



Aux responsables de sections

Aux membres de la commission administrative nationale

Chers camarades

Lors du congrès du SNESUP en commun avec le SNCS, trois ateliers seront organisés. L'un d'eux porte sur le thème "métier-recrutements-statuts".

Vous trouverez ci-après deux documents relatifs aux statuts des enseignants du supérieur.

- "Les positions du SNESUP-FSU": projet qui sera finalisé comme un document adopté par le congrès pour servir d'instrument dans nos luttes à venir.

- "Questions": ce texte, qui se présente avec le même plan que le précédent, vous présente un certain nombre de pistes pour vous aider à apporter à ce travail toutes les contributions qui vous paraîtront utiles soit avant le congrès, soit par l'intermédiaire de vos délégués.

Vous n'êtes bien sûr pas limités aux questions posées.

La participation du plus grand nombre de sections à ce travail sera le gage de l'adoption d'un ensemble de mandats représentatifs de l'ensemble de notre syndicat. En nous munissant de positions claires et précises sur les statuts des enseignants et des enseignants-chercheurs, ce document sera une aide précieuse dans nos actions.

Amitiés syndicales.

Noël BERNARD  
Secrétaire National

# **STATUTS DES ENSEIGNANTS DU SUPERIEUR**

## **Les positions du SNESUP-FSU**

Version 20 mars 2008

Le congrès d'étude conjoint du SNESUP et du SNCS les 3 et 4 avril 2008 consacre en particulier un thème d'études aux statuts des enseignants du supérieur. Ces travaux ont lieu dans le contexte particulier d'une réforme profonde de la fonction publique dans le cadre de la RGPP. Mais dans l'enseignement supérieur le contexte est rendu particulièrement grave par la publication en août 2007 de la loi sur les « libertés et responsabilités des universités » et par ses prolongements dans les travaux de la commission Schwartz concernant les statuts des personnels.

Le SNESUP-FSU voit dans la loi LRU démembrément du supérieur et menaces pour les personnels. Il combat les conséquences de cette loi tant pour les universités que pour les personnels et demande son abrogation. Il ne considère pas pour acquises les mesures contenues dans cette loi qui portent atteinte à la notion de Service Public, à la Fonction Publique, et aux principes fondateurs des universités. Il met tout en œuvre pour obtenir l'ouverture d'une négociation globale sur l'enseignement supérieur en vue d'une réforme satisfaisant les aspirations des personnels et des étudiants et les besoins de notre pays.

C'est dans ce cadre que le présent document précise les positions de notre syndicat concernant les statuts des enseignants et des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur.

\*\*\*\*\*

### **Constat**

Les nouveaux enseignants-chercheurs, à leur arrivée dans le supérieur font preuve d'un grand enthousiasme et acceptent des conditions de travail pourtant très rudimentaires : manque de matériel et bien souvent d'un bureau, de moyens, surcharge de travail. Ce qui les pousse à s'investir est le caractère passionnant des deux principales missions, la recherche et l'enseignement, qui forment un métier équilibré entre l'exigence et le dépassement de soi propres à la recherche et la chaleur de multiples contacts humains.

Pourtant le nombre de vocations est faible, insuffisant pour un pays développé, et fait craindre pour le renouvellement du potentiel de recherche de notre pays. En témoigne la diminution préoccupante du nombre de thèses dans les universités françaises. Les obstacles tiennent tant aux conditions d'études et d'accès au métier, proprement scandaleuses, qu'à la perspective d'une carrière très peu avantageuse. En fait, le décrochage salarial est énorme entre les EC et les cadres de même niveau de formation et la sécurité apportée par le statut de fonctionnaire titulaire est remise en cause, renvoyée le plus tard possible.

Avec la pénibilité accrue et l'alourdissement de la somme de tâches à accomplir, l'attrait incontestable de notre métier a cessé de contrebalancer le sacrifice que représente, en regard d'autres carrières de haut niveau, le choix de l'enseignement supérieur.

