

Entrevue DGRH-SNESUP du mercredi 8 décembre 2010

Administration : Jean-Pascal Bonhotal, Philippe Christmann, Claudine Mesclon, Joëlle Le Roux, Mireille Morelli-Kotsikos, Kim David, Dominique Courbon, Benoît Cornu

SNESUP : Philippe Aubry, Noël Bernard, Dominique Faudot, Jean-Luc Godet, Gérard Tollet

PREAMBULE

Nous soulignons les inquiétudes des collègues et leurs difficultés à vivre les conditions de travail actuellement imposées.

La DGRH objecte les avancées budgétaires en 2009. Le taux de promotion des EC est le plus élevé de la FPE. Le budget de l'ESR est en extension. Pas de suppressions d'emplois, il y a même eu +600 emplois EC. Le corps électoral du CNU a augmenté.

Nous répondons qu'il n'y a rien pour les enseignants de second degré et que, pour les EC, on a plutôt des traitements individualisés et une inégalité en fonction des personnes et des établissements. Nous constatons des problèmes de harcèlement de plus en plus nombreux. Nous dénonçons le mal être au travail des collègues confrontés à une instabilité et des pressions multiples. Le SNESUP a mis en place une cellule « Harcèlement et souffrance au travail ».

La DGRH a le souci de développer la prévention au travail. Elle nous invite à communiquer idées et réflexions. Elle a plus travaillé jusqu'ici sur les BIATOS. Il y a eu une convention avec la MGEN. Ces questions sont à traiter en trilatérale avec aussi la CPU. Il y a lieu d'y adjoindre la question des handicapés (taux d'emploi).

1 -CNU

Calendrier :

Il n'y a pour l'instant pas de calendrier publié. La DGRH souligne leur préoccupation de sécurisation du scrutin : le « socle » de la liste électorale de 50.000+15.000 assimilés est à constituer le plus tôt possible (avec des mécanismes de rectification pour les changements, permettant d'ajouter des électeurs très tard) ; la sécurisation est moindre si on dépasse le 1^{er} septembre à cause des nombreuses prises de fonctions. Le projet en cours revient aux dates pratiquées en 2007, en évitant un chevauchement avec les élections prévues le 20 octobre (notamment CAPA-CAPN).

Bien que rien ne soit décidé, les dates approximatives suivantes nous sont données comme hypothèses :

- **8 février** affichage des listes
- **24 mars** ouverture de la saisie des Notices biographiques
- **7 juin** dépôt des listes
- **fin août-début septembre** envoi du matériel via les établissements
- **11 octobre** clôture du scrutin

Concernant les fiches biographiques, un arrêté va en fixer les rubriques mais le format sera libre. Chaque candidat déposera sa fiche sur Galaxie (elle peut être préparée à domicile puis envoyée sous forme d'un word), et à cette occasion un numéro d'ordre sera attribué au futur candidat, qui devra être porté sur l'acte de candidature individuel. Ce dernier document papier devra être joint lors du dépôt de liste effectué de façon classique à la DGRH.

Pour les élections suivantes en 2015 le vote sera électronique.

Les chercheurs choisissent leur section d'appartenance. Pas de minimum d'enseignement requis : il faut un lien avec l'enseignement supérieur qui peut être par exemple un enseignement ou l'appartenance à une UMR.

L'incompatibilité d'appartenance au CNU et à une autre instance se mesure après l'élection (choix obligatoire au moment de l'installation du CNU en novembre 2011). Cette incompatibilité ne concerne pas les élus actuels, ne s'appliquant qu'à l'issue du scrutin à venir.

Une circulaire de procédure sera soumise aux organisations syndicales et à la CPCNU dès que les questions de calendrier seront réglées. Ceci interviendra très prochainement.

Problèmes concernant les suppléants :

Si un suppléant démissionne, qui lui succède ? Cette question soulève le problème posé par la notion de binômes. Question à étudier.

Concernant la suppléance du président de section cette question est réglée dans la circulaire : ce n'est pas le même problème que la suppléance de membres.

