



40^e anniversaire

Défendre le statut des enseignants-chercheurs

Le *Journal officiel* du vendredi 8 juin 1984 publiait le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur, créant ainsi les deux corps de professeur des universités et de maître de conférences, que nous connaissons aujourd'hui.

Cependant, les professeurs des universités existaient déjà au XIX^e siècle et le doctorat date de 1808. Ainsi le premier article de ce dossier retrace les évolutions du système universitaire et de l'enseignement supérieur de l'époque moderne à 1984.

La suite du dossier porte sur la période 1984-2024 avec une présentation de l'évolution des rémunérations salariales, des modalités de recrutement, des missions, des obligations de service ou du droit aux congés. Une cartographie de la répartition des enseignants-chercheurs sur le territoire métropolitain illustre les inégalités territoriales, liées aux politiques publiques de construction d'universités, mais également à la très faible possibilité de mutation pour les enseignants-chercheurs, limitant très fortement leur possibilité de mobilité.

Ce rapide panorama montre qu'au cours des quarante dernières années, les salaires ont connu une baisse quasi continue et que l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche a connu une transformation profonde avec l'adoption de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) portée par Valérie Pécresse en 2007, qui a lancé ce que l'on nomme maintenant l'acte I de l'autonomie. Les différentes dispositions qui ont suivi, en 2009 avec le transfert de la masse salariale aux établissements avec leur passage aux responsabilités et compétences élargies, puis la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche portée par Geneviève Fioraso en 2013, et plus récemment avec la loi de programmation de la recherche (LPR) en 2020, ont poursuivi le transfert des responsabilités du niveau national vers le niveau des établissements.

Alors que l'acte II de l'autonomie présente une nouvelle menace pour ces statuts qui fêtent cette année leur 40^e anniversaire, le SNESUP-FSU tenait à leur consacrer un dossier qui, en retraçant leur évolution, éclaire sur la nécessité de les défendre. ■

Dossier coordonné par **CAROLINE MAURIAT**

Des professeurs des universités et de l'origine du corps de maîtres de conférences

Dès l'époque moderne, de par leur qualité de maîtres, les enseignants – des clercs – étaient « garants du savoir, de la “science” de tous les détenteurs de grades (en particulier de tous les officiers, gens de justice et d'administration du royaume). [...] Ce statut et l'autorité qu'il impliquait dans cette société hiérarchique où la position et les droits des agents étaient notamment déterminés par la possession (ou la non-possession) d'un savoir qualifié, “science” pour les titulaires d'une charge et “art” pour les gens de métier, appartenaient d'abord aux maîtres des universités, mais ils étaient ordinairement [...] étendus aux autres membres de corps enseignants »¹. Les lignes qui suivent présentent l'évolution de ce statut au cours du temps.

Par **ALET VALERO**,
membre de la commission administrative

Les maîtres de l'époque moderne pouvaient enseigner une partie de leur temps seulement voire pas du tout : « Les cours, dans les universités en particulier, étaient souvent donnés à faire à des enseignants non titulaires ou de rang inférieur (les “docteurs agrégés” dans les facultés de droit à partir du XVII^e siècle, par exemple), voire à des étudiants gradués. »¹

Au cours du XIX^e siècle, les figures de l'agrégé et du maître de conférences (MCF) se consolident. Le doctorat, dans la version qui sert encore aujourd'hui de référence, est créé en 1808, mais déjà en 1804, par décret, les anciens docteurs agrégés sont déclarés suppléants dans les écoles de droit, plus tard facultés. Cet embryon de corps s'étend progressivement aux sciences et aux lettres. Des conférences complètent les analyses des auteurs classiques, travaillent les compositions en lettres, les démonstrations en mathématiques, répètent les manipulations de physique, de chimie, d'histoire naturelle, de médecine. En 1815, les répétiteurs de l'École normale suppléent les professeurs des facultés parisiennes par des conférences et reçoivent l'appellation de « maîtres de conférences ». Dans des disciplines qui ne cessent de se multiplier, docteurs, agrégés et conférenciers en diverses combinaisons fournissent des lots de suppléants aux professeurs absents ou non, pour les cours, les examens, des tâches et des fonctions diverses, selon des régimes et des rémunérations variables tout au long du siècle.

