



Contractuel-le-s enseignant-es, votre avenir est compromis :
Non renouvellement de contrats, baisse d'heures ...
Administratifs : autoritarisme, stress, tensions, conflits ...

École nationale supérieure d'Architecture de Paris La Villette

La vague de non-reconduction des contrats, de baisse des heures de certain-es enseignant-es et de suppression de cours s'accélère. Les motifs et les arguments restent opaques.

La commission de recrutement a démarré ce processus en ne renouvelant pas certain-es enseignant-es sans qu'une information sur les raisons de ces non-renouvellement soit communiquée aux intéressé-es, ni même validé par le conseil d'administration.

Le CEVE commission nommée par le CA représente 95% des titulaires et associés et à peine 5 % des contractuel-le-s pourtant majoritaires en nombre à l'ENSAPLV. Le CEVE n'a qu'une voix consultative mais devient le pourfendeur des pédagogies, réduisant les heures de certain-es, écartant celles qu'elle ne trouve pas conforme à ses orientations (jamais rédigées, ni communiquées) Elle a le droit de vie et de mort aussi bien sur les titulaires que sur les contractuel-le-s. Elle en a le pouvoir, avec l'assentiment du conseil d'Administration, et de la direction.

Certaines instructions ministérielles ne sont pas appliquées, particulièrement celles qui font appel à la générosité et à la bienveillance des établissements envers les contractuel-le-s.

Nous assistons véritablement à une chasse aux sorcières envers les contractuel-le-s organisée selon les préceptes de notre ministère qui ne cache pas vraiment qu'une baisse importante des contractuel-les dans nos établissements serait la bienvenue en réduisant encore les coûts jugés trop important dans nos écoles.

Jamais depuis sa création, notre école n'a vu autant d'évictions de contractuel-les.

Un hasard peut-être, cette politique d'éradications correspond à l'arrivée de la direction actuelle et à l'élection du nouveau Conseil d'administration. Ceci est factuel.

Nous demandons à l'ensemble des services, instances et commissions de l'ENSAPLV de stopper ces pratiques indignes, méprisables et discriminantes.

Pour les administratifs :

Certains services et notamment l'informatique sont en sous effectifs constatés. Pas de prévisionnel dans le recrutement de personnels remplaçant les personnes qui partent à la retraite : vidéothèque, informatique...

Ces défaillances et impérities créent des tensions et des dysfonctionnements dans certains services. Les fiches de poste, souvent inexistantes, ne correspondent pas réellement à la fonction occupée. Les outils technologiques sont défaillants et non adaptés aux postes. Là encore on constate l'absence d'un prévisionnel et d'une vision à moyen et long terme des besoins de l'école. La communication est trop souvent inexistante et quand elle existe, elle est autoritaire d'où une certaine difficulté de prise en charge des problèmes récurrents liés à des tensions ou conflits personnels.

A la faveur des initiatives et des propositions des agents, les demandes d'ouverture et de dialogue avec la Direction sont souvent ignorées. Pas de réponses justifiées aux demandes particulières des agents. Manque de transparence et d'information sur la répartition des budgets

attribués aux différents services.

Les représentant-es SUD-Culture/CGT-Culture des personnels de l'école, enseignant-es et administratifs, tous statuts confondus, demandent :

- Un plan de communication des axes stratégiques de l'école sur 3 à 5 ans,
- La mise en place d'un bureau de suivi des carrières pour les enseignants et les administratifs au sein du service RH de l'EnsaplV,
- La fin du cloisonnement des services et des tâches (trop réducteur pour les agents) et la mutualisation des compétences...
- Un vrai débat au sein de l'école sous la forme de réunions d'information/débats ou séminaires, débouchant sur la définition d'un projet d'école partagé par les étudiant-es, enseignant-es et administratifs qui donne du sens et des objectifs acceptés par toutes et tous

SUD-Culture/CGT-Culture demande également à la direction de l'établissement de mettre à l'ordre du jour du prochain Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) du 24 juin le point suivant :

« Incompréhension et démotivation de certains personnels administratifs (malaise, autoritarisme, stress, conflits personnels, manque de communication sur les axes stratégiques de l'école) et des enseignant-es (peur de l'avenir, rumeurs, baisse d'heures, non reconduction ...) Demande de mise en place d'une politique de re-motivation renforçant l'information et la reconnaissance des capacités et potentialités des agents ainsi que de leurs engagements au service de l'établissement et la reconnaissance pour le travail fait et les efforts fournis. »

L'école, les différentes instances et la direction ont une responsabilité vis à vis de l'ensemble de leurs personnels, tous statuts confondus.

SUD-Culture/CGT-Culture demande également à la direction de mettre à l'ordre du jour d'un Comité Technique extraordinaire (CT) en Juillet les points suivants :

« Information transparente sur les recrutements, renouvellements et mutations de l'ensemble des agents de l'ENSAPLV en conformité avec les textes législatifs »

« Une information claire sur les futurs postes de titularisation et un accompagnement de l'école permettant aux Maîtres assistant-es associé-es et contractuel-le-s de postuler »

« Consolidation des emplois précaires dans l'établissement, tant parmi le personnel administratif qu'enseignant-e, et mise en place d'une politique d'accompagnement et de suivi auprès des contractuel-le-s et d'un accompagnement social d'éventuelles fins de carrière ou de contrats ».

« Définir une position claire sur l'avenir des contractuel-le-s en poste depuis de nombreuses années »

SUD-Culture/CGT-Culture s'engage à relayer ces problèmes, qui se posent aussi dans d'autres établissements, au Comité Technique ministériel (CTM) de juin pour faciliter la recherche de solutions.

Enfin, SUD-Culture/CGT-Culture s'engage à informer en transparence et en continu les personnels administratifs et enseignants de l'évolution des discussions et des modalités pratiques mises en place tant au niveau de l'établissement que du ministère pour répondre à ces questions.