

# Révision générale des politiques publiques et réformes de l'Université :

## les personnels BIATOSS (personnels non-enseignants des Universités) et le service public de l'enseignement supérieur en danger

Sylvie Coulmeau (1)

**Les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers, de service et de santé (autrement dit les BIATOSS) sont bien présents dans le mouvement démarré en décembre 2008 dans les Universités.**

### Des personnels durement touchés ...

Ils ont déjà réagi précédemment face aux attaques, accélérées depuis 2 ans, perpétrées contre le service public de l'Enseignement supérieur. Ils sont plus de 57 000 à participer au service public de l'Enseignement supérieur en concourant directement à l'accomplissement des missions d'enseignement et de recherche. Il existe 4 filières interministérielles : les ITRF (emplois d'ingénieurs et de personnels techniques de recherche et de formation) ; l'ASU (Administration scolaire et universitaire), filière généraliste à vocation polyvalente ; la filière médico-sociale - réparties entre l'Education nationale et l'Enseignement supérieur ; la filière Bibliothèque, qui concerne aussi la Culture.

### ...par la RGPP (ou révision générale des politiques publiques)

Faisant partie de la Fonction publique d'Etat, ils sont directement concernés par les mesures induites par la RGPP. Ce processus a été mené à marche forcée depuis juin 2007 et s'est traduit, au fil des réunions du Conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP) par l'adoption de 374 décisions organisées autour de 6 axes de modernisation. Il touche tous les champs d'intervention de l'Etat. C'est une vaste réforme structurelle de l'Etat à l'échéance 2012 : or, le gouvernement, à grands renforts d'informations sur des sites Internet, présente les choses comme si une large concertation avait été faite auprès du public. Sous couvert de «modernisation» pour «rendre l'administration plus efficace et améliorer les services rendus aux usagers », il s'agit de « passer au crible les dépenses de l'Etat », et notamment 6 grands domaines : famille, santé et assurance maladie, développement des entreprises, ville et logement, emploi et formation professionnelle, politiques de solidarité». Lorsque la pertinence de chacune de ces missions « serait confirmée, il faudrait «évaluer avec précision les moyens humains et matériels nécessaires à la conduite de l'action publique». «Le niveau des effectifs

devrait tenir compte beaucoup plus qu'aujourd'hui des gains de productivité possibles. Les départs à la retraite devraient être utilisés au maximum pour supprimer les sureffectifs (2), ce qui impliquerait de développer la mobilité au sein des administrations publiques». D'où 4 grands chantiers interministériels : gestion des ressources humaines de l'Etat, relations entre l'Etat et les collectivités locales, réforme de l'administration territoriale et simplification des procédures internes.

Les personnels relevant de la Fonction publique sont ainsi directement concernés. Derrière les objectifs («favoriser la mobilité professionnelle des agents et valoriser leurs compétences et performance»), le but est de réorganiser le statut général de la Fonction publique. Au milieu de cet «important cycle de réflexion et de concertation mené à l'automne 2007 (3)», se trouve le Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique remis (4) par J.-L. Silicani, rapporteur général de la Conférence nationale sur les valeurs, les missions et les métiers de la Fonction publique, qui «ouvre la voie vers une refondation de la fonction publique». Il propose «des orientations précises parmi lesquelles une nouvelle définition de la place du contrat par rapport au statut, une évolution vers une Fonction publique de métiers avec une nouvelle organisation statutaire». Dans ce contexte, le projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique constitue l'un des textes permettant de concrétiser ces orientations : avec le recours à l'interim, la possibilité de licenciement des fonctionnaires d'Etat qui auront vu leur poste supprimé pour cause de restructuration et n'auront pas accepté au moins 1 des 3 emplois proposés en remplacement, et l'instauration d'une indemnité de départ volontaire (24 mois de traitement, option seconde carrière). Ce véritable plan social vise à absorber les suppressions de postes découlant des restructurations de missions et de services, et précarise la situation statutaire des fonctionnaires. Comme a pu le rappeler A. Le Pors (5), il remet en cause les principes républicains sur lesquels est fondée la Fonction publique.

### ... et par la LRU (Loi relative aux libertés et responsabilités des Universités)

Dans les Universités, c'est le passage aux responsabilités et compétences élargies (6), prévu au plus tard en janvier 2012 qui entraîne les évolutions les plus marquantes. Le budget global (avec transfert de la masse salariale) implique pour les établissements la maîtrise de leurs emplois et de leur utilisation. Et donc des répercussions sur les personnels. Pour les BIATOSS, outre la possibilité par le président d'émettre un avis sur l'affectation, existe la possibilité de recruter des contractuels, (à durée déterminée ou indéterminée), pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A. Avec la « fongibilité asymétrique » qui empêche la création d'emplois en nombre (et le plafond d'emplois que l'établissement est autorisé à rémunérer), avec les transformations d'emploi et autres « repyramidages », on se dirige vers une Fonction publique d'encadrement seule. La conséquence immédiate va être le renforcement de l'externalisation des tâches aujourd'hui encore dévolues aux catégories C. Or ce système lourd à mettre en place n'est pas performant, et ne rend pas un meilleur service que celui où des agents titulaires sur place peuvent intervenir immédiatement. Et l'on sait déjà que la gestion d'emplois précaires pour les postes non pourvus est tout sauf efficiente. Dans le même ordre d'idée, des moniteurs-étudiants peuvent être recrutés (8) « pour des activités de tutorat ou de service en bibliothèque », c'est-à-dire pour des tâches permanentes et qualifiées. Le Plan licence fait ainsi reposer l'allongement des heures d'ouverture des bibliothèques sur ce système. Avec ces contrats précaires (pour les étudiants et pour le service public, car il n'y pas de certitude quant à la pérennité de ce financement), l'Etat se désengage et se dispense de la création d'emplois. Au lieu de cette « aide sociale », ne vaut-il pas mieux bâtir une véritable politique en ce sens (9) ?

