

Emplois, carrières, statuts : les propositions du SNESUP

Le développement de la société de la connaissance, des besoins énormes de formation, des hautes technologies, conjugué au départ à la retraite de près de la moitié des personnels, conduisent à un fort risque de pénurie des scientifiques, universitaires et ingénieurs de recherche dans la décennie à venir. Les conditions de thèse, le recrutement tardif sur emploi stable ainsi que le niveau salarial rendent ces carrières peu attractives. Ceci est aggravé par la mise en place d'une réforme profonde de la fonction publique dans le cadre de la RGPP¹.

A l'inverse des propositions gouvernementales, qui remettent en cause les emplois statutaires, smicardisent les jeunes recrutés, développent les emplois précaires, déroulent des carrières peu attractives ... , les nôtres ont pour objectif d'attirer les meilleurs étudiants vers les carrières de la recherche et de l'enseignement supérieur. Elles débouchent sur un ensemble qui prétend revaloriser ces métiers et être la base de nos futures revendications

Des besoins énormes en emplois de docteurs

La recherche et développement en France représente environ 350 000 emplois (ETPT/R&D)² dont 200 000 dans le privé, comprenant 200 000 chercheurs ou assimilés dont 105 000 dans le privé.

La proportion des personnels scientifiques dans notre population active est de 8,0 pour 1000. Contrairement à ce qu'a déclaré Nicolas Sarkozy dans son discours d'Orsay, en février 2008, elle est nettement inférieure à celle des Etats-Unis (9,7 pour 1000)³.

Il a par ailleurs réaffirmé vouloir atteindre, en 2012, l'objectif de 3% du PIB pour la dépense de recherche sans jamais en préciser les conséquences quantitatives ou en supposant que cet effort sera principalement supporté par le secteur privé⁴. Il a simplement reporté l'échéance de 2010 à 2012.

Cela nécessiterait, en première approximation d'accroître, pour les secteurs public et privé, la dépense de recherche de 40 à 70 Md€⁵ et de créer 75 000 emplois de chercheurs

¹ Révision générale des politiques publiques

² ETPT/R&D équivalent temps plein travaillé en recherche et développement. Le décompte en ETPT inclut, sur une année, tous les emplois qu'ils soient statutaires ou contractuels et tient compte des temps partiels. Est considéré comme emploi de chercheur tout emploi recherche du niveau post thèse c'est-à-dire principalement les chercheurs des EPST et les ingénieurs de recherche du public ou du privé. Les thésards sont décomptés parmi les chercheurs. Les enseignants-chercheurs contribuent pour un demi ETPT à la recherche. Les deux-tiers des emplois publics sont des chercheurs.

³ Selon l'OCDE, la France est au 9^{ème} rang mondial, derrière notamment le Japon (11 pour 1000) mais devant l'Allemagne (7 pour 1000)

⁴ La commission européenne précise que ces 3% sont constitués de 2% de financement privé et 1% de financement public. Reste à ce mettre d'accord sur ce qui relève du financement privé et public ce qui varie énormément selon les pays. De plus les forts pourcentages de financements privés des Etats-Unis et du Japon ont très souvent pour origine diverses subventions publiques.

⁵ En prenant 40 Md€ pour 2,2% du PIB en 2007 et les taux moyens d'inflation et de croissance observés lors des dix dernières années cet effort devrait avoisiner les 70Md€ en 2012.

et 50 000 de non-chercheurs⁶. Il faudrait donc doubler le rythme de création d'emplois et notamment le tripler dans le secteur public.

