



Texte d'orientation du Vème Congrès du SNEA-CGT Version amendée, votée à l'unanimité

Lundi 5, mardi 6 et mercredi 7 juin 2023
Bourse du travail, 3 rue du Château d'Eau 75010 Paris

Ce texte donne l'orientation du syndicat pour le mandat d'environ 4 ans qui sera donné à la commission exécutive et son secrétariat national, selon un contexte, des revendications et des objectifs de fonctionnement.

UN CONTEXTE SOUS TENSION

En cette période marquée par l'inflation, la baisse du pouvoir d'achat, les attaques perpétuelles sur le service public et les acquis sociaux, dans un monde où les politiques ne sont pas à la hauteur des enjeux climatiques pourtant fondamentaux, où les nationalismes populistes montent dans les urnes européennes, prennent le pouvoir comme en Italie, ou engendrent une guerre sur le continent européen comme en Ukraine, plus que jamais la solidarité, le collectif et l'ouverture aux autres sont primordiaux. Une définition des communs et notamment de ce que doit être un service public de formation à l'architecture est primordial.

Dans les manifestations qui se succèdent, des étudiants, des travailleurs et des retraités marchent côtes à côtes. Une envie d'une autre société se fait de plus en plus entendre. Mais dans un même temps, les dirigeants écoutent de moins en moins les partenaires sociaux, réduisent à peu de chagrin ce qu'ils appellent le « dialogue social » et les répressions se font de plus en plus dures.

Au sein de nos écoles, nous observons une nette dégradation des conditions de travail depuis la réforme de 2018 mais également au sein de la sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture :

- ✓ services en sous-effectif
- ✓ enseignants surchargés faute de décharge de service ou de recherche
- ✓ précarisation des enseignants contractuels
- ✓ vacances de postes et difficultés à recruter
- ✓ instabilité des équipes
- ✓ augmentation des missions (ParcoursSup, organisation des Comités de Sélection, rapprochements avec l'Université et inscriptions dans un EPE, création de nouvelles formations...) avec la mise en œuvre de réforme de 2018 et de l'autonomisation des écoles.
- ✓ difficultés d'accès à la formation continue pour les personnels
- ✓ outils de travail parfois mal adaptés aux missions
- ✓ changements permanents et perte de sens au travail
- ✓ problèmes d'organisation du travail au travers de rapports hiérarchiques verticaux remettant en cause l'autonomie des agents en ce qui concerne leurs tâches (décisions à géométrie variable, dévalorisation du travail, défiance des directions envers les agents, dégradation des relations humaines, ...)
- ✓ fonctionnement vertical
- ✓ non-respect des prérogatives des Comités Techniques et des Comité Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail, devenus depuis des Comités Sociaux d'Administration et Formations Spécialisées en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail.

- ✓ difficulté à assurer les mandats de représentation du personnel et de fait à s'engager pour des mandats au sein des instances, en raison de la surcharge de travail mais aussi parfois de la défiance des directions.

La crainte d'une forme de « privatisation » touche également nos écoles et est liée à l'accroissement de recherche de ressources propres. Les financements privés se multiplient via notamment le développement des formations payantes, les chaires partenariales co-financées, les locations d'espaces, organisées parfois au détriment du bon déroulement des enseignements initiaux, la multiplication des différentes formes de mécénat, ...

Cela est en contradiction avec les valeurs qui animent les agents du service public : l'accès pour tous et gratuit à l'enseignement national supérieur de l'architecture et à ses formations, notamment de spécialisation et cela conduit à la négation de ce que doit être un service public de la culture ouvert à toutes et à tous, et ici, à la formation des futurs architectes. Cela entraîne également une surcharge de travail et de nouvelles contraintes.

Dans nos écoles nous avons dû adapter nos conditions de travail à la pandémie. Quand les enseignants et les étudiants ont eu à pâtir de la distance imposée, les personnels administratifs, techniques et scientifiques ont fait la preuve que le télétravail pouvait fonctionner s'il était mis en place de manière choisie, raisonnable et pertinente avec des moyens adaptés. Mais nous observons une dérive en télétravail forcé, moyen pour les directions de réduire les coûts énergétiques et pallier le manque d'espace dans certaines écoles.

Enfin, la tutelle doit conforter fortement son rôle avec une vraie politique d'orientation ministérielle, une stratégie nationale de l'architecture et une réelle implication auprès des personnels des écoles et de la sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture et réaffirmer son attachement à l'enseignement public en apportant les moyens pérennes, financiers et en personnel.

Toutes ces causes ont engendré un mouvement national de rejet de ces situations : ENSA EN LUTTE. Collectif créé en mars 2023, regroupant les étudiants des vingt écoles, des enseignants, des agents administratifs et techniques, des collectifs et des syndicats, dont le SNEA qui y est très actif. ENSA EN LUTTE porte les revendications des personnels et des étudiants dans une convergence de lutte auprès des ministères de tutelle.

DES REVENDICATIONS TOUJOURS PLUS IMPORTANTES

Les revendications essentielles défendues par la CGT sur la préservation d'un service public de qualité, le pouvoir d'achat, l'emploi, les retraites, l'égalité femme/homme sont celles de notre syndicat. C'est dans ce cadre que s'inscrit notre action qui s'appuie sur la spécificité des missions des Ecoles Nationales Supérieures d'Architecture et de Paysage et sur les réalités rencontrées par l'ensemble des agents.