Pour les enseignants de statut second degré (PRAG, PRCE), qui constituent plus du quart des enseignants titulaires du supérieur, le choix de l'enseignement supérieur est motivé par un intérêt pédagogique pour un enseignement de niveau élevé s'adressant à un public adulte ; pour beaucoup également par la perspective de pouvoir s'intégrer à des équipes de recherche. Ces objectifs sont vite déçus par une charge excessive d'enseignement, et les collègues ont le plus souvent la surprise de découvrir que leur progression de carrière est ralentie par rapport à ce qu'elle est dans le secondaire. Déçus par les conditions de travail, par le manque de considération dont ils font l'objet dans l'université et par la dévalorisation de leur carrière, il n'est pas rare que ces collègues décident de repartir dans le secondaire.

On peut étendre le constat à l'ensemble des personnels du supérieur. Les BIATOSS, mal rémunérés, pris dans un maquis de statuts complexe et souvent sans perspective, font face à un travail pénible et qui s'alourdit d'année en année. La précarité de l'emploi atteint chez les BIATOSS des proportions insupportables.

**La plupart des positions qui suivent seraient rendues inopérantes si la modulation des services entrat en application. Il est impératif de tout mettre en œuvre pour mettre en échec cette disposition tout comme l'ensemble de la loi LRU.**

## **1 - Un statut de fonctionnaires, une gestion paritaire**

Le SNESUP est attaché au maintien du statut de fonctionnaires de l'Etat pour tous les personnels du supérieur. Il refuse l'extension des possibilités d'emploi en CDD et en CDI, particulièrement celles ouvertes en ce qui concerne les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs par la loi LRU. Au contraire des mesures immédiates de résorption de la précarité tant pour les enseignants que pour les BIATOSS sont indispensables. Elles doivent s'accompagner d'un plan pluriannuel de création d'emplois statutaires d'enseignants du supérieur et de personnels BIATOSS fondé sur les besoins réels des établissements et formations d'enseignement supérieur, qui devra atteindre le rythme des 5000 créations d'enseignants-chercheurs par année, niveau nécessaire en matière de formations et de recherche cumulées.

La gestion des carrières au niveau national doit reposer sur des instances majoritairement élues. A tous les niveaux, elle doit s'appuyer autant que possible sur des critères transparents définis nationalement. Les recrutements dans l'enseignement supérieur doivent respecter les exigences d'un concours de la fonction publique, assurant l'indépendance des jurys, l'égalité des chances des candidats et la démocratisation de l'accès à la profession.

Les dispositions de la loi LRU et des projets ministériels vont au contraire dans le sens d'une gestion resserrée au niveau local et reniant tous les principes de gestion collégiale. Elles sont dangereuses pour les personnels et génératrices d'inégalités au niveau national. La loi instaure un système de recrutements opaque, inégalitaire et favorisant manœuvres et copinage.

Nous nous opposons notamment au principe d'attribution de primes au mérite par le président. De même l'attribution des PEDR au plan local est totalement inacceptable. (La question générale des primes fait l'objet plus loin –au point 4- d'un traitement plus approfondi)

Nous sommes également opposés à tout projet de fusion des corps de chercheurs et d'enseignants-chercheurs, qui sous couvert de flexibilité de carrières renforcerait l'instabilité incompatible avec une recherche au meilleur niveau.

## **2 - Le recrutement**

### **a) Pour les enseignements-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.

## **b) Pour les 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.

## **3 - La carrière**

### **a) Pour les enseignants-chercheurs**

Rappelons ici encore notre demande du maintien d'une instance nationale de gestion des enseignants-chercheurs, d'une évaluation par les pairs, respectant la parité A/B, transparente et critérisée. Le CNU doit être pleinement mis en mesure de jouer son rôle.

Sans revenir sur l'ensemble des mesures demandées pour les jeunes chercheurs dans un document remis au CSRT en août 2007, rappelons que dans le cadre d'une révision du décret 85-465 du 26-04-1985 sur les reclassements le SNESUP demande que l'ensemble des périodes doctorales et post-doctorales soient prises en compte lors du classement intervenant à la titularisation comme enseignant-chercheur.

La progression de carrière est automatique mais lente, certains échelons sont d'une durée excessive. Pour les MCF, nous demandons la réduction à 1an de chacun des 3 premiers échelons, et à 2ans10mois des échelons longs de la classe normale et de la hors-classe. Pour les professeurs, outre une réduction des échelons de la 2ème classe alignée sur celle de la hors-classe MCF, nous demandons pour la 1ère classe la réduction à 3ans des échelons.

