

THÈME 3

Redonner du sens à nos métiers

Les réformes continues de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur n'ont cessé de remettre en cause et d'atténuer le caractère national du statut de fonctionnaire d'État, qui garantit la liberté académique, et n'ont fait que dégrader toujours plus les conditions de travail des enseignant-es.

DÉFENDRE LES STATUTS ET AMÉLIORER LA CARRIÈRE

Le statut de fonctionnaire d'État joue un rôle essentiel dans l'enseignement supérieur et la recherche, notamment pour garantir la liberté académique et pour stabiliser les équipes. Les ministères successifs, par leurs réformes incessantes, n'ont cessé d'atténuer le caractère national de nos statuts. Des plans de titularisations doivent permettre à toutes et tous les non-titulaires qui le souhaitent d'accéder à l'emploi sous statut et aux carrières au sein de l'ESR. Ces plans doivent être accompagnés par des créations de postes à hauteur des besoins et une amélioration de nos conditions de travail, notamment en diminuant la parcellisation et le recours à l'apprentissage.

À cela s'ajoutent la dégradation des conditions d'exercice des métiers. La place grandissante du numérique et la sollicitation constante à laquelle nous sommes soumis-es, notamment par la multiplication des réunions en visioconférence et des charges administratives de plus en plus bureaucratiques ne relevant pas de nos missions d'enseignement et de recherche, contribuent au sentiment de perte de sens de nos métiers. Le SNESUP-FSU défend au contraire un droit à la déconnexion pour toutes et tous.

Le SNESUP-FSU défend la mise en place d'un système en deux phases pour le recrutement permettant une véritable mobilité des collègues déjà en poste :

- dans une première phase, les établissements indiquent les postes ouverts au concours pour l'année universitaire. Les EC titulaires candidatent sur ces postes au titre de la mutation. Une instance nationale analyse pour chaque discipline l'adéquation des candidatures au profil du poste, en étudiant tout d'abord les mutations au titre des priorités légales. Si plusieurs candidat-es correspondent au profil du poste, un départage pourra être fait selon des critères définis au niveau national ;
- dans une seconde phase, les postes n'ayant pas été pourvus au cours de la première phase, ainsi que les postes des personnes ayant obtenu une mutation au cours de la première phase

font l'objet de concours de recrutement ouverts à toutes et tous les candidat-es.

Une autre cause de la perte d'attractivité est la perte salariale induite par le décrochage entre le point d'indice et l'inflation à partir de 2000. Le traitement indiciaire maximal des agrégé-es et des maître-sses de conférences a perdu, à parité de pouvoir d'achat, près de 800 euros par mois, tandis que celui des professeur-es des universités a perdu 1 750 euros par mois. Face à ce constat, il est nécessaire de revoir en profondeur les grilles indiciaires des E2D et des EC afin de rémunérer le travail de toutes et tous à sa juste valeur. Le SNESUP-FSU revendique ainsi :

- l'augmentation du point d'indice à hauteur de 20 % ;
- l'attribution uniforme de 80 points d'indice pour tous les corps ;
- l'alignement des primes PES, PRES et Ripéc C1 ;
- l'intégration des primes dans le traitement indiciaire ;
- la suppression des premiers échelons, trop faiblement rémunérés.

Des plans de titularisation doivent permettre à toutes et tous les non-titulaires d'accéder à l'emploi sous statut et aux carrières au sein de l'ESR.

Le nouveau secrétaire général, Emmanuel de Lescure.





Le SNESUP-FSU rappelle les mandats du congrès de Paris Cité concernant les ATER, notamment une simplification des différentes voies de recrutement, avec deux possibilités :

- un contrat d'ATER pour les doctorant-es en fin de thèse avec un service d'enseignement correspondant à un tiers du service des enseignant-es-chercheur-ses rémunéré à hauteur de 2 smic ;
- un contrat d'ATER pour les titulaires d'un doctorat avec un service d'enseignement correspondant à deux tiers du service des enseignant-es-chercheur-ses rémunéré à hauteur de 2,5 smic.

Il demande que les obligations de service de tous et toutes les contractuel-les soient fixées en référence au service des enseignant-es-chercheur-ses, y compris l'égalité TD = TP. Une communication spécifique à destination des ATER et des EC loi LRU devra être organisée.