La III^e République va renouveler profondément les universités françaises en s'inspirant des *Privatdozenten* germaniques. En 1877, apparaissent les maîtrises de conférences en lettres

et sciences. Selon Jean-Yves Mérimondol, « de la fin du XIX^e siècle à 1968, l'enseignement supérieur en France est marqué par une forte stabilité, virant au conservatisme. Le décret de 1885 et la loi du 10 juillet 1896 vont fixer pour l'essentiel l'organisation des facultés pendant trois quarts de siècle. C'est dans ce cadre, celui d'universités regroupant des facultés de lettres, sciences, droit, médecine, que s'établissent pendant trois quarts de siècle les statuts des universitaires ».

HIÉRARCHIE

Fonctions et structures sont intimement liées et hiérarchisées. Le corps des professeurs est au sommet avec, à la pointe, les titulaires de chaire soumis en principe à trois leçons par semaine ; ils siègent de droit au conseil de l'université. Puis, en dégradé, les professeurs titulaires à titre personnel et les professeurs sans chaire dont la fonction politique est très réduite ou inexistante. Pour assurer des charges diverses viennent ensuite les maîtres de conférences au statut variable selon les disciplines. En général, ils ne font pas partie des conseils des facultés, subordonnés au premier, mais ils suppléent aux fonctions des professeurs. Selon les besoins, sont recrutés des personnels divers discriminés en fonction de la possession ou non du doctorat et/ou de l'agrégation, de la nature et de l'exigence technique des savoirs : les délégués, les adjoints, les chargés de cours, les répétiteurs, les lecteurs. Le recrutement peut donner lieu à un concours national (droit et sciences économiques par exemple) ou à la possession du doctorat (ès sciences ou de médecine). Des expertises apparaissent : chef de laboratoire clinique ou de recherche, chef de travaux pratiques avec un haut niveau de formation ou un accès plus rapide, « préparateurs

Le doctorat, dans la version qui sert encore aujourd'hui de référence, est créé en 1808.

1. Dinah Ribard, « Professeurs, maîtres et enseignants à l'époque moderne. Étude d'un travail intellectuel », *Actes de la recherche en sciences sociales* n° 184, 2010/4, p. 90-107.



© Pixabay

(seule la licence, qui demande quatre ans d'études, est exigée), prosecteurs et aides d'anatomie »². Titularisation, promotion, passage d'une catégorie à une autre, obéissent à des processus internes et suivent les évolutions législatives.

ACCROISSEMENT DES EFFECTIFS ÉTUDIANTS

À partir de 1946, les maîtres de conférences docteurs ès lettres ou ès sciences sont recrutés sur des postes de titulaire après inscription sur la liste d'aptitude aux fonctions de maître de conférences ou des premiers maîtres-assistants (Lafma), tandis que les chargés d'enseignement, contractuels, docteurs ou non, sont inscrits sur une liste d'aptitude à l'enseignement supérieur (LAES). Les listes sont établies nationalement par le Comité consultatif des universités (ordonnance de 1945).

Les années 1950 voient déjà un accroissement des effectifs étudiants, notamment en lettres, sciences humaines et sciences, au point de nécessiter la création d'un corps intermédiaire entre assistants et maîtres de conférences : les maîtres-assistants (MA)³. Le corps est ouvert aux agrégés, aux assistants avec trois ans d'ancienneté, aux détenteurs du doctorat de 3^e cycle⁴ de création récente (19 avril 1958) préparé en deux ans après la licence et considéré comme spécialisé. Les MA sont bien moins payés que les MCF pour des tâches qui se confondent. Leur multiplication suit l'augmentation des effectifs étudiants et bouleverse la structure hiérarchique antérieure : les MCF