Secteurs	1996	2005	2012 objectif 3%	1996-2005		2006-2012	
				%/an	Δ/an	%	Δ/an
entreprises	68487	108814	150000	5,3	4000	4,7	6 000
administration	81004	95669	130000	1,9	1500	4,7	5 000
total	149491	204483	280000	3,5	5 500	4,7	11 000

Tableau 1 -Nombre de chercheurs et assimilés en ETPT/R&D⁷

L'enseignement supérieur concerne 153 000 emplois (ETPT/ES)⁸ publics payés sur crédits d'Etat dont près de 19 000 professeurs d'université et 35 000 maîtres de conférence. Les emplois payés sur ressources propres des établissements d'enseignement supérieur n'entrent pas dans ce décompte

Pour l'enseignement supérieur le seul fait de diminuer le nombre d'heures d'enseignement des enseignants-chercheurs de 192 h à 150 h équivalent TD nécessiterait 15 000 emplois supplémentaires.

A ces créations il faut ajouter le remplacement des départs à la retraite. Pour la décennie 2006-2015, le ministère estime que près de 40% des effectifs sont concernés, ce qui libère chaque années environ 9000 emplois.⁹

Pour satisfaire ces besoins¹⁰, nous devrions décerner 23 000 doctorats par an, soit plus du double de ce que l'on fait aujourd'hui. Si on rappelle que l'Allemagne forme 24 000 docteurs par an, cela n'est pas utopique.

⁶ $350\,000 \times (3,0/2,2) = 480\,000$. Ce type de projection grossière avait été fait par la Commission européenne à la suite de Lisbonne. Elle en avait déduit que l'Union européenne avait besoin de 700 000 chercheurs supplémentaires d'ici 2010.

⁷ ETPT/R&D équivalent temps plein travaillé recherche et développement

⁸ ETPT/ES équivalent temps plein travaillé pour l'ensemble des missions de l'enseignement supérieur

⁹ 40% de 225 000 emplois (dont 170 000 chercheurs ou assimilés et 55 000 enseignants chercheurs) pour les secteurs privé et public correspondent à 90 000 départs sur dix ans soit 9 000 par an dont environ 2 200 emplois d'enseignants-chercheurs, 750 emplois de chercheurs d'EPST, 200 emplois d'ingénieurs de recherche des EPST, 300 pour les EPIC.

¹⁰ Chaque année : départs à la retraite 9000, objectif des 3% du PIB 11000, réduction de 192 H à 150 H 3000

Les orientations gouvernementales

L'objectif principal du gouvernement pour le service public est de créer des emplois contractuels au détriment des emplois statutaires et de transformer les emplois de droit public en emplois de droit privé. Cela concerne aussi l'emploi scientifique et universitaire. En 2004, le mouvement pour la recherche avait eu pour étincelle initiale la transformation de 550 emplois statutaires en 550 emplois de CDD. Depuis, les objectifs n'ont pas changé et la situation s'est fortement dégradée avec la multiplication des CDD financés par l'ANR.

Les perspectives de carrières pour les chercheurs sont clairement affichées dans le rapport Attali qui propose des emplois contractuels type CDD jusqu'aux environs de 40 ans. A cette étape les meilleurs deviennent professeurs d'université ou directeurs de recherche, les autres pointent à l'ANPE.

Depuis deux ans, deux lois ont été promulguées. Le Pacte pour la recherche (loi d'orientation et de programmation de la recherche), voté en avril 2006, éclate les organismes en agences de moyens, de financement, d'évaluation, cantonne les universités aux fonctions d'opérateurs de recherche, multiplie les structures intermédiaires (RTRA, PRES¹¹ ...) met à mal un système dont l'efficacité est reconnue. La loi LRU (libertés et responsabilité des universités), votée en août 2007, démembre l'enseignement supérieur, institutionnalise et exacerbe la concurrence entre les établissements, accentue leurs inégalités, amplifie les déséquilibres du tissu universitaire sur notre territoire. Ces deux lois menacent les personnels. Elles institutionnalisent le recours à l'emploi contractuel et développent fortement la précarité.

¹¹ RTRA : réseau thématique de recherche approfondie. PRES : pôle de recherche et d'enseignement supérieur.