Concernant une indemnité pour les suppléants la DGRH considère que ce sont des réservistes : ils ont uniquement droit aux indemnités à l'acte s'ils exercent les fonctions. Une seule indemnité est acceptée par dossier, l'indemnité journalière (200€) nécessitant des éléments objectifs comme la désignation du suppléant comme titulaire de quelques rapports. La session promotion ne fait l'objet d'aucune indemnité. Aussi les 200 euros par jour de session promotion pour la future session évaluation seront attribués à celui du suppléant ou titulaire qui siègera pour l'évaluation.

Evocation de salles suffisantes pour des sections importantes : des appels d'offres à des officines privées ont été lancés et des salles sont louées au secteur privé à Levallois-Perret.

Une circulaire plus tardive sera consacrée à ce type de questions.

Evaluation individuelle :

Nous demandons qu'un EC puisse en faire la demande quand il le souhaite pour ne pas garder 4 ans une mauvaise évaluation. La DGRH reconnaît que cela est tout à fait possible, mais dit qu'une section n'est pas obligée d'y donner droit et donc d'étudier la nouvelle demande. Laissant aux sections le soin de déterminer leur politique, elle envisage deux options : soit la CP CNU fixe une charte de bons principes, soit un arrêté réglementaire organise l'évaluation. Mais toute procédure formalisée aura du mal à être mise en œuvre compte tenu des évolutions de carrière des uns et des autres. La DGRH attend éventuellement des propositions.

Qualification :

La qualification est désormais valable jusqu'au 31 décembre de l'année n+4, n étant l'année d'obtention de cette qualification. Mais des collègues qualifiés en 2007 ont déposé une demande cette année. La DGRH nous confirme que si leur nouvelle qualification ne leur était pas accordée, ils garderaient le bénéfice de la précédente jusqu'au 31 décembre 2011.

2 - NON TITULAIRES

Deux catégories de contractuels sont à distinguer. Pour la première (ATER...) les services et rémunérations sont définis par décret. Pour la seconde, régie seulement par le décret 86-83, le SNESUP fait état des disparités importantes concernant tant les rémunérations que le service. Sont cités les exemples de Strasbourg et Grenoble 1. En ce qui concerne le service, l'égalité 1 h/TD = 4,18 h/FP affirmée par le ministère n'a aucune raison de ne pas être appliquée pour les enseignants non titulaires.

Nous demandons une circulaire afin d'aligner le service et une grille de rémunération des enseignants non titulaires sur ceux des titulaires. Nous demandons également une extension à tous les enseignants du référentiel d'équivalence horaire.

La DGRH souligne l'obligation de passage des règles de gestion des non titulaires au CTP. Elle travaille à un Guide des bonnes pratiques de gestion des enseignants non titulaires, bientôt achevé et qui nous sera

communiqué. Ce document de 100 pages a été réalisé en concertation avec les DRH et l'AMUE. Il donne les bases réglementaires et des recommandations.

Prévoyant une seconde partie basée sur des exemples et disant ce qu'il faut faire et ne pas faire, la DGRH est intéressée par nos exemples et demande qu'ils lui soient communiqués. Certains calculs, comme l'égalité $1 \text{ h/TD} = 3 \text{ h/FP}$, semblent se rapporter au code de la sécurité sociale pour le calcul des droits sociaux (nous soulignons que ce ratio remonte à l'après-guerre, période où la durée hebdomadaire était de 45h, et que l'enseignement supérieur n'a pas bénéficié de la RTT).

Concernant le référentiel, elle considère que pour les personnels non titulaires non cadrés par les textes statutaires, il faut que l'établissement établisse, après avis des CTP, un référentiel comme pour les personnels cadrés (éventuellement le même). S'il y a des signaux à donner sur les limites maximales, elle le fera en complément au premier guide.

3 -NON-TITULARISATIONS

Les cas de non-titularisation d'enseignants-chercheurs sont en augmentation. Soit le CS se prononce pour une prolongation de stage soit pour un refus complet. Nous estimons la moyenne à un cas par établissement. Certes, la non titularisation définitive n'a pas été aussi fréquente. Avant, la même commission de spécialistes, constituée de membres de la discipline, recrutait et titularisait. Aujourd'hui le CS restreint et le CA restreint décident, alors qu'ils sont constitués de non membres de la discipline et fonctionnent sur la base d'un ou deux rapports de directeurs d'UFR ou de labo. Des reproches nouveaux sont faits : manques d'assiduité concernant des périodes hors obligations statutaires ; invocation d'avis négatifs des étudiants sur la qualité du cours, etc. Montée de la pression inquisitrice vis à vis des jeunes chercheurs.