concurrent de plus en plus les professeurs et deviennent rapidement (en deux-trois ans) des professeurs sans chaire. Un nouveau verrou apparaîtra avec la thèse d'État pour accéder à la maîtrise de conférences : « En créant le doctorat de spécialité (3^e cycle), la réforme de 1964 impose de distinguer ce dernier du doctorat "1808". Apparaît alors l'expression "doctorat d'État". Le doctorat d'État "sanctionne la reconnaissance, par un jury, de l'aptitude du candidat à mettre en œuvre une recherche scientifique originale de haut niveau". La durée de préparation était généralement de quatre à sept ans en sciences. »⁵ La création des IUT⁶ en 1966, avec une formation supérieure en deux ans, des enseignements spécifiques et des liens privilégiés avec les entreprises, entraîne un nouveau type de recrutement et de carrière.

STABILISATION

La situation devient de plus en plus complexe face à la pression d'une démographie étudiante toujours croissante. « Ainsi, en 1968, coexistent des corps de professeurs, de maîtres de conférences, de maîtres-assistants, d'assistants, de moniteurs, de statuts et de rémunérations variés suivant les facultés, instituts ou écoles. » Citant le SNESUP-FSU et son « Mémento de l'enseignement supérieur. Facultés et grands établissements » de mars 1965, J.-Y. Mérimondol s'exclame : « La description des grilles de salaires nécessite 15 pages (p. 92-106). »⁷ La réforme Savary de 1984 stabilisera la situation durant les quarante années qui suivront. ■

Après-guerre, la situation se complexifie face à la pression d'une démographie étudiante toujours croissante.

La réforme Savary de 1984 stabilisera la situation durant les quarante années qui suivront.

2. Jean-Yves Mérimondol, « Les universitaires et leurs statuts depuis 1968 », *Le Mouvement social* n° 233, 2010/4, p. 69-91.

3. Décret n° 60-1027 du 26 septembre 1960 relatif au statut particulier des maîtres-assistants des disciplines scientifiques, littéraires et de sciences humaines.

4. Annuaire de l'École pratique des hautes études, année 1964, n° 73, p. 41-45.

5. vu.fr/RnjAJ.

6. Décret n° 66-27 du 7 janvier 1966 : www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000691770.

7. J.-Y. Mérimondol, op. cit.

Une évolution salariale bien insatisfaisante

Depuis la création du statut des enseignants-chercheurs en 1984, les grilles indiciaires ont été l'objet à plusieurs reprises de modifications significatives. Mais, depuis 2000, le point d'indice n'est plus revalorisé au-dessus de l'inflation et a même été gelé entre 2010 et 2022.

Par **HERVÉ CHRISTOFOL**, membre du bureau national

Depuis la création du statut des enseignants-chercheurs (EC) en 1984 et la publication de l'arrêté fixant les grilles de rémunérations des EC¹, ces grilles indiciaires ont été significativement modifiées trois fois en quarante ans : en 1989, a été créé le grade de maître de conférences (MCF) hors classe (HC) ; en 2001, la première et la deuxième classe des MCF ont été fusionnées en classe normale (CN) ; en 2017, la création de l'échelon spécial de la HC des MCF et du 7^e échelon de la 2^e classe des professeurs des universités (PU) a ouvert l'accès aux chevrons de la hors-échelle B dans ces grades. En outre, les grilles ont été augmentées de 4 points en 2017 et de 5 points en 2019 du fait de l'intégration d'une partie de la prime statutaire, et de 5 points au 1^{er} janvier 2024. Mais, depuis 2000, le point d'indice n'est plus revalorisé au-dessus de l'inflation² et il a même été gelé entre 2010 et 2022, à l'exception des revalorisations de 0,6 % en 2016 et en 2017, ce qui explique la dégringolade quasi continue du traitement indiciaire brut – et donc du montant de la pension (cf. infographie).