Les propositions du SNESUP

1) Revaloriser les débuts de carrière et les salaires d'embauche

Comme le SNCS et d'autres organisations syndicales, le SNESUP propose une grille d'embauche en fonction des diplômes, du brevet des collèges (bac-3) à la thèse (bac+8). Le SMIC serait le salaire d'embauche des non-diplômés (bac-4), ensuite chaque année d'étude apporte 10% supplémentaires. Ainsi le salaire d'embauche se situerait à 1,4 SMIC pour un bachelier, à 1,7 SMIC pour le détenteur d'une licence (bac+3), à 1,9 SMIC pour un thésard (bac+5) et à 2,2 SMIC pour le début de la carrière d'un chercheur ou d'un maître de conférence (bac+8)¹².

Pour fixer les idées, l'avant-dernière colonne du tableau suivant donne les salaires d'embauche compte tenu de la valeur actuelle du SMIC, et la dernière colonne pour un SMIC mensuel brut fixé à 1500 €.

sans diplôme	bac-4	SMIC	1 280,07 €	1 500,00 €
CAP	bac-1	1,3	1 664,09 €	1 950,00 €
BAC	bac	1,4	1 792,10 €	2 100,00 €
licence	bac+3	1,7	2 176,12 €	2 550,00 €
master	bac+5	1,9	2 432,13 €	2 850,00 €
doctorat	bac+8	2,2	2 816,15 €	3 300,00 €

Tableau 2 - Salaires bruts de début de carrière en fonction des diplômes

Selon cette base, les doctorants (bac+5) devraient bénéficier d'une rémunération mensuelle brut de 2400 € et un chercheur ou un maître de conférence débutant 2800 €. Ces grilles doivent s'appliquer aussi bien pour les emplois statutaires que pour les emplois contractuels (CDD ANR). Les primes sont incluses dans les salaires.

Rappelons que, depuis le 1^{er} février 2007, le montant d'une allocation recherche est de 1503,77€ mensuel brut sans monitorat et de 1858,77 € avec monitorat. Depuis le 1^{er} octobre 2007, la troisième année d'allocation est de 1,5 SMIC soit 1881,63 € brut. La revalorisation demandée est de l'ordre de 30%.

Actuellement le premier échelon de la grille des chargés de recherche et des maîtres de conférence correspond à une rémunération brute de 2059€ soit 1,6 fois le SMIC et l'échelon 3 à 2090€ soit 1,7 fois le SMIC. La revalorisation des débuts de carrière serait de l'ordre de 40%.

Le master et le doctorat doivent être reconnus dans le statut de la fonction publique (création d'une classe Asup ou A+) et dans les conventions collectives.

L'embauche dans le corps des chercheurs et des enseignants-chercheurs doit se faire au plus près de la thèse. Un chercheur ou un enseignant-chercheur recruté a droit à une reconstitution de carrière tenant compte des services effectués et des compétences professionnelles acquises.

¹² Le SNTRS-CGT (cf BRS 423) propose une grille analogue, avec quelques variantes.

2) Le recrutement des enseignants-chercheurs.

Rappelons tout d'abord la nécessité de combattre la situation de précarité imposée aux jeunes chercheurs pendant toute la période de prérecrutement. Nous reportons sur ce point au mémoire déposé devant le CSRT en août 2007, demandant un véritable statut permettant le bénéfice de la protection sociale, la prise en compte dans les carrières et pour la retraite. Le SNESUP fait la proposition d'un statut de fonctionnaire-stagiaire se substituant à la fois aux statuts de moniteur et d'ATER et susceptible de prolongation au delà pour des fonctions post-doctorales. A ce statut seraient attachées toutes les garanties statutaires de la fonction publique. Lors d'un recrutement comme Maître de Conférences, les collègues ayant bénéficié de ce statut seraient directement titularisés.

Nous réaffirmons la nécessité, pour les recrutements d'enseignants-chercheurs, d'instances élues, de parité entre A et B, et du recours à des spécialistes de disciplines clairement identifiées par les sections du CNU. La loi LRU et le projet de décret qui est actuellement en discussion tournent le dos à ces principes, et ouvrent la voie à des recrutements inégalitaires, opaques et népotiques.

