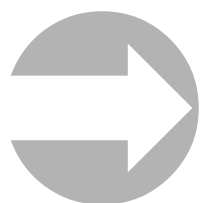


Réaffirmer et renforcer les statuts nationaux :



gestion du personnel enseignant

EXISTANT

Les enseignants du supérieur se répartissent en 3 grandes catégories : enseignants-chercheurs (EC), enseignants de statut second degré, enseignants non titulaires. Dans le cadre de la RGPP une concurrence systématique néfaste des personnels a été organisée.

Depuis la loi LRU, la gestion des EC s'est déplacée fortement de l'échelon national vers l'échelon local. Les luttes des personnels ont néanmoins permis au CNU de conserver des prérogatives non négligeables.

La plupart des opérations de gestion des personnels (reclassement, titularisation, promotion, CRCT...) est de la compétence du président d'établissement. Ses pouvoirs ont été renforcés de manière générale. La CPU fait pression pour une évaluation des EC dans laquelle les universités interviendraient significativement.

Les enseignants de statut premier ou second degré dans le supérieur restent essentiellement gérés aux niveaux aca-

démique et/ou national mais sont défavorisés dans leur carrière en raison de procédures inadaptées.

Les personnels non-titulaires, dont les effectifs ont fortement augmenté, sont eux depuis toujours soumis à une gestion locale et sans garanties réglementaires. Une fiche leur est dédiée pleinement. Le recrutement, fortement impacté par l'évolution depuis 2007, est traité dans une fiche spécifique. ●

CRITIQUE

Le phénomène de délocalisation des décisions a engendré des situations d'autoritarisme et de souffrance au travail : inégalités de traitement entre universités ou en leur sein même, dégradation des conditions de travail et de carrière des personnels, dégradation du dialogue social et privation de possibilités de recours face aux décisions les concernant. Les collègues se trouvent dans un rapport très déséquilibré face à des directeurs ou des présidents qui font de plus en plus appel à des mesures répressives (suspension de fonctions, interruption de convention et de délégation, menace de constat d'abandon de poste, poursuites disciplinaires) et jouent de la lourdeur et de la durée des recours aux juridictions administratives dans lesquels ils ne risquent personnellement rien. La DGRH du ministère se

retranche derrière l'autonomie pour ne pas intervenir.

Les CHSCT, mis en place tardivement dans l'enseignement supérieur, n'ont pas encore investi le nouveau champ de leurs attributions relatives aux conditions de travail, notamment pour intervenir dans les cas de souffrance au travail (voir la fiche « améliorer la santé et la sécurité au travail »).

Le passage de nombreuses décisions au niveau local combiné à la réduction du nombre de membres des conseils centraux fait apparaître des manques face à certaines questions nécessitant la connaissance d'une discipline donnée. Les dispositifs locaux fleurissent (primes, promotions...) accompagnés de commissions nommées par la présidence, l'avis donné par un directeur de composante devient déterminant, tandis que les conseils cen-

traux se retrouvent cantonnés à un rôle de chambre d'enregistrement.

Les comités techniques (CT) sont réglementairement consultés sur l'organisation et le fonctionnement des services et des questions relatives à la gestion des personnels. En pratique, le dialogue social reste souvent réduit à une formalité pour des présidences qui n'hésitent pas, suite à un avis unanimement négatif du CT sur un projet, à présenter celui-ci inchangé lors du réexamen obligatoire.

Les phénomènes d'exclusion des unités de recherche et de manque de financement récurrents, renforcés par la logique dite d'« excellence », portent atteinte à la mission de recherche des EC frappés. Cet aspect est traité dans la fiche « garantir le droit à la recherche ». ●



Réaffirmer et renforcer les statuts nationaux : gestion du personnel enseignant

PROPOSITIONS

- Supprimer l'AERES et l'ANR. Réaffirmer le rôle du Comité National de la Recherche Scientifique.
- Réintroduire la collégialité et la vie démocratique dans les établissements en développant des processus ascendants.
- En finir avec la mainmise du président d'établissement sur la gestion de carrière des collègues : Abroger les arrêtés du 27 juillet 2009 et du 10 février 2012 de délégation aux chefs d'établissements des pouvoirs détenus par le ministre.
- Supprimer l'individualisation renforcée des carrières qui a guidé l'esprit des modifications statutaires de 2009. L'évaluation introduite par l'art 7.1 du décret

de 2009 dans le but de mettre en application des mesures inacceptables doit être supprimée.

- Les opérations de gestion des carrières doivent prendre en compte l'ensemble des tâches assurées.
- Réserver au CNU les missions relatives à la gestion de carrière des enseignants-chercheurs, excepté pour les contingents réservés aux établissements (promotions, CRCT).
- Rétablir le rôle du CNU dans le reclassement.
- Modifier la procédure de titularisation en restaurant un vrai droit de recours. Les nombreux problèmes constatés dans les établissements le justifient.
- Revoir les procédures de promotion

locales grâce à des règles définies au niveau national et en conformité avec l'art 9 du décret 83-634 qui affirme que les fonctionnaires participent par l'intermédiaires de délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

- Supprimer les primes créées localement et ouvrir les négociations conduisant à l'intégration des primes dans les salaires.
- Obtenir pour les CHSCT les moyens de remplir leur rôle pour l'amélioration des conditions de travail et la lutte contre la souffrance au travail. ●



© Didier Chamma