possible, le terrain des élections aux nouveaux conseils, en **présentant un maximum de candidats SNESUP sur des bases claires et combatives**.

Certes, en matière de pouvoirs présidentiels, le texte de loi n'offre guère de failles ou d'ambiguïtés à exploiter. Cependant, on peut faire élire un président qui s'engage à ne pas utiliser son droit de veto, on peut inscrire la parité A/B pour les comités de sélection dans les statuts de l'établissement, on peut créer un "conseil d'établissement" plus large que le CA et plus représentatif, donnant un avis tous les points de l'ordre du jour du CA (voir fiche 7). Dans le cadre des nouveaux statuts, une restriction à l'élection d'un contractuel, chef d'entreprise ou Enarque à la Présidence pourrait être d'être titulaire d'un doctorat (condition non nécessaire pour être PAST). Le renouvellement du président sortant n'est pas une obligation, et le CA n'est plus tenu de le réélire s'il se représente...

Une vigilance toute particulière doit s'exercer dans les conseils, pour bloquer l'application des nouvelles dispositions dites « *responsabilités et compétences élargies* » : il s'agit de rien de moins que du budget global (voir fiche 4), du recrutement des contractuels, des primes du personnel à la disposition du président (voir articles L 954-2 et L954-3 ci-dessus). Pendant un délai de 5 ans et même au-delà, cela passe nécessairement par un vote du CA, à la majorité absolue des membres en exercice.

Soulignons que les nouvelles dispositions font perdre au président une grande partie de sa légitimité (élu à la majorité simple par un CA réduit où sont majoritaires des élus enseignants désignés selon un mode de scrutin injuste, éventuellement extérieur à l'établissement) : ce sera utile quand il faudra s'opposer à lui.

## RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS :

### Le nouveau texte

#### Article L952-6-1 inséré dans le code :

Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation d'enseignement supérieur, lorsqu'un emploi d'enseignant-chercheur est créé ou déclaré vacant, les candidatures des personnes dont la qualification est reconnue par l'instance nationale prévue à l'article L. 952-6 sont soumises à l'examen d'un comité de sélection créé par délibération du conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des personnels assimilés. **Le comité est 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. Ses membres sont proposés par le président et nommés par le conseil d'administration siégeant en formation restreinte aux représentants élus des enseignants-chercheurs et personnels assimilés. Ils sont choisis en raison de leurs compétences, en majorité parmi les spécialistes de la discipline en cause et après avis du conseil scientifique.** En l'absence d'avis rendu par le conseil scientifique dans un délai de quinze jours, l'avis est réputé favorable. Le comité siège valablement si au moins la moitié des membres présents sont extérieurs à l'établissement. Au vu de son avis motivé, le conseil d'administration, siégeant en formation restreinte aux enseignants-chercheurs et personnels assimilés de rang au moins égal à celui postulé, transmet au ministre compétent le nom du candidat dont il propose la nomination ou une liste de candidats classés par ordre de préférence, sous réserve de l'absence d'avis défavorable du président tel que prévu à l'article L. 712-2. Un comité de sélection commun à plusieurs établissements d'enseignement supérieur peut être mis en place, notamment dans le cadre d'un pôle de recherche et d'enseignement supérieur.

#### Modification de l'article L712-2

Sous réserve des dispositions statutaires relatives à la première affectation des personnels recrutés par concours national d'agrégation de l'enseignement supérieur, aucune affectation ne peut être prononcée si le président émet un avis défavorable motivé.

### Comprendre la réforme

Cet article, de teneur plus proche d'un décret que d'une loi, rend caduque une bonne partie du décret de 84.

Le ministère avance comme argument "officiel" : en finir avec le localisme et se donner de la souplesse dans les recrutements. En fait, plusieurs objectifs sont visés :

- supprimer le recrutement par une instance élue, formée de spécialistes de la discipline, respectant la parité rang A/rang B
- abolir la notion de campagne de recrutement. Un recrutement pourra se faire à tout moment, dès qu'un poste sera créé ou vacant
- à l'occasion de chaque recrutement, adapter la composition du comité de sélection au recrutement envisagé
- en finir avec la forme d'un concours fonction publique, pour se rapprocher d'un recrutement par une entreprise, donnant entre autre un droit de veto au chef d'établissement.