Il faut préciser notre proposition de concours sur regroupements d'emplois permettant la mise en commun des dossiers et des choix dans un champ géographique et thématique donné.

Déjà opposé au droit de veto des directeurs d'IUT et d'écoles internes, dans le cadre de l'article L713-9, le SNESUP dénonce avec force celui des présidents, introduit par le nouvel article L 712-2. Cette disposition, ainsi que celles, décrites ci-dessus, des articles L 952-6-1 et L954-3, consacrent l'ingérence des chefs d'établissement dans le recrutement des personnels, en contradiction avec le principe fondateur de la fonction publique, d'un recrutement par concours assuré par des jurys indépendants.

3) L'affectation des enseignants du second degré.

Le « recrutement » de collègues du second degré n'est en réalité qu'une affectation, concernant des collègues déjà recrutés dans leur corps et qui n'en changent pas. Elle s'assimile à un mouvement particulier, pour lequel il est regretté l'absence du recours à un barème, comme c'est le cas pour l'ensemble du mouvement dans le second degré, permettant la prise en compte de critères multiples et notamment du rapprochement de conjoints tout en laissant une latitude aux commissions de choix pour assurer la correspondance entre les besoins locaux et le CV des candidats.

Les affectations d'enseignants de statut second degré doivent être effectuées par des commissions de choix dont nous demandons la mise en place dans les établissements.

Les modalités de désignation et de fonctionnement de ces commissions doivent être définies réglementairement, et non simplement par une circulaire annuelle.

Afin de permettre la prise en compte de critères multiples lors du choix d'affectation et notamment l'éloignement de conjoints, le texte réglementaire définissant les commissions de choix doit prévoir l'adoption d'un barème indicatif.

4) Le déroulement de carrière : le corps unique.

Compte tenu de l'ensemble des missions et de la nature des établissements (enseignement supérieur ou recherche), nous revendiquons l'existence de deux statuts distincts celui des enseignants chercheurs et celui des chercheurs. Par contre nous demandons que soient aménagées des passerelles statutaires permettant de passer aisément d'un statut à l'autre.

Les carrières actuelles sont divisées en deux corps : chargés de recherche et directeurs de recherche d'une part et maîtres de conférence et professeurs d'autre part. Le corps des maîtres de conférence est composé d'une classe ordinaire et d'une classe exceptionnelle. Le corps des chargés comporte deux classes ordinaires, celui des directeurs et des professeurs deux classes ordinaires et une classe exceptionnelle. Selon une étude du CNRS, 25% des chercheurs terminent leur carrière CR1, 45% DR2, 26% DR1 et 4% en classe exceptionnelle. Nous ne connaissons pas d'étude similaire pour les enseignants chercheurs. Dans ce type de carrière entre un quart et un tiers des chercheurs et des enseignants-chercheurs n'ont aucune promotion pendant leur carrière. Cette situation est contre productive car elle démotive la plus grande partie des personnels.

Nous demandons la mise en place d'un corps unique pour les chercheurs d'une part et pour les enseignants-chercheurs d'autre part.

Un dispositif de progression de carrière dans ce corps, avec une possibilité d'échelon accéléré tous les quatre ans, sera mis à l'étude. Il comprend une carrière plancher avec une progression uniquement à l'ancienneté et dix échelons accélérés. Si bien qu'en fin de carrière il y a dix niveaux d'arrivée au lieu de six actuellement (MC, MCHC, PR2, PR1, PRE1 et PRE2).

Ce dispositif permet le déroulement d'une carrière plus réactive prenant en compte la diversité des missions notamment pour les enseignants chercheurs. L'obtention d'un échelon accéléré pourrait être justifié par les services rendus soit au titre de l'enseignement, de la recherche, de l'administration, de la valorisation ou de la vulgarisation ou encore une combinaison de ces missions. Ainsi on devrait réduire la suprématie de l'activité de recherche dans le déroulement des carrières des enseignants chercheurs. Cela implique que les différentes missions soient évaluées par les pairs, compte tenu d'un tableau national d'équivalence des tâches (cf motion sur l'évaluation de cette même réunion).