Nous continuerons à porter nos revendications qui ne peuvent que trop difficilement trouver une solution favorable face à une politique gouvernementale ouvertement décidée à « privatiser » le service public ou dans des termes plus consensuels à « l'autonomiser ». Trop souvent confrontés à un discours résigné de nos directions ou tutelles qui affirment « ne pouvoir rien y faire », « que tout se décide à Bercy » (plafond d'emploi et budget du ministère), nous devons à la fois leur rappeler qu'ils doivent porter les demandes de moyens et d'ambition pour l'enseignement de l'architecture et que le bien-être au travail ainsi que la santé et la sécurité de l'ensemble du personnel est de leurs responsabilités ; prendre en considération le personnel des écoles, faciliter les relations humaines dans le lieu de travail et veiller à l'absence de violence ou discrimination est tout à fait à leur portée. Dans nos écoles, doit s'opérer une réelle prise en compte des enjeux de santé, de sécurité et de bien-être au travail. Avec la mise en place de politiques de formation adaptées et des moyens humains et financiers à la hauteur.

Nos grandes thématiques de revendications pour les personnels des ENSA(P) sont :

- ✓ dépasser la notion artificielle de « plafond d'emploi » du service de la gestion du personnel pour

- prendre comme base de gestion les missions et les besoins.
- ✓ demander la transparence pour l'attribution et la modulation du CIA (Complément Indemnitare Annuel) notamment pour les enveloppes communes à plusieurs corps de métier, avec des critères précis.
- ✓ augmenter le taux de promotion des personnels pour toutes les filières.
- ✓ revaloriser le point d'indice, à minima en rattrapant la période de gel du point et en tenant compte de l'inflation.
- ✓ revaloriser le classement en groupe RIFSEEP et la grille ALBANEL
- ✓ revaloriser l'indice des enseignants contractuels sur le principe « à travail égal, salaire égal » et créer un cadre de gestion dédié.
- ✓ améliorer les conditions d'emploi des doctorants.
- ✓ améliorer les conditions d'emploi des étudiants recrutés par les écoles.
- ✓ pérenniser les emplois pour lutter contre la précarité
- ✓ demander l'ouverture de concours et examens professionnels
- ✓ améliorer la formation des agents
- ✓ améliorer les conditions de travail tant sur l'organisation de travail, la santé au travail, les outils et locaux
- ✓ lutter contre les discriminations et violences au travail
- ✓ respecter les instances de représentation des personnels et l'accès à la formation syndicale et au temps de préparation des élus

D'autres revendications portent plus largement sur :

- ✓ l'accès à l'enseignement de l'architecture à tous sans discrimination.
- ✓ le maintien de l'enseignement de l'architecture au sein du service public.
- ✓ affirmer le rôle de la tutelle pour porter une grande ambition pour les ENSA(P) et pour fournir les moyens nécessaires à celle-ci.
- ✓ soutenir la recherche architecturale, urbaine et paysagère au sein des ENSA(P)
- ✓ affirmer le rôle fondamental de la formation des futurs architectes face aux questions écologiques au regard des enjeux du logement, des services, et des infrastructures liés aux bouleversements climatiques que le BTP engendre.
- ✓ soutenir la création de postes à la sous-direction de l'enseignement supérieur et de la recherche en architecture (SDESRA) afin de permettre à la tutelle d'assumer son rôle.
- ✓ soutenir les mouvements étudiants dans leur quête d'amélioration de l'enseignement et de leur conditions d'études.

DES OBJECTIFS AMBITIEUX POUR UN MEILLEUR FONCTIONNEMENT DU SYNDICAT

Au service de ses adhérents, le syndicat permet d'avoir une représentation locale et nationale qui trouve son énergie et son efficacité dans la compétence et l'expérience des camarades. Il est temps d'accélérer le processus pour être plus efficace face à l'accroissement des cas de maltraitance au travail, de la perte de poids des instances de représentation du personnel et face enjeux politiques de ce quinquennat qui amène à la convergence des luttes et poussent à porter plus haut et plus fort les revendications.

Le SNEA doit se préoccuper de la syndicalisation, tous statuts confondus, dans les écoles délivrant les diplômes d'Etat en architecture.

Le développement des sections dans toutes les écoles reste une priorité. Il doit être suscité et accompagné afin de conforter nos adhérents militants dans leurs actions. Nous savons tous que l'action locale est la richesse du syndicat. C'est à partir des sections que nous devons consolider nos forces et ainsi favoriser de nouvelles volontés et de nouvelles adhésions.

Pour ce faire, nous devons améliorer le lien entre le réseau des sections et le secrétariat national, permettre aux adhérents de monter en compétence afin d'être mieux armé dans les instances et pour assurer leur mission de défense des droits du personnel.

La position dominante du SNEA-CGT dans de nombreuses instances de dialogue social exige que nous augmentions notre capacité à porter les négociations à venir sur un nombre de sujets croissants. Pour cela, la commission exécutive, l'organe de décision du syndicat et le secrétariat national doivent se renforcer afin que chacun de leurs élus soit porteur des sujets de revendications.

Les difficultés du SNEA-CGT sont, pour beaucoup, géographiques. L'éloignement en région ne favorise ni le débat, ni une présence régulière à des réunions parisiennes. Les pratiques et les outils doivent permettre de répondre à cette problématique. Ainsi quand cela est possible, le SNEA doit favoriser la tenue de ses instances et autres réunions syndicales sur l'ensemble du territoire.

Le SNEA a pris un essor et une place importante dans le concert de la représentation syndicale du ministère de la culture. Il doit renforcer encore son influence au sein de la CGT-CULTURE, première force syndicale du ministère.

Il faut continuer le travail engagé et renforcer les moyens d'y parvenir.