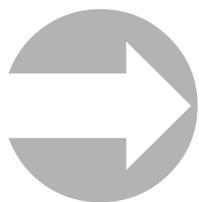


Réaffirmer et renforcer les statuts nationaux :



recrutement, mutation, détachement

EXISTANT

Le recrutement des enseignants-chercheurs (EC) a toujours posé un problème en raison de la nécessité de concilier le principe du concours propre à la fonction publique, le principe constitutionnel d'indépendance des EC, et une nécessité parfois exagérée de satisfaire des exigences locales en matière de profil. Les modalités contenues dans le décret n° 84-431 du 6 juin 1984, fortement décriées pour leurs dérives localistes et leur opacité, ont été fondamentalement remaniées par la loi LRU et son décret d'application du 23 avril 2008. Loin de résoudre ces dérives, les nouvelles dispositions ont érigé un système plus opaque encore, et instauré les pleins pouvoirs du chef d'établissement qui, assuré par la loi LRU de

disposer d'un CA soumis à sa volonté, crée des comités de sélection à sa guise et dispose d'un droit de veto. Les pouvoirs discrétionnaires du CA ont toutefois fait l'objet de restrictions par le Conseil d'État suite aux recours entrepris et soutenus par le SNESUP, faisant émerger une jurisprudence qui affirme la qualité de jury au comité de sélection. Le principe de recrutements au fil de l'eau a supplanté partiellement les campagnes nationales de recrutements qui permettaient aux candidats de disposer de l'ensemble de l'offre de postes, au profit d'une optimisation so-disant offerte aux établissements. Pour les disciplines juridiques et économiques, le système largement déconsidéré de l'agrégation du supérieur, a été

maintenu inchangé par la loi LRU. Par ailleurs les mutations, déjà très difficiles dans le dispositif initial du décret du 6 juin 84, ont été l'objet d'un déni total de V. Pécresse qui a maintenu en avril 2009 l'obligation pour les candidats à mutation de se présenter en concurrence avec les candidats au recrutement.

Les modalités de nomination des enseignants de premier et second degrés ne sont pas réglementées. Le chef d'établissement, s'entourant au mieux d'une commission ad hoc, choisit librement son candidat.

La même maîtrise totale du chef d'établissement règne sur le recrutement des enseignants non titulaires, auxquels est consacrée une fiche à laquelle nous renvoyons. ●

CRITIQUE

Le pouvoir discrétionnaire du chef d'établissement, érigé en principe par la loi LRU, accentue les pratiques de népotisme, de copinage et de règlements de comptes dans les recrutements. Loin de combattre le localisme, les dispositions nouvelles en ont accru les effets tout en réduisant les possibilités réglementaires de contrôle et de contestation par les candidats.

On assiste de fait à un alignement par le bas des modalités de recrutement sur la situation déréglementée en vigueur pour les agents non titulaires.

La concurrence exacerbée entre établis-

sements rend le problème plus aigu encore. Par la politique « d'excellence », accompagnée de la création de « chaires » et autres postes à privilège, et la possibilité donnée aux établissements de créer des primes par la loi LRU, le gouvernement Sarkozy a aggravé une hiérarchie de fait entre universités de prestige, établissements ordinaires et « collèges » universitaires, les uns et les autres se retrouvant à armes inégales pour les recrutements, qui participent ainsi à une différenciation qualitative des personnels selon les établissements.

Concernant les mutations, il faut rétablir

sur ce point comme sur d'autres le respect des droits des agents publics, auxquels est consacrée une autre fiche. Le droit au rapprochement familial reste toujours nié aux enseignants du supérieur séparés de leur conjoint, qui ne bénéficient pas de la priorité reconnue par la loi. La situation des conjoints séparés participe, parfois de façon dramatique, à la souffrance au travail dont on observe la montée dans le supérieur. ●

➔ Réaffirmer et renforcer les statuts nationaux : recrutement, mutation, détachement

PROPOSITIONS

- Abroger le décret « comités de sélection » du 10 avril 2008, le décret statutaire modificatif du 23 avril 2009.
- Supprimer les chaires d'excellence.
- Transformer les emplois des PRAG/PRCE docteurs qualifiés en emplois d'EC. Reconnaître l'investissement en recherche des personnels de statut second degré.
- Transformer en emplois de PR les emplois de MCF occupés par des collègues qualifiés PR.
- Mettre en place des procédures garantissant la possibilité de mutation et le droit de priorité aux fonctionnaires séparés de leur conjoint. Abandon du recrutement au fil de l'eau et retour à une publication des postes plusieurs mois avant les recrutements. Prévoir pour les candidats à mutation qu'ils puissent se présenter dès la publication des emplois en vue d'une affectation sur l'un ou plusieurs des établissements annoncés. Les modalités peuvent être définies dans le cadre de concours sur regroupement d'emplois proposé par le SNESUP. Une procédure nationale similaire peut être mise en place pour les enseignants de statut second degré.

Un recrutement par des instances collégiales

- En finir avec la mainmise du président d'établissement sur les recrutements et supprimer le droit de veto.
- Créer des instances pérennes de recrutement des enseignants-chercheurs, constituées majoritairement d'élus et fondées sur une ou plusieurs disciplines du CNU, compatibles avec des concours sur regroupements d'emplois selon un périmètre géographique étendu et un fléchage des postes repensé.
- Réserver au CNU les missions concernant notamment les qualifications et reconnaissances d'équivalences.
- Le SNESUP rappelle avec force son exigence de concours séparés pour les mutations des EC afin de garantir le droit au rapprochement des conjoints (voir la fiche "droits des agents")
- Abandon du recrutement au fil de l'eau et retour à une publication nationale des postes plusieurs mois avant les recrutements. Prévoir pour les candidats à mutation qu'ils puissent se présenter dès la publication des emplois en vue d'une affectation sur l'un ou plusieurs des établissements annoncés.

- Unifier les procédures de recrutement en supprimant l'agrégation du supérieur.
- Créer réglementairement les modalités transparentes et démocratiques d'affectation des personnels du second degré dans l'enseignement supérieur et prévoir la possibilité de mutation.
- Modifier la procédure de titularisation en restaurant un vrai droit de recours. Les nombreux problèmes constatés dans les établissements le justifient.

Un recrutement à la hauteur des besoins

- Mettre en oeuvre sur la prochaine décennie un plan pluriannuel de création de postes de fonctionnaires d'Etat pour répondre aux besoins, résoudre la précarité et limiter le recours au heures complémentaires au minimum. Recruter un minimum annuel de 5000 postes d'enseignants-chercheurs et chercheurs et 5000 postes de BIATOSS et ITA. Compléter ce dispositif par une transformation des heures complémentaires en postes statutaires.
- Organiser une campagne exceptionnelle pour recruter 1 000 enseignants-chercheurs supplémentaires dès cette année.



© Didier Chamma