Cela doit s'accompagner d'une révision des grilles avec :

- des parcours linéarisés dans chaque classe avec la suppression des échelons spéciaux ;
- une fusion des deux premiers grades pour chacun des corps ;
- la transformation de la classe exceptionnelle en un deuxième grade et l'adoption d'un barème permettant son accès à chaque collègue ayant une carrière complète, avec la prise en compte de l'affectation dans le supérieur pour les enseignant-es affecté-es dans le supérieur.

Le SNESUP-FSU rappelle son opposition à l'ajout de nouvelles missions obligatoires dans les différents décrets régissant les obligations de service des EC et des E2D. Pour le SNESUP-FSU, les responsabilités pédagogiques, scientifiques et administratives ne peuvent être imposées, il est nécessaire que ces dernières soient retirées des profils de poste. Afin de permettre un recrutement au plus proche de la thèse, les profils des postes doivent correspondre réellement au profil d'EC débutant-es.

AMÉLIORER LES CONDITIONS D'EXERCICE DE NOS MISSIONS

La question du bâti universitaire est une condition centrale. Les économies d'énergie et les enjeux écologiques ne peuvent pas être une excuse pour réduire les mètres carrés, le distanciel n'est pas la réponse à un désinvestissement massif dans le bâti et la vente à la découpe de bâtiments est contradictoire avec le manque de place criant.

Le SNESUP-FSU exige :

- un bureau pour tous les collègues ;
- des services d'entretien internes à l'établissement, assurés par des agent-es public-ques titulaires ;

- une mesure et une amélioration de la qualité de l'air et de la qualité sonore des salles ;
- la construction de nouveaux bâtiments ;
- des budgets destinés à l'amélioration du bâti sans grever ceux consacrés à la recherche et à l'enseignement ;
- l'adaptation des locaux au handicap ;
- la prise en compte de tous les types de handicap dans la mise aux normes des bâtiments, à la hauteur des besoins humains.

Les établissements doivent tout mettre en œuvre pour adapter les conditions de travail des agent-es en situation de handicap en adaptant le poste de travail et les conditions d'exercice. Nous revendiquons un chiffrage des besoins et un plan pluriannuel d'investissement de l'État à la hauteur.

LUTTER CONTRE L'AUGMENTATION DU LOCALISME

Le SNESUP-FSU refuse le jeu de dupes proposé par le ministère avec ses méthodes d'allocation des moyens. Le financement doit être pérenne et sa répartition faite au niveau national par une instance collégiale avec un algorithme transparent, en fonction des besoins des établissements en enseignement et en recherche, et ne pas être fondé sur des objectifs fluctuants ni sur un partenariat avec le privé. Cela nécessite une augmentation générale du budget pour converger vers le financement des classes préparatoires aux grandes écoles.

Le SNESUP-FSU s'oppose à la confusion croissante entre public et privé. Il maintient que les sorties d'expérimentation des EPE doivent se faire sous forme d'université faurienne.

La gestion de carrière doit relever d'instances représentatives nationales avec le cas échéant un volet local.

POUR UNE VRAIE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS L'ESR

Le SNESUP-FSU demande au ministère une meilleure prise en compte de la parentalité dans la carrière des enseignantes et des enseignantes-chercheuses. Elles doivent pouvoir prendre leurs congés parentaux avec un remplacement par un-e agent-e public-que sur un an. La durée des contrats de recherche des non-titulaires et celle des financements doivent automatiquement être prolongées du temps des congés familiaux. Le SNESUP-FSU rappelle l'importance d'obtenir de droit plusieurs congés recherche/congés pour projet pédagogique en cours de carrière.

Il revendique :

- la mise en place de locaux destinés à l'allaitement dans les universités, et d'un temps spécifique à cela dans la journée ;
- le fait que les personnes faisant face à des symptômes invalidants pour des raisons hor-

La gestion de carrière doit relever d'instances représentatives nationales avec le cas échéant un volet local.



monales puissent bénéficier d'autorisations d'absence de droit rémunérées, sans rattrapage de cours, et sans justificatif médical.