Les collègues se heurtent aux barrages entre une classe et la classe supérieure, où nombre d'entre eux restent bloqués très longtemps. Si l'un de ces barrages a été supprimé pour les Maîtres de Conférences, débloquant des situations insurmontables depuis des années, il subsiste 3 barrages successifs pour les Professeurs dont la majorité ne possèdent de ce fait aucune perspective de carrière. Le SNESUP demande la suppression du barrage PR2-PR1.

Enfin, pour une revalorisation nécessaire des carrières du supérieur, nous en demandons l'ouverture vers le haut, de sorte que la classe normale MCF atteigne l'échelle lettre A ; la hors-classe MCF l'échelle B, les PR1 l'échelle D et la classe exceptionnelle PR l'échelle F.

On trouvera à la page suivante des tableaux illustrant de premières mesures immédiates pour la carrière des enseignants-chercheurs.

Classe	Echelon	Durée	Indice brut	Durée que nous proposons comme mesures immédiates
normale	1 <sup>er</sup>	2 ans	530	1 an
	2 <sup>e</sup>	2 ans 10 mois	608	1 an
	3 <sup>e</sup>	2 ans 10 mois	677	1 an
	4 <sup>e</sup>	2 ans 10 mois	755	2 ans 10 mois
	5 <sup>e</sup>	2 ans 10 mois	821	2 ans 10 mois
	6 <sup>e</sup>	3 ans 6 mois	882	2 ans 10 mois
	7 <sup>e</sup>	2 ans 10 mois	920	2 ans 10 mois
	8 <sup>e</sup>	2 ans 10 mois	966	2 ans 10 mois
	9 <sup>e</sup>		1015	
Hors-classe	1 <sup>er</sup>	1 an	801	1 an
	2 <sup>e</sup> .	1 an	852	1 an
	3 <sup>e</sup>	1 an	901	1 an
	4 <sup>e</sup>	1 an	958	1 an
	5 <sup>e</sup>	5 ans	1015	2 ans 10 mois
	6 <sup>e</sup>		Groupe A	

Nos propositions immédiates pour la carrière des maîtres de conférences

Classe	Echelon	Durée	Indice brut	Classe	Echelon	Durée	Indice brut
2 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup>	1 an	801	normale	1 <sup>er</sup>	1 an	801
	2 <sup>e</sup> .	1 an	852		2 <sup>e</sup>	1 an	852
	3 <sup>e</sup>	1 an	901		3 <sup>e</sup>	1 an	901
	4 <sup>e</sup>	1 an	958		4 <sup>e</sup>	1 an	958
	5 <sup>e</sup>	5 ans	1015		5 <sup>e</sup>	2 ans 10 mois	1015
	6 <sup>e</sup>		Groupe A		6 <sup>e</sup>	3 ans	Groupe A
1 <sup>ère</sup>	1 <sup>er</sup>	4 ans 4 mois	1015		7 <sup>e</sup>	3 ans	Groupe B
	2 <sup>e</sup> .	4 ans 4 mois	Groupe B		8 <sup>e</sup>		Groupe C
	3 <sup>e</sup>		Groupe C	Exceptionnelle	1 <sup>er</sup>		Groupe D
Except.	1 <sup>er</sup>		Groupe D		2 <sup>e</sup>		Groupe E
	2 <sup>e</sup> .		Groupe E				

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

### **b) Pour les enseignants du second degré**

Le ralentissement de carrière constaté en comparaison avec le second degré est notamment dû à l'impossibilité dans les CAPN et CAPA d'évaluer ces collègues avec ceux du secondaire qui n'ont pas la même échelle de notation : 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 déroulement 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.

## **4 - La rémunération**

Peu de formations à Bac+8 débouchent sur des corps aussi peu attractifs. Un Maître de Conférences débute à 1670 € nets et atteint 3020 € nets en fin de carrière ; s'il obtient la hors-classe il termine à 3558 € nets. Un Professeur débute à 2420 € nets ; il peut, s'il atteint le sommet de la Classe Exceptionnelle, finir à 4912 € nets. Mais la moitié des professeurs stationne à la 2<sup>e</sup> classe qui culmine à 3558 € nets.