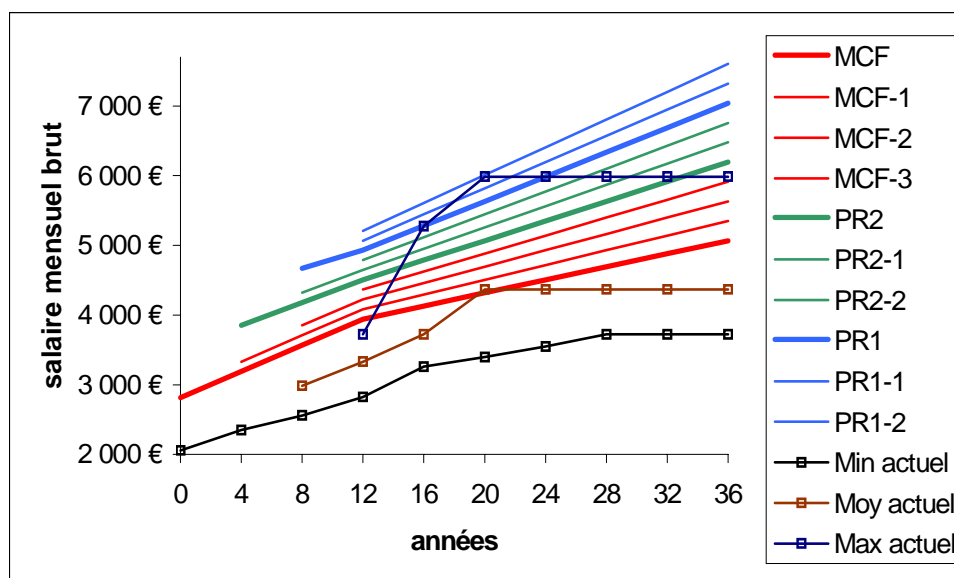


Figure 1 - Proposition de progression de carrière

Les principales caractéristiques de ce corps sont, avec le SMIC actuel un début de carrière à 2800 € et des fins de carrière échelonnées entre 5000 € et 7600 €. Actuellement les chargés de recherche et les maîtres de conférence terminent à 3700 €, les MCHC, les PR2 et les DR2 à 4400 € et les DRE et PRE à 6000 €. Sur la figure précédente ont été portées les évolutions actuelles de carrières minimale (CR1), moyenne (DR2) et maximale (DRE).

Quelle que soit la pertinence de la grille proposée, celle-ci ne sera efficace que si des moyens budgétaires conséquents sont débloqués pour les carrières. Par ailleurs des postes statutaires doivent être obtenus pour résorber la précarité et les postes contractuels de type CDD.

5) mesures immédiates pour les enseignants chercheurs

En ce qui concerne la carrière des enseignants-chercheurs, les tableaux ci-dessous présentent de premières mesures immédiates.

Class e	Echelon	Durée actuelle	Indice brut	Durée que nous proposons comme mesures immédiates
Normale	1 ^{er}	2 ans	530	1 an
	2 ^e	2 ans 10 mois	608	1 an
	3 ^e	2 ans 10 mois	677	1 an
	4 ^e	2 ans 10 mois	755	2 ans 10 mois
	5 ^e	2 ans 10 mois	821	2 ans 10 mois
	6 ^e	3 ans 6 mois	882	2 ans 10 mois
	7 ^e	2 ans 10 mois	920	2 ans 10 mois
	8 ^e	2 ans 10 mois	966	2 ans 10 mois
	9e		1015	
Hors-classe	1 ^{er}	1 an	801	1 an
	2 ^e	1 an	852	1 an
	3 ^e	1 an	901	1 an
	4 ^e	1 an	958	1 an
	5 ^e	5 ans	1015	2 ans 10 mois
	6 ^e		Groupe A	

Tableau 3 - Nos propositions immédiates pour la carrière des maîtres de conférences

