



Travailler moins, travailler mieux

EXISTANT

Le décret 84-431 pour les enseignants-chercheurs (EC), le décret lang (93-461) pour les enseignants de second degré (E2D), ont fixé la mesure des services d'enseignement en « heures équivalent TD », avec l'équation 1 h de CM=1,5 h/TD et 1 h de TP = 2/3 h/TD. Sur cette base étaient définis des services de 192 h/TD pour les EC et 384 h/TD pour les E2D. Des décharges étaient prévues pour certaines fonctions, et certaines primes créées en 1989 pouvaient être partiellement converties en décharges.

La modification en 2009 du décret de 1984 a profondément transformé ce dispositif pour les EC, en cohérence avec la loi LRU. Sans tenir compte du fait que les textes sur la réduction du temps de travail dans la fonction publique n'ont

jamais concerné les EC et E, un équivalent en heures-fonction publique est arbitrairement fixé de sorte que 192 h/TD = 803,5 h/FP et la mission de recherche acquiert un équivalent horaire de 803,5 h/FP ; mais surtout le service d'enseignement peut être modulé, selon des règles locales, pour attribuer à chaque EC un service tenant compte de son évaluation par le CNU, instaurant un concept d'« évaluation-sanction » fortement rejeté par la communauté universitaire.

À cette occasion, l'équivalence TP/TD a été modifiée en TP = TD plus conforme à la réalité de nos activités d'enseignement, étendant aux EC une mesure déjà appliquée aux E2D mais ne l'appliquant pas aux contractuels, et ne concernant pas les heures complémentaires ; Aucune mesure de création de poste ni d'aug-

mentation budgétaire n'est venue compenser la perte de potentiel d'enseignement qui en découle.

Enfin, un mécanisme d'équivalence des tâches permettant de prendre en compte la diversité des activités des EC a été instauré, mais sans aucun réel cadrage national, ni abondement budgétaire, il a très peu atteint son but. Ce dispositif n'a pas, malgré nos interventions, été étendu réglementairement aux autres enseignants du supérieur.

Concernant les enseignants non titulaires (ENT), hormis quelques cas, notamment les vacataires et les doctorants (ATER, doctorants contractuels), aucune réglementation ne s'applique et des services allant du simple au triple, parfois différents au sein d'un même établissement, sont pratiqués. ●

CRITIQUE

L'annualisation des services instituée par le décret de 84 est en soi génératrice de nombreuses difficultés. Outre une excessive surcharge à certaines périodes, elle a eu un effet très négatif sur les droits sociaux comme les congés de maternité ou de maladie (voir fiche « droits des agents »).

À un fort alourdissement de la charge de travail, notamment depuis le LMD, aggravé par une multiplication des tâches confiées aux enseignants du supérieur, la loi LRU et ses décrets d'application avec l'idéologie de l'excellence sont venus ajouter une dose importante de stress au travail.

La notion de modulation du service pro-

cede de la politique d'individualisation des emplois et de mise en concurrence. Elle repose sur un mécanisme d'évaluation basé sur un principe de culpabilisation des collègues très vivement rejeté par la communauté (voir à ce sujet la fiche « gestion du personnel enseignant »).

S'ajoute à cela le ratage complet du référentiel des tâches qui, faisant naître une aspiration chez les enseignants, a engendré la frustration due à sa non-application dans les faits. Ce dispositif souffre d'une insuffisante définition des tâches et d'une absence de cadrage horaire au plan national, d'une confusion entretenue entre équivalence des tâches, décharges

et primes, et surtout de l'absence de prise en charge nationale des conséquences budgétaires.

La mise en œuvre de ces dispositions s'est accompagnée d'une inégalité de traitement entre les statuts (égalité TP = TD refusée aux ENT, équivalence des tâches refusée aux E2D et ENT, privilèges pour certains postes dits d'« excellence »...)

Pesant sur l'équilibre budgétaire des établissements en raison de leur non prise en charge par l'État, ces mesures ont fortement détérioré les conditions de travail et le climat dans les services, et entraînent une dégradation de l'enseignement et de la recherche. ●



PROPOSITIONS

- Abroger le décret statutaire des EC de 2009. Redéfinir dans le décret de 1984 les missions des enseignants-chercheurs et le temps de service, écarter toute modulation des services, supprimer l'évaluation introduite par l'art 7.1 du décret statutaire.

Réduire le temps de travail

- Diminuer les obligations de services d'enseignement pour aboutir à ce qui est la revendication du SNESUP : 125 h TD pour les enseignants-chercheurs, à l'instar des services d'enseignement assurés à l'étranger, et 210 h TD pour les seuls enseignants, avec égalité TP=TD. Dans un premier temps, il ne faudrait pas dépasser 150 h effectives.
- Bâtir un système national de prise en compte des tâches intégrant, outre les formes traditionnelles d'enseignement (i.e. CM/TD/TP), des formes d'enseignement ou/et des tâches qui sont nécessaires à l'accomplissement de nos missions et ne relèvent pas d'autres catégories de personnels. Réfléchir à l'articulation CM/TD.
- Garantir immédiatement et indépendamment des différences de statuts l'égalité des obligations de service de référence pour tous les personnels accomplissant les mêmes missions, qu'ils soient titulaires ou non, en les faisant bénéficier de la mesure TP=TD

et du système national de prise en compte des tâches.

- Intégrer les temps de déplacements dans les services d'enseignement réalisés dans des sites éloignés, conformément aux dispositions du décret 2006-781. Garantir le remboursement intégral des frais de déplacement correspondants.
- Revaloriser le taux de rémunération des heures complémentaires, en accord avec la qualification des enseignants du supérieur et des professionnels intervenants. Cette revalorisation, incluant l'égalité TP=TD, doit être suffisamment forte pour limiter leur utilisation.

Gagner les moyens de nos missions d'enseignement et de recherche

- Les enseignants-chercheurs doivent pouvoir se consacrer prioritairement et sereinement à leurs tâches d'enseignement et de recherche. L'exercice du droit à la recherche, dont le SNESUP réaffirme le caractère fondamental, implique de disposer des moyens et des conditions de travail pour mener nos missions (voir la fiche "droit à la recherche"). Rétablir des crédits récurrents suffisants. L'allocation des moyens aux structures ne doit pas s'appuyer sur des évaluations individuelles.

- Augmenter les droits au CRCT pour tous les enseignants-chercheurs par l'attribution d'une année tous les 7 ans. Ces nouveaux droits doivent s'accompagner, d'une part, de moyens financiers et, d'autre part, de la mise en place de structures nouvelles permettant d'accéder aux ressources nécessaires à l'exercice de ces droits (formation continue, équipements de recherche...). Ils ne se substituent pas à l'indispensable allègement de service pour tous et à un allègement spécifique (demi-service sur 3 ans) pour les débuts de carrière. Favoriser les délégations entre les universités et les organismes.
- Créer, en s'appuyant sur les IUFM, et sur l'expérience des CIES et des Services Universitaires de Pédagogie, des structures de formation initiale et continue des enseignants du supérieur.
- Mettre en œuvre sur la prochaine décennie un plan pluriannuel de création d'emplois publics de toutes catégories dans la fonction publique d'État pour répondre aux besoins et résoudre la précarité, avec un minimum annuel de 5 000 postes d'enseignants-chercheurs et chercheurs et 5 000 postes de BIATOSS et ITA.
- Campagne exceptionnelle pour recruter 1 000 enseignants-chercheurs supplémentaires dès cette année. ●



© Didier Chamma