Chacun de ces points est lourd de dangers sur la qualité et l'impartialité du recrutement et l'égalité de traitement des candidats.

### Position du SNESUP

Le fonctionnement des actuelles commissions prête à forte critique. Le SNESUP demande une remise en débat des modalités de recrutement.

Il porte l'exigence de commissions élues conformes aux principes de disciplinarité et de parité.

Les deux phases annuelles de recrutement facilitent fortement la recherche d'un poste pour les candidats ; l'abandon de ce phasage rend plus difficile l'organisation d'un dispositif de mutations pour lequel notre syndicat se bat.

### Pistes pour l'action

Les commissions de spécialistes sont supprimées. Maintenir l'élection de commissions conformes aux principes ci-dessus, et imposer le choix des membres de ces commissions pour constituer les comités de sélection.

Ces commissions auront également le rôle de proposer les membres extérieurs des comités de sélection.

De même le phasage annuel peut être maintenu et manifester le refus des dispositions de cette loi.

## RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS

### Le nouveau texte

#### Une phrase SUPPRIMEE (article L951-2) :

« Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 123-5, les établissements ne peuvent pas recruter par contrat à durée indéterminée des personnes rémunérées, soit sur des crédits alloués par l'État ou d'autres collectivités publiques, soit sur leurs ressources propres. »

#### Un article nouveau :

« Article L954-3

Sous réserve de l'application de l'article L. 712-9, le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :

1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;

2° Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1. »

### Comprendre la réforme

Jusqu'ici les établissements ne pouvaient pas recruter en CDI. Ils pouvaient recruter en CDD mais dans des conditions très restrictives. Ainsi des contractuels étaient recrutés sur des postes vacants de second degré (décret 92-131), dans des établissements dérogatoires (universités technologiques) ou des centres hors statuts (centres de langues ou FLE).

La loi a été précédée de multiples mesures partielles introduisant des CDI ou assouplissant les conditions de recrutement en CDD : si de telles mesures ont pu répondre à une volonté positive, comme les mesures en faveur des handicapés, ou acceptable comme les transformations des CDD en CDI au delà de 6 ans, d'autres étaient très critiquables comme le statut particulier des SAIC.

Il y a clairement une volonté de multiplier les contractuels dans tout le secteur public et le décret 86-83 définissant les droits et devoirs des agents non titulaires de l'état a été fortement modifié en 2007 pour aboutir à un véritable statut bis.

Le budget global, dans lequel est maniée de façon indifférenciée une masse salariale, dotée de plus du mécanisme de la fongibilité asymétrique, est un redoutable outil pour faire baisser la part des fonctionnaires. Il en résultera une casse accélérée des statuts des fonctionnaires et un renforcement de la précarité dans le supérieur.

### Position du SNESUP

Le SNESUP s'oppose au désengagement de l'Etat et à l'attaque historique contre la fonction publique auxquels nous assistons, synonymes pour le supérieur d'un déclin scientifique et de la faillite à terme du système universitaire.

Il se bat pour contraindre l'Etat à créer les milliers de postes nécessaires chaque année pour résorber le retard de la France en matière de recherche et d'enseignement supérieur, à maintenir un cadre fonction publique et à procéder à une revalorisation des carrières pour rendre attractifs les métiers de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Ce combat est essentiel, sur le plan humain pour résorber une précarité insupportable, et sur le plan universitaire pour donner à la France le tissu universitaire dont elle a besoin.

### Pistes pour l'action

Les universités doivent refuser d'appliquer l'article L954-3.

Dans l'immédiat elles se borneront à l'existant (CDD sous conditions des textes antérieurs et transformation CDD -> CDI) et inscriront dans les projets d'établissements la lutte contre la précarité.



## LA MODULATION DES SERVICES

### Le nouveau texte

#### Article L954-1 inséré par la loi :

Le conseil d'administration définit, dans le respect des dispositions statutaires applicables et des missions de formation initiale et continue de l'établissement, 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.

### Comprendre la réforme

La CPU la réclamait depuis le colloque de Poitiers ; elle a été théorisée par les rapports Espéret, Belloc et Goulard : ils ont enfin satisfaction !