Avec l'autonomie renforcée des établissements, on se dirige vers la suppression de la gestion nationale des corps, alors que les commissions administratives paritaires maintiennent l'égalité de traitement entre les personnels, leur garantissent le droit à la mutation - ce qui s'est toujours révélé bénéfique à la fois pour les agents et pour les établissements. Par ailleurs, réduire les filières simplifierait la gestion pour les présidents d'Université, mais réduirait les spécificités qui ont pour tout leur raison d'être. Un projet de fusion de certains corps (catégorie C et bas de la B) de la filière Bibliothèque dans le corps des ITRF a été écarté pour le moment, suite à une pétition de novembre 2008.

Le passage aux compétences élargies comporte aussi une « compétence en matière d'attribution des primes aux personnels et de création d'intéressement pour améliorer la rémunération des agents les plus méritants ». Cette rémunération « au mérite » avec des primes qui ne profiteront qu'à certains, signifie le développement des régimes indemnitaires en lieu et place des augmentations de salaires. Là encore, la Fonction publique, fondée sur un statut lié à une grille de rémunération et non des compétences ou des métiers, est directement attaquée. Les personnels sont mis en concurrence entre eux, dans un esprit contraire à celui nécessaire à l'accomplissement des missions de service public dans le cadre d'un travail en équipe, où il est impossible de distinguer des

agents plus « méritants » que d'autres (10). Cette individualisation des carrières est entérinée dans le plan carrières 2009-2011 annoncé en octobre 2008 par V. Pécresse, qui s'appuie sur le rapport issu de la Commission de réflexion sur l'avenir des personnels de l'Enseignement supérieur et présenté en juillet 2008 par R. Schwartz. Pour « revaloriser » les carrières des personnels, il axe tout sur le système des primes et le repyramidage des corps (via l'externalisation des tâches, pour lesquels les partenariats publics privés seront mis à profit). La distribution des primes reposera sur un dispositif qui a démarré en 2005, celui de l'évaluation/notation. Grâce à la mobilisation des personnels, ce dispositif a connu plusieurs ré-écritures. Basé sur l'attribution de bonifications soumises à quotas, il repose sur un entretien avec la fixation d'objectifs individuels, et instaure le clientélisme au sein des établissements et des services. On a déjà pu constater ses ravages dans les équipes. Enfin, la fiche issue de l'entretien servira aussi à « enfermer » l'agent dans des compétences en dehors de toute référence au statut et permettra d'imposer une mobilité, aux fins de disposer de « ressources humaines » directement exploitables.

### Des raisons, néanmoins, d'espérer, par le développement des luttes rassembleuses et la construction de l'alternative

Face à cette avalanche d'attaques à la cohérence régressive redoutable, il faut continuer à se mobiliser. Même si l'on n'a pas encore obtenu gain de cause, les échéanciers sont retardés (pour preuve, le projet de loi relatif à la mobilité des fonctionnaires). En partant de l'appel des Cordeliers (11) et du « Service public est notre richesse (12) », comme des travaux du PCF, on peut construire une réforme alternative et réfléchir à quelle société nous voulons, quelles décisions concrètes et immédiates pour un nouveau service public d'enseignement supérieur et de recherche, vers une issue de progrès et d'efficacité à la crise systémique. ■

(1) Sylvie Coulmeau est conservateur des bibliothèques, elle travaille à la bibliothèque de la Sorbonne.

(2) Avec le non-remplacement d'un fonctionnaire de l'Etat sur deux partant à la retraite entre 2009 et 2011.

(3) D'après le site du ministère de la Fonction publique.

(4) remis le 17/04/2008 au ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, M. Éric Woerth et au secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, M. André Santini.

(5) Ministre puis secrétaire d'État chargé de la Fonction publique et des Réformes administratives de juin 1981 à juillet 1984, il a conduit une réforme aboutissant à l'élaboration d'un nouveau statut général des fonctionnaires.

(6) 20 universités sont déjà devenues complètement autonomes le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

(7) Rendre des postes de catégorie C pour créer des postes de catégorie A.

(8) Décret de décembre 2007, en application de la LRU.

(9) Par exemple une allocation autonomie-formation réclamée par le mouvement étudiant.

(10) Pour ceux qui dérogent à leurs missions, le statut, fondé sur des droits et des devoirs, a prévu des dispositions qui ne sont souvent pas appliquées par les responsables, par simple manque de courage.

(11) « Pour une politique de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche » juillet 2007.

(12) lancé le 17 avril 2008.