La comparaison avec les carrières du privé est édifiante puisque le salaire le plus élevé que peuvent atteindre les maîtres de conférences est largement inférieur au salaire net moyen des cadres du privé et semi-public, qui s'élève selon l'INSEE à 3716 €

La revalorisation des carrières évoquée ci-dessus est nécessaire pour assurer l'attractivité des carrières du supérieur.

Opposés au système de primes, nous demandons que les primes soient intégrées au salaire. En tout état de cause, doit être proscrit tout système d'individualisation des salaires via par exemple, comme le prévoit la loi LRU, des primes au mérite ou un intérressement.

Il faut en outre une revalorisation indiciaire dans laquelle soit procédé un rattrapage du déficit de pouvoir d'achat accumulé depuis de nombreuses années. L'octroi pour tous les fonctionnaires de 40 points d'indice et l'augmentation de 5% du point d'indice est un minimum que nous revendiquons avec l'ensemble de la FSU.

## **5 - Les statuts des enseignants et/ou chercheurs non titulaires**

Le phénomène de la précarité est massif dans l'enseignement supérieur, et il touche de plus en plus les enseignants et enseignants-chercheurs.

Nous protestons avec énergie contre la disposition de la loi LRU autorisant le recours à des emplois en CDI ou CDD quasiment sans contrôle dans les universités. Cette disposition est de nature à décupler un mal profond de nos établissements qu'il est au contraire urgent d'éradiquer.

La précarité touche en particulier les jeunes chercheurs, mettant en péril la recherche dans notre pays ; et nous avons réclamé des mesures de lutte contre ce fléau dans notre rapport présenté au CSRT. Mais elle est également importante chez des enseignants moins jeunes, dont le rôle est essentiel dans de nombreux centres mal définis statutairement, comme les centres de langues ou de FLE.

Les enseignants précaires n'ont presque pas profité du plan de résorption de la précarité (plan Sapin) en raison de la limitation empêchant l'accès aux corps du A+.

Des mesures immédiates de résorption de la précarité tant pour les enseignants que pour les IATOS sont indispensables : nous demandons que soit mis en chantier dans un délai le plus bref possible un nouveau plan de résorption qui soit cette fois-ci accessible pour les personnels du supérieur.

Dans l'immédiat, il faut assurer aux collègues non titulaires des conditions décentes d'exercice : une définition des services doit être établie afin de limiter les abus, dans une concertation générale à laquelle le SNESUP entend participer pleinement ; une grille de progression de carrière doit être mise sur pied de façon à éviter les inégalités entre établissements. Enfin, les personnels en situation de précarité doivent bénéficier d'un véritable droit de recours face aux décisions prises à leur égard.

## **6 - Le service d'enseignement**

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'allégement 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. A cet égard notre opposition aux possibilités de modulation incluses dans les responsabilités élargies des universités est totale.

## **7 - La recherche**

Le droit à la recherche, c'est-à-dire, pour tous les enseignants du supérieur, à participer activement à l'une des deux missions fondamentales des universités, 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 sur un certain nombre de grands programmes de recherche met en cause le droit à la recherche de chaque enseignant-chercheur. Ce droit 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 chercheur d'être intégré dans un laboratoire. L'interdiction parfois faite d'appartenir à plus de deux laboratoires n'existe pas dans les textes et doit être combattue.

Le SNESUP réaffirme également sa détermination à défendre les libertés académiques.

La réduction de la charge statutaire d'enseignement, la possibilité accrue d'obtenir des années sabbatiques ou des passages dans les grands organismes de recherche, doivent favoriser l'implication des enseignants-chercheurs

L'investissement dans la recherche des enseignants de statut second degré est actuellement trop peu encouragé, et pas du tout reconnu dans la carrière. Il est important de trouver une issue à cette situation.

Le SNESUP demande une généralisation des allègements de service (ramenant leur service à celui d'un MCF) pour les collègues de second degré qui préparent une thèse ou qui maintiennent leur effort de recherche après la thèse. Nous réaffirmons par ailleurs la demande d'une transformation des PRCE ou PRAG en Maîtres de Conférences pour les docteurs qualifiés.