Ne pas confondre cette modulation avec la prise en compte de l'ensemble des missions, que nous demandons. Il s'agit ici d'une gestion locale, individualisée et inégalitaire des services. Elle est basée sur un principe de vases communicants entre collègues, la décharge d'enseignement des uns (les « bons chercheurs ») étant compensée par la surcharge des autres, respectant ainsi les missions d'enseignement de l'établissement.

Faisant apparaître l'enseignement comme la punition envers les mauvais chercheurs, elle aurait des conséquences graves sur le plan pédagogique.

Cette mesure introduit une inégalité au sein des universités, et aussi entre les universités, les plus prestigieuses pouvant puiser dans leur dotation en masse salariale pour décharger plus généreusement leurs chercheurs.

Notons que dans le chantier jeunes chercheurs, V. Péresse subordonne l'allègement de service aux nouveaux recrutés à l'utilisation de ce dispositif, faisant reposer le poids de cette mesure sur les établissements.

Notons que la rédaction de l'article englobe les enseignants du second degré, ôtant toute entrave à l'imposition de tâches administratives.

### Position du SNESUP

Le SNESUP demande la prise en compte de toutes les missions mettant en oeuvre un référentiel national, aussi bien pour la détermination des services que pour la progression de carrière.

Il réclame un allègement de tous les services d'enseignement dont la lourdeur exagérée depuis la loi de 84 est devenue insupportable avec la multiplication des tâches. Nous chiffons à 150 heures/TD pour les enseignants-chercheurs et 250 pour les enseignants de second degré le maximum acceptable.

Pour les chercheurs en début de carrière, le SNESUP réclame un service réduit de moitié et la dispense de charge administrative.

La faiblesse générale du taux d'encadrement nécessite l'adoption au plus vite d'un plan pluriannuel de recrutements prévoyant la création de 5000 postes statutaires par an sur les dix prochaines années.

### Pistes pour l'action

La nouvelle loi prévoit l'adoption par le CA de la répartition des services. Les établissements doivent adopter une répartition égale des services, et refuser y compris pour l'allègement en début de carrière toute mise en oeuvre individualisée.

## CREATION DE COMITES TECHNIQUES PARITAIRES

### Le nouveau texte

#### Article L951-1-1 inséré par la loi

Un comité technique paritaire est créé dans chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel par délibération du conseil d'administration. Outre les compétences qui lui sont conférées en application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, il est consulté sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. Un bilan de la politique sociale de l'établissement lui est présenté chaque année.

### Comprendre la réforme

Des CTP doivent exister dans toutes les administrations, au moins au niveau ministériel (les CTPM), moins systématiquement à des niveaux plus locaux.

Dans ces instances paritaires, les représentants des personnels sont désignés par les syndicats au prorata de leur représentativité.

Les CTP examinent l'organisation et les conditions de travail, les statuts, hygiène et sécurité, primes, accès des femmes, l'évolution des effectifs et de la qualification.

La mise en place de CTP au niveau des universités révèle à quel point chaque établissement devient à lui seul une « petite fonction publique », dans laquelle le gouvernement veut confiner toutes les décisions statutaires et professionnelles concernant les personnels du supérieur.

### Position du SNESUP

Le SNESUP considère comme essentiel le combat pour maintenir et développer les libertés académiques. C'est là l'autonomie véritable dont la finalité est le développement d'une science d'avant-garde et d'un enseignement supérieur de niveau vraiment universitaire.

L'autonomie véritable n'est pas dans une GRH hyperdélocalisée, emprisonnant les personnels du supérieur dans un carcan et les livrant à une direction dotée de pouvoirs exorbitants et à une déréglementation complète des statuts.

Ce que nous refusons n'est pas l'instauration des CTP, c'est le système dont elles sont le symptôme.

Le maintien d'une réglementation nationale de gestion des personnels, une concertation à l'échelle du pays pour réhabiliter nos conditions de travail, de carrière et de salaires : c'est là l'objectif de notre syndicat.

### Pistes pour l'action

Les militants SNESUP ne désertent pas les CTP. Ils s'en servent pour interpellier les directions sur la lutte contre la précarité, contre les ségrégations, contre toutes les formes de harcèlement.

Ils y combattent toute tentative de déclinaison locale des statuts.

Le SNESUP pèsera pour imposer le maintien de la prérogative des instances nationales en matière de réglementation statutaire.