Les attendus pour une HDR doivent être revus et harmonisés entre les disciplines et les établissements, et l'accès au corps des PU être fluidifié en augmentant le nombre de postes de PU créés. Le SNESUP-FSU rappelle son mandat de création d'un dispositif de promotions internes national avec une attention particulière pour les femmes, en attendant que les conditions soient réunies pour la mise en place de notre mandat d'un corps unique d'EC avec un recrutement au plus proche de la thèse. Il défend une augmentation de ces taux de promotions permettant d'effectuer un rattrapage pour les carrières des femmes EC. Il revendique la prise en compte des congés parentaux au niveau des procédés de promotions.

La prise en charge des VSS nécessite de faire un bilan de l'existant dans les établisse-

ments d'enseignement supérieur et des moyens pérennes nécessaires pour une prise en charge. Le SNESUP-FSU demande aux ministères de fixer un cadre national en lien avec la F3SCT ministérielle. Il organisera, en collaboration avec les F3SCT d'établissement, un bilan des différentes cellules locales d'écoute.

La circulaire congés doit évoluer pour que les autorisations spéciales d'absence pour motif familial soient prises en compte dans les services de toutes et tous sans rattrapage des cours.

Les établissements et le ministère doivent se saisir des questions des plans égalité ; ces derniers doivent être associés à un vrai budget et intégrer la lutte contre les LGBTQIA+phobies, notamment la prise en compte de la diversité des familles et le respect de l'identité des personnes transgenres. ■

75 POUR ; 3 CONTRE ; 1 ABST. ; 0 NPPV

Le SNESUP-FSU revendique la prise en compte des congés parentaux au niveau des procédés de promotions.

Recomposition syndicale et rapprochement CGT-FSU

Par **PIERRE-EMMANUEL BERCHE**,
membre de la commission administrative,
ANNE ROGER, membre du bureau national,
STÉPHANE TASSEL, trésorier national

Le congrès du SNESUP-FSU s'est emparé du mandat portant sur la construction d'un « nouvel outil syndical » adopté lors du congrès de la FSU de Rennes, à savoir : « Dans la perspective de la construction d'un nouvel outil syndical, a émergé l'idée de la mise en place d'une "maison commune du syndicalisme de lutte et de transformation sociale" à construire avec souplesse en fonction des secteurs et en s'appuyant sur le contexte local, au plus près du terrain qui pourra entraîner les équipes militantes au-delà des seules FSU et CGT », tout en posant « au préalable quelques éléments incontournables : cette démarche ne pourra déboucher sur une quelconque absorption de la FSU dans une structure existante. L'unité, les forces et la spécificité de la FSU (dont le fonctionnement pluraliste) doivent être préservées ».

La discussion en séance plénière, sans être conclusive, a permis d'ouvrir la réflexion collective, de dégager des lignes de force sur la perception du processus dans le champ de l'ESR et d'avancer le travail au sein du SNESUP-FSU. Les délégué-es des établissements ont fait état d'une forte hétérogénéité dans les relations entre la CGT et la FSU. Ils et elles ont témoigné

d'un travail déjà réalisé au quotidien dans le cadre de l'intersyndicale ou des instances, mais également de tensions importantes liées essentiellement à des méthodes variées. La nature différente des deux organisations – organisation intercatégorielle pour la CGT et syndicalisme de métier pour la FSU – ne peut être éludée ni les divergences de positionnement ou les processus concurrentiels qui existent parfois.

« CRÉER DU COMMUN »

Au chapitre des divergences, le rapport à une forme d'autogestion propre à l'organisation de la gestion démocratique des universités par les pair-es est une singularité à analyser dans le détail. Participer ou ne pas participer aux instances de gouvernance est une question qui semble pouvoir potentiellement cliquer localement.

Cette première discussion nécessite de poursuivre le travail, de « surmonter les difficultés de concurrence syndicale au sein de certains secteurs professionnels afin de préserver l'unité de chacune des deux organisations et de ne pas fragiliser leurs syndicats. L'existence de cultures syndicales parfois éloignées doit faire l'objet d'un travail et d'une réflexion pour créer du commun ». Ce travail est à mener avec sérieux, au plus près des syndiqué-es, dans le contexte politique de montée de l'extrême droite, qui nécessite un syndicalisme renforcé. ■

Participer ou ne pas participer aux instances de gouvernance est une question qui semble pouvoir potentiellement cliquer localement.