

## SYMPA : UN BAZOOKA CONTRE LE MAMOUTH ?

Le nouveau système SYMPA, acronyme malicieusement choisi pour désigner un SYSTème de répartition des Moyens à la Performance et à l'Activité, remplace un ancien système de répartition des budgets universitaires SAN REMO jugé obsolète et inéquitable, mais qui avait finalement l'avantage d'être basé sur une évaluation des besoins. Son principe de base est de répartir les crédits votés en loi des finances en fonction de critères dits d' "activité" et de "performance" souvent peu subtils, comme la présence des étudiants aux examens, le taux d'insertion professionnel ou, en ce qui concerne la recherche, de la part relative des enseignants-chercheurs publiants, pondérée par des critères arbitraires selon les disciplines. A terme, la part de la "performance" (ie essentiellement le nombre de publiants relativement aux autres universités) devrait atteindre 50 % pour les budget de recherche des laboratoires.

Ce nouveau logiciel recèle de nombreuses arnaques que les instances des universités découvrent peu à peu, le principe de base étant qu'un budget ne pourra être maintenu en l'état qu'en cas d'augmentation sensible des "performances" RELATIVEMENT aux autres universités, puisque tout est basé sur le poids relatif des universités entre elles.

Lorsque l'on étudie les conséquences pratiques de ce nouveau système, comme cela est actuellement fait dans les universités, on se rend rapidement compte que ce système, complètement déconnecté des besoins, ne peut fonctionner sans une modification du décret de 84 sur les services des enseignant-chercheurs, afin d'augmenter progressivement leurs services à la hausse pour compenser les pertes de postes rendues inévitables par un système de calcul tordu présenté comme équitable.



## PROLONGER LA LUTTE : LA QUESTION DE LA CAISSE DE GREVE

La question du paiement des jours de grève revient souvent dans les AG universitaires. En effet, lorsqu'un enseignant-chercheur est en grève, la retenue sur salaire correspondante n'est pas toujours effectuée. Faut-il se déclarer gréviste auprès de l'administration, pour apparaître dans les chiffres du ministère ? Est-il légal de ne pas prévenir l'administration ? N'est-ce pas briser la solidarité d'être payé alors que les BIATOSS ne le sont pas ? Il faut évidemment prendre en compte chaque situation locale, mais on peut faire quelques remarques et s'inspirer d'exemples du mouvement actuel.

Légalement, c'est à l'administration de relever individuellement les grévistes et non aux grévistes de se déclarer. Ce relevé doit être transparent et les salariés doivent être tenu informés s'ils sont comptabilisés comme grévistes. Évidemment, cette procédure est longue et les chiffres régulièrement communiqués à la presse sont des estimations douteuses, le ministère ayant intérêt à les minimiser. Il est peu probable que ces chiffres augmentent si les grévistes se déclarent de façon volontaire.

Par ailleurs, les conditions de travail des enseignants-chercheurs (lieux et horaires variables, travail au domicile, etc) font qu'il est difficile de mesurer quelle part du travail est vraiment non assurée. Mais surtout, les causes de la mobilisation étant légitimes, il est normal de refuser de continuer le travail. Ce sont les attaques du gouvernement qui créent cette situation, ce n'est pas à nous d'en subir le coût.

## COMMENT Y FAIRE FACE LE PLUS EFFICACEMENT POSSIBLE?

La retenue sur salaire est la principale arme de l'employeur, public ou privé, contre les grévistes. C'est pour nous empêcher de nous mobiliser qu'elle est effectuée. Éviter la retenue, c'est donc se donner les moyens de tenir la grève plus longtemps. Il est utile de rappeler ici que le paiement des jours de grève est une revendication classique des mouvements sociaux victorieux. Pourquoi exiger l'inverse? La question de la solidarité avec les collègues subissant la retenue est essentielle pour éviter le division et le découragement. Notre arme face à ce problème est la caisse de grève. En mettant en commun une part des salaires non retenus pour soutenir les collègues sanctionnés, nous construisons la résistance pratique face à l'employeur mais aussi l'organisation collective de la lutte.

A Lyon 1, la caisse de grève a été adopté en AG le 2 février. Les collègues non touchés sont invités à se déclarer dans une boîte mail "don" gérée par le trésorier, en indiquant le niveau de versement (par exemple 1/60 du salaire, c'est-à-dire la moitié de la retenue non effectuée). Les collègues ayant subit la retenue le font savoir sur une deuxième boîte mail "besoin". La fiche de paye indiquant les retenues fait office de justificatif. Le trésorier fait mets alors en concordance dons et besoins, en préservant l'anonymat de tous, et fait des rapports réguliers à l'AG. Il est important que la caisse de grève est son organisation émane des premiers concernés soit les personnels qui ont des retenues de salaire. C'est une réponse pratique à un problème pratique de mobilisation, pas une manière pour les enseignants-chercheurs de se donner bonne conscience. Rappelons le, quand on fait grève, ce n'est pas pour le plaisir mais parce que le gouvernement nous y oblige. Cela doit suffire à nous donner bonne conscience.

RGPP, LOLF, loi LRU, etc, signifient pour les BIATOS la destruction du statut de fonctionnaire, des droits, de l'égalité de traitement.

L'évaluation et l'entretien professionnel, en tête à tête avec son supérieur, permet de justifier les décisions d'avancement, voire de recul de carrière. Plus « vicieux », l'agent doit se fixer lui-même des objectifs, et en tirer les conclusions s'ils ne sont pas atteints. Mieux vaut être dans un secteur ayant du fric que laissé à l'abandon...

La loi LRU donne aux présidents d'université un pouvoir discrétionnaire sur les nominations, les carrières, les rémunérations.

L'accroissement de la part des primes et la réduction du salaire stable renforcent les inégalités. La Prime liée aux Fonctions et aux Résultats (PFR), pour laquelle un accord a été signé entre le syndicat AI de l'UNSA et le gouvernement, en échange de suppressions d'emplois, permet aux directions de jouer sur la masse salariale. La remise en cause des statuts de l'Administration et des bibliothèques, vers un seul statut du Supérieur, non pour harmoniser vers le haut mais pour réduire certains droits, les regroupements avec les EPST, vont accélérer redéploiements et suppressions d'emplois.

Management par le stress, polyvalence, mobilité imposée vont devenir la règle. Le projet de loi sur la mobilité permet de licencier des fonctionnaires, l'appel à des entreprises d'interim. La loi LRU accroît le recours à des CDD. La précarité (déjà 1/3 du personnel dans les universités) va devenir la norme. Voilà l'avenir des jeunes et des étudiants.

Nous n'avons pas le choix : se mobiliser, tous ensemble, pour renverser la situation!