La DGRH n'a pas connaissance d'un tel phénomène. Au contraire sur deux ans, il y a plutôt disparition des licenciements en fin de stage. Il y a des conflits graves mais la plupart ne ressortent pas en tant que situations administratives.

Elle va faire une **enquête** grâce à un questionnaire auprès des 130 établissements. On en reparlera après le recensement pour 2009 et 2010, d'ici quatre mois environ. S'il s'avère qu'il y a un peu plus que les quelques cas anecdotiques, une éventuelle circulaire de bonnes pratiques d'intégration pourra recommander, par exemple, la soumission aux intéressés du rapport qui les concerne 8 jours avant la réunion du CAR, ou éviter de citer ce qui n'a pas sa place dans un rapport (reproche d'assiduité si les objectifs de travail n'ont pas été fixés au départ).

4 - CONGES

Le document du SNESUP concernant les congés est à nouveau remis, accompagné d'un complément exposant les problèmes nouveaux amenés par la modulation de service.

La DGRH propose un Groupe de travail sur la question des congés en janvier-février 2011. Ce groupe reprendra la circulaire Duwoye.

Elle demande au préalable une liste de problématiques à réexaminer.

5 -CLASSEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Concernant la lettre adressée à la ministre par le secrétaire général du SNESUP en juillet 2010, les trois points reçoivent les réponses suivantes :

Point 1 (date d'effet du recalcul selon l'article 125 de la loi de finances 2010 à la date de la demande au lieu du 1-9-2009) :

La DGRH se retranche derrière le fait que l'article 125 ne prévoyait pas de rétroactivité.

Nous soulignons l'injustice de cette mesure, le changement entre la circulaire de janvier et celle de mai qui a induit les collègues en erreur et leur a fait perdre plusieurs mois de rappels de salaire, le ressenti très fort des collègues qui s'ajoute au constat pour la très grande majorité des MCF de l'absence totale d'amélioration les concernant dans le cadre du plan carrière.

Sur la question du bilan de cette mesure, il nous est précisé qu'une enquête est en cours.

Point 2 (bénéfice de l'article 125 réservé aux personnels en activité, au détriment d'autres positions comme le congé parental) :

Là aussi la DGRH se réfugie derrière la rédaction de la loi.

Nous dénonçons le caractère discriminatoire de cette disposition scandaleuse.

La DGRH suggère qu'une personne ainsi privée du recalcul de son classement, si elle devient PR, pourra alors faire valoir pour son nouveau classement les éléments antérieurs à sa carrière de MCF qui n'ont pas été pris en compte.

Point 3 (Pour les MCF stagiaires à la date du décret, lors de l'application de la mesure transitoire, non prise en compte de l'année de stage dans leur ancienneté)

La DGRH nous confirme que cette année doit être prise en compte dans ce cas.

Fonctionnaires :

La DGRH nous confirme que dans le cas d'un fonctionnaire recruté sur un poste de MCF et bénéficiant pendant son stage d'une promotion l'intéressé bénéficie, au jour de sa promotion dans son ancien corps, d'un nouveau calcul de son classement.

Selon elle, il en était déjà de même sous l'ancien décret.

Elle nous précise toutefois que, même si l'effet financier est immédiat, aucun nouvel arrêté n'est pris à ce moment-là et une régularisation intervient lors de la première promotion ultérieure.

Nous demandons que les fiches de la DGRH sur les classements soient complétées de ces précisions.

Procédure lorsqu'un recalcul « article 125 » n'est pas complet :

Les universités envoient depuis la rentrée des propositions de reclassement. Lorsque le MCF pense que le calcul établi par son université est incorrect, se pose le problème de savoir s'il doit refuser la proposition ou bien l'accepter, pour préserver ses droits à recours. La DGRH nous affirme qu'il faut l'accepter puis, après réception de l'arrêté de reclassement, entamer un recours.

