



# Pour des enseignants fonctionnaires à part entière

## EXISTANT

Le statut général des fonctionnaires de l'État, destiné à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions dans le respect des règles d'impartialité et de continuité, est fondamentalement défini dans la loi 84-16 du 11 janvier 1984 relative à la fonction publique et dans la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires. Certaines garanties affirmées par ces textes sont malheureusement mises à mal dans l'enseignement supérieur, souvent de longue date, en particulier :

- protection fonctionnelle en cas de harcèlement, injures, menaces, etc. (art 11 de la loi 83-634) ;
- droit aux jours fériés, aux congés

maternité, maladie, etc. (art 21 de la loi 83-634) ;

- droit à la formation professionnelle continue (art 21 et 22 de la loi 83-634) ;
- aménagement du poste de travail et processus de reclassement suite à une situation de handicap (loi 84-16, art 40 ter et 63) ;
- droit au rapprochement de conjoint (article 60 de la loi 84-16), traité dans la fiche dédiée aux recrutements et mutations ;
- participation, par l'intermédiaire des délégués dans les organismes consultatifs, au fonctionnement des services, à la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs (art 9 de la loi 83-634).

Concernant les congés des enseignants du supérieur, suite aux propositions et aux

relances du SNESUP depuis 2009, le ministère a enfin publié le 30 avril 2012 la circulaire 2012-0157. Elle répond partiellement à nos demandes : demi-service en cas de maternité quelle que soit la date d'accouchement, décompte d'un minimum de service en cas de congé maladie... sont des points qui doivent se traduire dans les services des collègues. L'exercice du droit syndical est quant à lui réglementé par le décret 82-447 du 28 mai 1982 modifié par un décret n° 2012-224 du 16 février 2012. Ses dispositions prévoient la mise à disposition de locaux équipés et de panneaux d'affichage, l'organisation de réunions d'information syndicale auprès des personnels, l'attribution d'autorisations d'absences et de décharges pour activité syndicale... ●

## CRITIQUE

Le développement dans les universités de méthodes de management issues du monde de l'entreprise, la mise en concurrence des collègues, les pressions engendrées par l'essor de la recherche sur projets, le sentiment d'impunité de certains responsables contribuent à répandre une atmosphère d'insécurité propice au développement des troubles psychosociaux et à la multiplication des situations de harcèlement. Ce constat s'est traduit par une nette augmentation des appels à l'aide au SNESUP, que ce soit dans ses sections, sa cellule harcèlement ou son secteur Affaires Personnelles. Ces dossiers très complexes et délicats nécessitent parfois l'intervention d'avocats.

Alors que l'administration est tenue d'accorder la protection fonctionnelle due par l'art 11 de la loi 83-634 dès que les conditions sont remplies, des présidents d'université prennent parti pour l'un ou

l'autre des protagonistes et la refusent arbitrairement à des collègues attaqués, en dépit même parfois d'un rapport extérieur accablant.

Le droit aux congés a été fortement négligé lors de mise en place de l'annualisation des services.

La circulaire du 30 avril 2012 devrait améliorer la situation. Elle conserve néanmoins la méthode calendaire très critiquable et source de litiges sur les heures complémentaires planifiées, et qui, associée à la journée de carence, se traduira par une double peine. Elle se défait sur les CA d'universités pour le droit des enseignants à bénéficier des jours fériés, et ne traite pas des autorisations d'absence, notamment pour les réunions convoquées par l'administration (conseils d'université, de composante, de services communs, etc.).

Alors que le droit au congé de formation professionnelle est affirmé pour les fonc-

tionnaires, rien n'est prévu en pratique pour les enseignants du supérieur qui souhaitent se réorienter vers d'autres métiers. Il en est de même pour l'attribution annuelle d'un DIF (droit individuel à la formation) prévue par l'art 22 du décret 83-634.

Rien n'est organisé non plus pour les collègues qui se retrouvent en situation d'incapacité médicale.

L'action sociale, laissée à l'initiative des établissements, est peu développée. Les représentants des personnels ne sont pas toujours associés à sa définition et à sa gestion.

La simple application de la réglementation relative aux moyens d'exercice des droits syndicaux est encore à conquérir dans certains établissements pour obtenir un local, un panneau d'affichage, des réunions d'information, la liberté de circulation dans les services, le paiement des heures complémentaires effectuées



## CRITIQUE (suite)

par des bénéficiaires de décharge d'activité syndicale, etc. En calculant les moyens syndicaux sur la base des équivalents temps plein (167 000) au lieu du nombre des emplois (237 000), le ministère les réduit délibérément, en contradiction complète avec le droit syndical. En outre, l'accès des organisations syndi-

cales aux moyens électroniques d'information et de communication reste souvent entravé par des administrations qui ne se privent parfois pas d'en abuser pour critiquer l'action des syndicats et représentants des personnels. Trop souvent, les administrations universitaires et les présidents négligent les organes de

représentation du personnel (CT, CHSCT, CCP-ANT), voire enfreignent leur réglementation. Enfin, l'exercice des mandats syndicaux et de représentation du personnel n'est toujours pas pris en compte dans la progression de carrière, ce qui constitue une discrimination anti-syndicale flagrante. ●

## PROPOSITIONS

- Garantir un fonctionnement démocratique des établissements, le respect des instances élues, le respect des libertés scientifiques et pédagogiques, en finir avec la mise en concurrence systématique, renforcer la collégialité et des coopérations ;
- Rendre effectif le droit à la protection fonctionnelle auquel les présidents font régulièrement obstacle ;
- Mettre en place dans les établissements une commission harcèlement placée auprès du CHSCT et développer les moyens nécessaires à cette instance pour le traitement de la souffrance au travail ;
- Garantir et améliorer le droit aux congés légaux (maternité, maladie, jours

fériés...), notamment en complétant les bonnes dispositions de la circulaire du 30 avril 2012 et en leur conférant un caractère réglementaire ;

- Ouvrir l'accès au DIF et au congé de formation professionnelle pour tous les enseignants du supérieur, les CRCT n'ayant pas les mêmes fins ;
- Développer et structurer l'action sociale avec les représentants des personnels ;
- Organiser un dispositif de prise en charge des enseignants subissant une incapacité médicale ;
- Appliquer la réglementation relative à l'exercice des moyens syndicaux, reconnaître et garantir les autorisations spéciales d'absence. Mettre en place des

dispositions pour éviter la pénalisation des titulaires de mandats syndicaux dans leur carrière, comme celle de leur équipe, laboratoire ou service d'affectation dans l'attribution des moyens

- Assurer un droit d'expression et de diffusion électronique pour les élus et les organisations syndicales, par l'accès aux moyens informatiques et aux adresses électroniques professionnelles des agents.
- Comptabiliser en déduction des obligations de service les activités d'élu dans les instances . Prévoir une formation pour les élus, prise en compte sur le temps de travail. ●



© Dieter Chamma