## **8 - Les autres tâches entrant dans les missions de l'université**

Comme déjà mentionné, nous demandons la mise en place d'une grille nationale d'évaluation de l'ensemble des tâches. Ce dispositif, à réaliser dans la plus grande concertation, représente un programme lourd, mais nécessaire pour deux objectifs :

- permettre la limitation de la charge totale des enseignants et enseignants-chercheurs
- permettre la prise en compte dans la carrière de l'ensemble des éléments relatifs aux activités de chaque agent.

Le dispositif d'évaluation en cours de mise en place depuis la loi sur la recherche donne bien des inquiétudes quant à sa transparence, son indépendance et son mode de fonctionnement. Le SNESUP réaffirme les principes suivants :

- Evaluation de toutes les unités de recherche selon des modalités cohérentes et convergentes, par des instances démocratiques renouvelées.
- Notamment un Comité national de la Recherche Scientifique transformé, prenant en compte de façon équilibrée l'ensemble des domaines de la recherche, et les instances correspondantes des EPST.
- Une évaluation régulière des enseignants-chercheurs par le CNU prenant en compte toutes leurs missions, en relation étroite avec les évaluations des équipes scientifiques.
- L'existence d'une instance d'appel en cas d'évaluation défavorable.

## **9 - 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 réintroduction, 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'engendent 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.

## **10 – 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) : tract = courriel et affichage = site internet. 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.

# **STATUTS DES ENSEIGNANTS DU SUPERIEUR**

## **QUESTIONS**

Version 20 mars 2008

En complément du document proposé à l'adoption par le congrès du SNESUP des 3 et 4 avril, vous trouverez ci-dessous un certain nombre de questions proposées au débat dans le syndicat. Les contributions que vous ferez remonter avant le congrès et lors de celui-ci ne sont nullement contraintes à se limiter à ces questions : sera bienvenu tout ce qui contribuera à doter le SNESUP d'un document complet et précis sur lequel appuyer nos luttes à venir.

### **Constat**

Comment allons nous mobiliser les collègues?

L'heure est-elle vraiment à la conquête de nouveaux droits (moins d'heures d'enseignement, salaire augmenté...) ?

Peut-on dire, au regard du nombre annuel de candidats à la qualification, que le métier n'est plus attractif ?

### **1 - Un statut de fonctionnaires, une gestion paritaire**

Le SNESUP a un mandat de création de 5000 postes par an :

Faut-il réactualiser ce chiffre, et faut-il préciser une durée ? Sur quelles bases étayer cette revendication ?

Discuter sur le nombre d'années à demander pour la création de 5000 postes par an n'est-il pas assez dérisoire et même dangereux en laissant croire aux collègues qui nous liront qu'il serait possible d'obtenir ne serait ce qu'un début de satisfaction avec le pouvoir actuel ?

### **2 - Le recrutement**

#### **a) Pour les enseignements-chercheurs**

Doit-on aller vers un concours national type second degré disciplinaire ou généraliser l'agrégation du supérieur ?

Le statut de fonctionnaire stagiaire proposé par le SNESUP serait à mettre en place à quel niveau de formation ? Quel devrait être le nombre annuel de prérecrutements proposés sous ce statut ? Quel serait dans ce contexte l'avenir des CIES ?

Concernant la proposition d'un concours sur regroupements d'emplois, quelles seraient les modalités d'un tel concours ? Quelle signification donner aux notions de champ thématique et de champ géographique ? Les PRES peuvent-ils constituer un périmètre possible ? Que doit devenir la qualification ?

### **b) Pour les enseignants du second degré**

On voit parfois proposer l'arrêt du recours à des enseignants de second degré dans le supérieur (PRAG, PRCE) ? Ceci devrait naturellement être accompagnée de 2 mesures :  
- intégration des collègues docteurs ou inscrits en thèse au corps des MCf,  
- arrêt complet de tout recrutement et création de poste PRAG-PRCE.

Cette proposition devrait-elle être reprise par le SNESUP ? Quels sont les arguments pour une telle mise en extinction ? Quels sont les arguments pour l'emploi de collègues su second degré ?