Activités à l'étranger, équivalence avec des situations françaises :

Certains collègues qui ont passé une thèse ou exercé à l'étranger, dans une situation assimilable à un cadre prévu par un article du décret de reclassement, s'étonnent que l'université ne compte pas la période concernée au titre de l'article en question mais au titre d'un article moins intéressant. Par exemple, une thèse de 3 ans en Union européenne ayant les caractéristiques d'une allocation de recherche, devrait être prise en compte pour 3 ans au titre de l'art 8. Certaines universités ne retiennent dans ce cas qu'une bonification de 2 ans.

Avant le décret de reclassement de 2009 existait une liste d'équivalences reconnues. C'est dorénavant du ressort du CS. En effet, la DGRH explique qu'il faut demander l'application de l'art. 13 ou de l'art. 14 pour une prise en compte par l'article souhaité.

Service national :

Le SNESUP a noté plusieurs cas où le service national (resp. volontariat international) n'est pas pris en compte, en contradiction avec l'art L63 du code du service national (resp art L122-16). La DGRH confirme que cela doit être comptabilisé et qu'il faut lui signaler ces cas.

Différences de traitements :

Le SNESUP relève des disparités importantes selon les Conseils Scientifiques pour la prise en compte d'activités antérieures (notamment dans le secteur privé) qui entraînent des inégalités de reclassement d'un collègue à l'autre. La DGRH ne s'en émeut pas ; Elle affirme que dans l'ancien système des différences existaient d'une section CNU à l'autre.

Concernant les règles de reclassement, le SNESUP remonte l'incompréhension de collègues face aux différences de prise en compte par le décret de 2009 d'un même travail (par ex. doctorat ou postdoc) selon le statut de cette période (bourse, contrat,...).

Reclassement des certifiés :

Le SNESUP remarque que les règles de reclassement sont manifestement défavorables aux anciens enseignants, non agrégés, qui deviennent enseignants-chercheurs, malgré leur expérience appréciable pour leurs nouvelles fonctions. Ainsi, un ancien certifié, pour être reclassé au 3^e échelon de MCF, doit avoir atteint le 7^e échelon du corps des certifiés depuis presque 3 ans, soit une carrière d'une douzaine d'années dans le meilleur des cas. Cela est encore plus choquant lorsque le collègue enseignait déjà dans le supérieur, alors qu'un professeur associé voit chacune de ses années prise en compte.

Nous avons déjà relevé plusieurs cas de certifiés au 5^e ou 6^e échelon pour qui leurs années d'allocataire ou d'ATER étaient mieux valorisées lorsqu'on ne tenait pas compte de leur ancien statut de fonctionnaire. La DGRH se borne à conseiller à ceux-ci d'établir une demande en ce sens. Nous réclamons un aménagement qui corrige ce que nous considérons comme une anomalie.

DERNIERES REMARQUES

Le SNESUP tient à souligner que la façon dont le ministère a réglé la question des inversions de carrières a engendré un fort mécontentement chez de nombreux MCF qui n'ont bénéficié d'aucune amélioration et, pour certains, ont vu des collègues plus jeunes leur passer devant. Des cas d' « inversion induite » ont ainsi été mis en évidence. Ces collègues considèrent que la ministre a fait bon marché de leur expérience et de leur investissement ! La bonification minimale de 2 ans pour la préparation du doctorat, prévue par l'article 15-II du décret, qui reconnaît la qualification et l'expérience de ce diplôme dont ils sont eux aussi titulaires, devrait au moins leur être appliquée.

Le malaise est d'autant plus grand que les MCF ont eu le sentiment d'être les grands perdants du plan carrières.

Nous soulignons aussi les problèmes graves qui se posent aux enseignants des IUFM en raison des bouleversements intervenus, notamment les très nombreux sous-services mettant les collègues dans une situation très mal vécue. D'autres inquiétudes fortes frappent ces collègues. Ce point devra être abordé lors d'une prochaine rencontre qu'il faudra organiser rapidement.