Class e	Echelon	Durée actuelle	Indice brut
2 ^{ème}	1 ^{er}	1 an	801
	2 ^e	1 an	852
	3 ^e	1 an	901
	4 ^e	1 an	958
	5 ^e	5 ans	1015
	6 ^e		Groupe A
1 ^{ère}	1 ^{er}	4 ans 4 mois	1015
	2 ^e	4 ans 4 mois	Groupe B
	3 ^e		Groupe C
Except.	1 ^{er}		Groupe D
	2 ^e		Groupe E

Classe	Echelon	Durée	Indice brut
normale	1 ^{er}	1 an	801
	2 ^e	1 an	852
	3 ^e	1 an	901
	4 ^e	1 an	958
	5 ^e	2 ans 10 mois	1015
	6 ^e	3 ans	Groupe A
	7 ^e	3 ans	Groupe B
	8 ^e		Groupe C
Exception nelle	1 ^{er}		Groupe D
	2 ^e		Groupe E

Tableau 4 - Nos propositions pour les professeurs : carrière actuelle à gauche, carrière proposée à droite.

6) déroulement de carrière pour les enseignants du second degré

L'entrée dans le supérieur pour les agrégés et les certifiés semble se traduire, pour beaucoup d'entre eux, par un ralentissement sensible de leur rythme d'avancement : ainsi un avancement au grand choix pendant toute une carrière, possible dans le secondaire, a peu de chances d'arriver dans le supérieur.

Nous revendiquons avec les autres syndicats de la FSU, pour tous les enseignants, quel que soit le lieu d'exercice :

- un avancement d'échelon au rythme le plus favorable
- la refonte des carrières, par l'intégration des échelons de la hors classe dans la classe normale, avec indice terminal correspondant au dernier échelon de la hors classe, dont doivent bénéficier tous les collègues, y compris les retraités.

Par ailleurs des mesures spécifiques s'imposent, destinées à mieux prendre en compte la situation des collègues en poste dans le supérieur :

- la mise en œuvre d'une enquête comparative nationale sur l'évolution des déroulements de carrière de tous les enseignants relevant du post-bac (Classes Préparatoires, Techniciens Supérieurs, Enseignement Supérieur),
- des mesures de rattrapage, à la fois pour les avancements d'échelon et les promotions à la hors classe, grâce à une bonification indiciaire,
- un avancement d'échelon au rythme le plus favorable et hors contingent (sur le modèle des détachés à l'étranger qui, comme les PRAG et PRCE, se voient attribuer une note administrative sur 100).

Enfin nous demandons que soit négociée une amélioration du fonctionnement des CAP, et que soit rétabli l'usage de barèmes assurant une équité dans la gestion des carrières du secondaire.

7) Les personnels non titulaires

Le phénomène de la précarité est massif dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Nous dénonçons avec énergie la disposition de la loi LRU autorisant les universités à recourir à des emplois en CDI ou CDD d'enseignants, de chercheurs et de BIATOSS quasiment sans contrôle. Cela accentuera un mal profond de nos établissements qu'il est au contraire urgent d'éradiquer.

La précarité touche en particulier les jeunes chercheurs et nous avons réclamé des mesures de lutte contre ce fléau auprès du CSRT. Elle touche également les enseignants moins jeunes, dont le rôle est essentiel dans de nombreux services mal définis statutairement (centres de langues, FLE¹³ ...).

Les enseignants et les chercheurs précaires n'ont pas profité du plan Sapin de résorption de la précarité qui refusait aux docteurs l'accès aux corps du A+. Nous demandons que soit mis en chantier dans un délai le plus bref possible un nouveau plan de résorption ouvert aux titulaires d'une thèse.

Dans l'immédiat, il faut assurer aux collègues non titulaires des conditions décentes d'exercice. Une définition de leurs services doit être établie afin de limiter les abus, dans une concertation générale à laquelle le SNESUP entend participer pleinement. En plus, une grille de progression de carrière, construite sur le modèle des personnels statutaires, doit être mise sur pied de façon à éviter les inégalités. Enfin, les personnels en situation

¹³ Français langue étrangère

de précarité doivent bénéficier d'un véritable droit de recours face aux décisions prises à leur égard.

