



# Revaloriser les carrières des enseignants du supérieur

## EXISTANT

Pour les enseignants-chercheurs (EC) les grilles de carrières datent de 1984 (décret 84-431). Elles sont caractérisées par une barrière de classes génératrice de forts retards de carrières et des longueurs d'échelon trop importantes. Conjointement à la baisse du pouvoir d'achat du point d'indice, elles ont abouti à un manque d'attractivité des carrières justement reconnu par les rapports Schwartz et Hoffmann en 2008. Le « plan carrières » de V. Pécresse s'est traduit par les décrets du 23 avril 2009, améliorant un peu la durée du grade PR2, mais ignorant quasiment les MCF. Le décret sur le reclassement était attendu depuis bien longtemps. La dégradation du rapport PR/MCF

s'est poursuivie ces dernières années. Le mécanisme de promotion de classe met en jeu le CNU (dont le rôle n'a pu être remis en cause par V. Pécresse) et, selon des règles locales très opaques, les CA restreints ; au niveau national, le décret de 2009 a ajouté un mécanisme d'évaluation non encore mis en oeuvre car sa vocation à servir les mesures élitistes et inégalitaires comme la modulation de service a provoqué une forte résistance des élus CNU.

S'agissant des enseignants des premier et second degrés, les conditions spécifiques du supérieur, notamment la notation unique dans les établissements, mal accordées au fonctionnement des CAP,

défavorisent ces collègues dans leur carrière, et le ministère Pécresse n'a rien fait pour améliorer cette situation malgré ses promesses.

S'agissant des enseignants non titulaires (ENT), le refus obstiné du ministère d'assumer ses responsabilités face aux conséquences de sa politique délibérée de précarisation de l'emploi fait reposer sur les établissements une gestion totalement déréglée. Le décret 86-83 sur les agents non titulaires se borne à imposer des entretiens tous les 3 ans sans la moindre indication sur l'avancement de carrière. ●

## CRITIQUE

La comparaison des carrières dans l'enseignement supérieur, aussi bien avec les emplois de niveau comparable dans le secteur privé qu'avec certains statuts particuliers de la fonction publique comme ceux des hospitalo-universitaires, montre de manière criante la dévalorisation de nos métiers. Les mesures de V. Pécresse, fondées sur le principe d'« excellence » synonyme pour le ministère de concurrence et exclusion, et intro-

duisant partout une inégalité de traitement, ont désespéré les EC et aggravé le manque d'attrait des jeunes pour les professions de l'ESR. Les problèmes graves dénoncés par les rapports Schwartz et Hoffmann restent entiers et, tandis que les EC ont tous constaté la baisse aggravée de leur pouvoir d'achat, des antagonismes s'exacerbent et des dérives mandarinales ont été encouragées. Enfin, l'entrée tardive dans les carrières des

enseignants-chercheurs, enseignants et chercheurs se traduit par des conditions défavorables pour la retraite.

La situation des ENT mérite une attention particulière, le recours au contrat, encouragé par la loi LRU, tendant à supplanter la fonction publique, institutionnalisant la précarité et déréglant l'emploi. Une fiche spécifique « résorber la précarité » est consacrée aux non titulaires. ●

## PROPOSITIONS

- 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.
- Revoir à la hausse la grille indiciaire des enseignants-chercheurs pour tenir compte

de leur qualification (pas de durée d'échelon supérieure à 2 ans 10 mois pour les MCF et à 3 ans pour les PR, remise en parallèle des grilles MCF HC et PR2, ajout d'échelons de fin de carrière pour les MCF HC, fusion PR2 et PR1.

- Rééquilibrer le rapport numérique entre les corps MCF et PR dans la perspective de 50 %-50 %.

- Des transformations de postes sont nécessaires pour les MCF qualifiés PR. Dans les groupes 1 et 2 du CNU des mesures de rattrapage spécifiques doivent être prévues. De plus, ces transformations doivent être un outil politique pour améliorer le ratio femmes/hommes actuellement trop faible en raison des pesanteurs sociales



# Revaloriser les carrières des enseignants du supérieur

## PROPOSITIONS (SUITE)

### POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

et des conséquences des maternités sur les carrières.

- Abroger les statuts dérogatoires (Institut Universitaire de France...)
- La reconnaissance de l'activité relative à la thèse (années de doctorat et années post-doc) doit être effective pour tous les personnels en poste. Obtenue pour les enseignants-cher-

cheurs recrutés depuis 2009, elle doit être généralisée par une accélération de carrière de trois ans pour ceux qui n'en ont pas encore bénéficié et accompagnée de mesures de prise en compte pour la retraite.

- Les règles de reclassement doivent être revues de sorte à ne plus pénaliser les anciens fonctionnaires.

• 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). ●

### POUR LES ENSEIGNANTS DE PREMIER ET SECOND DEGRÉS

- Prendre des mesures spécifiques de revalorisation de carrière des enseignants de statut premier ou second degré affectés dans l'enseignement supérieur, avec un plan d'intégration des PRCE dans le corps des agrégés.

- Intégrer la hors classe des PRAG/PRCE dans une carrière reconstituée en onze échelons, avec un rythme d'avancement unique, où le onzième échelon correspond à l'indice terminal actuel de la HC.

- Transformer les emplois des PRAG/PRCE docteurs qualifiés en emplois d'EC. Reconnaître l'investissement en recherche des personnels de statut second degré. ●

### RENDRE LE POUVOIR D'ACHAT PERDU

- Comblent la perte de pouvoir d'achat par l'augmentation immédiate de 10 % de la valeur du point d'indice, l'attribution uniforme de 50 points d'indice et une véritable revalorisation des rémunérations qui permette d'assurer l'attractivité de nos métiers.
- Étendre l'égalité TP=TD à tous les

enseignants et aux heures complémentaires.

- Porter le taux des heures complémentaires à 125 % de l'heure statutaire moyenne, pour limiter le recours à ces heures.
- Intégrer les primes dans les traitements. Dans un premier temps, définir natio-

nalement les montants des primes et leurs modalités transparentes d'attribution.

- Revaloriser le taux de pension et ramener l'âge légal ouvrant droit à la retraite sans décote à 60 ans, avec 37,5 annuités de cotisation pour un taux plein. ●



© Didier Chamma