On peut peut-être couper la poire en 2 en fixant un taux maxi de prag et prce par rapport aux postes d'enseignants-chercheurs ? Faut il faciliter les interventions des prag et prce dans le second cycle ?

## **3 - La carrière**

### **a) Pour les enseignants-chercheurs**

Faut il refondre la grille des échelons en les ramenant tous à une durée <= 2ans 10

Faut il un passage automatique (après évaluation du dossier, comme cela se pratiquait pour la passage maître assistant 2 à 1), après x années d'ancienneté, de MCF à PR ?

### **b) Pour les enseignants du second degré**

Le critère de notation étant inopérant pour l'avancement PRAG (80% des collègues ayant la note maximale), quel critère de départage proposer, autre que l'ancienneté dans le corps actuellement utilisée ?

## **4 - La rémunération**

Comment se positionne le SNESUP sur la défiscalisation des heures supplémentaires, dispositif destiné à éviter des créations d'emplois ? sur le discours relatif à la productivité ?

## **5 - Les statuts des enseignants et/ou chercheurs non titulaires**

Le ministère, regroupe sous le vocable « enseignants non permanents » les associés, les ATER, les moniteurs, les assistants des disciplines médicales, les lecteurs et maîtres de langues. Ce faisant, il passe sous silence les contractuels (sur postes vacants de second degré, ou dans divers centres de langues, de FLE...); les vacataires (CEV ou ATV); les jeunes chercheurs doctorants ou en post-doc dont les situations sont très variables (parfois de simples « libéralités »).

Toutes ces catégories ne sont pas officiellement considérées comme précaires : Peut-on cerner les situations que nous considérons comme précaires ? A cette fin, quelle définition de la précarité est-elle pertinente ?

Dans la baisse du nombre de thèses, quel est le rôle joué par l'interdiction de s'inscrire en thèse sans financement (ce que nous avions demandé) non compensé par la petite augmentation du nombre d'allocations ?

## **6 - Le service d'enseignement**

Le mandat du SNESUP d'obligations de service réduites à 150h et 250h adopté au congrès de Paris, a rompu avec le rapport 2 usuellement appliqué tant dans la situation actuelle 192/384 que dans nos revendications antérieures.

Quelle est la justification de ces chiffres 150/250 ? D'autres seraient-ils plus justifiés ?  
Le mandat de retour à une définition hebdomadaire du service n'a jamais été abandonné.  
Faut-il réactiver cette revendication ?

Considérant le problème des jours fériés, des déplacements pour colloque, des formations et réunions syndicales prises sur le temps d'enseignement ... Dans quels cas le service d'enseignement peut-il être considéré comme fait ?

## **7 - La recherche**

La réduction horaire des enseignants de second degré que nous revendiquons est subordonnée à une "activité de recherche reconnue". Quelle évaluation peut-elle être menée permettant d'aboutir à la reconnaissance de leur activité de recherche ?

Peut-on demander le maintien d'un allègement de service pour les collègues de statut second degré maintenant un effort de recherche après la thèse sans créer un nouveau corps d'enseignant chercheur et sans accepter le principe d'un service d'enseignement modulé sur les activités de recherche (ou sur leur évaluation) comme le préconise Belloc ?

Notre revendication du droit à la recherche s'accompagne-t-elle de l'obligation d'exercer des activités de recherche?

## **8 – L'évaluation de toutes les tâches**

Pour l'évaluation individuelle, quelles conséquences peut-on en attendre (autres qu'un éventuel refus d'une prime ou d'une promotion) ?

Chaque prise de responsabilité doit-elle être élective ? doit-elle être valorisée en terme de décharge, de gratification indiciaire, de prime quelconque ? si oui, qui détermine la forme et/ou le montant de la valorisation (nationale ou par établissement) ?

## **9 - Les droits statutaires des fonctionnaires**

**a) Droits sociaux**

**b) Le droit à congés**

**c) Mutation**

La règle de l'exeat imposant à un enseignant-chercheur en poste depuis moins de trois ans dans un établissement à solliciter une autorisation pour bénéficier d'une mutation doit-elle être conservée ou faut-il demander sa suppression ?

## **10 – Le droit syndical**

Quelle protection contre des mesures de rétorsion envers les militants si la modulation des services était appliquée ?