8) La mission enseignement pour les enseignants du supérieur

La charge d'enseignement dans le supérieur, pour les enseignants comme pour les enseignants-chercheurs, est démesurée, nuit à la qualité des missions, et de l'avis général a empiré dans les dernières années, notamment avec la mise en place du LMD.

Le SNESUP demande la réduction à 150 h maximum du service d'enseignement de tous les enseignants-chercheurs, à 250 h pour les autres enseignants, avec équivalence TP=TD.

Cette réduction doit s'accompagner de la prise en compte intégrée de l'ensemble des actes et responsabilités pédagogiques (directeurs des études, responsables de filières ...) dans le service d'enseignement par l'adoption d'un tableau national d'équivalence.

A la suite des Etats généraux de la recherche, nous demandons la réduction de moitié du service d'enseignement pour les ATER et les enseignants-chercheurs nouvellement nommés.

Toutes ces mesures d'allègement d'horaire doivent être prises en charge par l'Etat. Il en est de même des décharges pour recherche accordées aux enseignants de second degré engagés dans une activité reconnue de recherche (voir point suivant).

Ces mesures ne doivent pas remettre en cause le maintien d'une définition statutaire des services excluant toute forme de modulation des services. Nous sommes totalement opposés à la modulation des services incluse dans la LRU.

9) La mission recherche pour les enseignants du supérieur

Le SNESUP réaffirme sa détermination à défendre les libertés académiques. Le droit à la recherche pour tous les enseignants du supérieur doit être préservé et conforté face à des discours visant à réserver la recherche à un aréopage réduit, ce qui serait une catastrophe pour les sciences de notre pays. Le désengagement de l'Etat, notamment sur les crédits récurrents, met en cause le droit à la recherche de chaque enseignant-chercheur qui doit être garanti dans tous les établissements. Il faut des processus ou instances de recours pour ceux qui ne trouvent pas cette possibilité de répondre à cette mission qui fait partie de leurs statuts.

Le SNESUP défendra le droit pour tout enseignants du supérieur d'être intégrés dans un laboratoire. L'interdiction parfois faite d'appartenir à plus de deux laboratoires n'existe pas dans les textes et doit être combattue.

La réduction de la charge statutaire d'enseignement, la possibilité accrue d'obtenir des années sabbatiques ou la mobilité vers les organismes de recherche, doivent favoriser l'implication des enseignants du supérieur dans la recherche.

Pour les enseignants du second degré, cet investissement dans la recherche est actuellement trop peu encouragé, et pas du tout reconnu dans la carrière. Il est important de trouver une issue à cette situation. Nous demandons pour les collègues de second degré qui préparent une thèse ou qui maintiennent leur effort de recherche après la thèse une généralisation des allègements de service le ramenant à celui d'un maître de conférence. Nous exigeons par ailleurs l'intégration des PRCE ou PRAG dans le corps des maîtres de conférences pour les docteurs qualifiés.

10) Les droits statutaires des fonctionnaires

a) Droits sociaux

Le SNESUP attache beaucoup d'importance aux droits liés à la protection sociale. Ainsi, le respect des droits aux congés, qu'il s'agisse de congés liés à la maternité ou à la paternité, ou de congés de maladie, au-delà de l'obtention du congé lui-même, pose deux problèmes :

- dans le cas du congé parental, problème de la réintégration, qui pose parfois des difficultés : l'adoption de la loi LRU demande qu'une attention nouvelle y soit portée.
- dans tous les cas, mode de calcul du service restant dû au retour du congé. Nous traitons cette question au b) ci-dessous.

En matière d'aides sociales, la décentralisation des services a pour résultat des non octrois d'aides faute de pouvoir déterminer le niveau concerné par une demande. Il faut qu'une réglementation précise permette aux intéressés de bénéficier, à égalité sur tout le territoire, d'un dispositif d'aide sociale particulièrement utile pour les collègues en situation de précarité.

Concernant le droit des handicapés, les textes récents qui facilitent l'adaptation des postes de travail, et imposent un recrutement de personnels handicapés, doivent être appliqués pour les enseignants du supérieur.

Enfin, la lutte contre les discriminations, en particulier pour l'égalité femmes-hommes, est un sujet sur lequel la situation des enseignants-chercheurs est en régression dans certains domaines. Nous attendons des mesures précises pour avancer sur ce chapitre.

b) Le droit à congés

Nous avons alerté à maintes reprises la DGRH sur l'insuffisance de la note de service de 2001 et la nécessité d'une part de revoir la rédaction de ce document, d'autre part de lui donner un caractère réglementaire.

L'annualisation des services a apporté une grande complexité dans la façon de traiter ce problème. Nous considérons la théorie « calendaire » proposée par la DGRH comme non satisfaisante pour le résoudre, génératrice d'inégalités, et inapplicable dans beaucoup d'établissements. Il faut donc rechercher une règle plus adaptée et nous avons des propositions dans ce sens.

Nous attirons par ailleurs l'attention de la commission sur la jurisprudence européenne qui au sujet d'une affaire privée transposable au public a affirmé que les congés de maternité et les congés annuels, de nature différente, ne sauraient se recouvrir : à l'occasion de ce réexamen, il faut prendre en considération cet élément important.

c) Mutation

Le droit à mutation et en particulier à rapprochement de conjoints est un droit des fonctionnaires dont l'application aux enseignants-chercheurs et aux enseignants du supérieur est extrêmement difficile. Ceci engendre des drames humains dont le nombre est préoccupant.

Un groupe de travail ministériel a été obtenu par le SNESUP en 2007 pour chercher des solutions à ce problème. Notre syndicat a rencontré la DGRH et fourni un ensemble important de propositions. Malgré l'assurance que ce groupe de travail n'était pas abandonné, nous n'avons plus de nouvelles depuis plus de six mois.

Il faut insister sur les difficultés supplémentaires qu'engendrent la loi LRU et le décret sur les comités de sélection. Ce dernier va plus loin que la loi et met des entraves considérables aux mutations.

Nous souhaitons qu'une distinction soit faite entre la mobilité, nouveau « droit » mis au point par le gouvernement dont un projet de loi en cours d'examen décrit le rôle d'adaptation aux reconfigurations de la fonction publique , et la mutation, qui a toujours été un droit des fonctionnaires et dans le cadre des rapprochements de conjoints est une exigence sociale dans l'enseignement supérieur comme dans toute la fonction publique.

11) Le droit syndical

Le droit syndical fait partie intégrante des droits statutaires des fonctionnaires. Nous sommes naturellement très vigilants sur son respect et souhaitons que ces travaux soient l'occasion de réaffirmer ce droit et de le développer dans le contexte des moyens modernes de communication.

Nous souhaitons que le principe de parité dans les instances soit réaffirmé, et que les tentatives, nombreuses à ce jour, de circonscription du droit syndical au nom d'une efficacité gestionnaire soient repérées et mises en échec. C'est ainsi que les dispositions statutaires de la loi LRU allant contre ce principe doivent faire l'objet d'un listage en vue d'un texte correcteur à faire adopter prochainement.

Concernant les technologies de l'information, nous souhaitons que le décret de 82 soit remis au goût du jour en renforçant son caractère de défense du droit syndical, tout en s'adaptant au principe (mentionné dans le protocole Sapin sur les NTIC) : Les règles de diffusion des courriels reprennent celles des tracts ; les règles sur les sites internet reprennent celles des affichages. Tous les moyens d'exercer leur rôle d'information dans les établissements doivent être accordés aux syndicats sur la base de ce principe, et toutes les protections des responsables syndicaux doivent être attachés à l'usage de ces moyens.