DÉCROCHAGE

De son côté, la rémunération indemnitaire statutaire (PRES puis C1 du Ripec) a régressé depuis ses 6 092 francs de 1989³ (1 467 euros constants de 2023) pour atteindre 1 260 euros en 2017, date à laquelle elle a été désindexée de l'évolution du point d'indice. Le protocole parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) a permis son intégration partielle

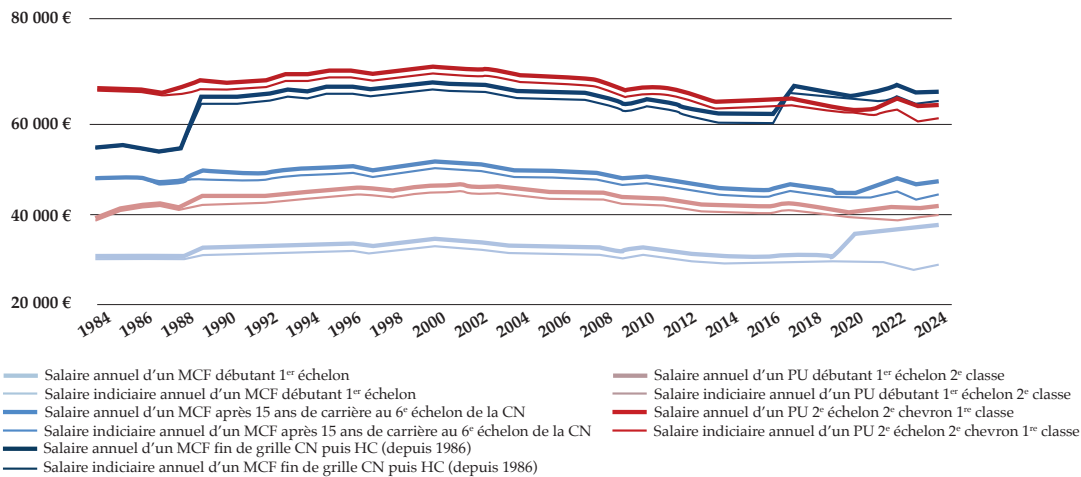
dans la partie indiciaire (les 9 points évoqués dans le paragraphe précédent), ce qui, dans les faits, la réduit de 400 euros (le transfert prime/points de 33 euros déduit sur le bulletin de paie mensuel). Son montant effectif de 860 euros annuels en 2017 n'a été augmenté qu'en 2020 avec la loi de programmation de la recherche, pour atteindre 3 800 euros en 2024 et normalement 6 000 euros en 2027.

Si, jusqu'en 2000, les salaires des enseignants-chercheurs ont progressé, depuis le tournant du siècle et le décrochage du point d'indice face à l'inflation, tous les EC à l'exception des MCF débutants ont perdu en moyenne 10 % de pouvoir d'achat, soit l'équivalent d'un mois de salaire chaque année : – 8 % pour les MCF CN, – 7 % pour les MCF HC, – 9 % pour les PU débutants, – 11 % pour les PU 1^{re} classe et – 12 % pour les PU classe exceptionnelle. Seul-es celles et ceux qui émargent aux parts C2 et C3 du Ripec ont pu en partie compenser ces pertes.

La revalorisation du salaire des MCF débutants à hauteur de deux smic a permis une revalorisation significative du début de carrière. Cependant, sa portée est réduite puisque la plupart des MCF sont maintenant recrutés plusieurs années après leur thèse. Elle est aussi en trompe-l'œil puisque ce salaire ne tient alors plus compte des aides sociales telles que le supplément familial de traitement pour les agents ayant des enfants à charge ou l'indemnité de résidence.

Face à ces constats, la revendication de la FSU d'une revalorisation immédiate de 10 % du point d'indice et sa réindexation sur l'inflation apparaît plus que jamais légitime. ■

ÉVOLUTION DU SALAIRE BRUT (INDICIAIRE + PRIME STATUTAIRE)
EN EUROS CONSTANTS DE 2023



Évolution sur les quarante dernières années des rémunérations annuelles brutes en début, milieu et fin de carrière. Les courbes fines représentent le traitement indiciaire et les courbes grasses la rémunération avec la prime statutaire et la prime de compensation.

Toujours plus de pouvoir aux établissements dans le recrutement

Nous retraçons l'évolution dans le recrutement des enseignants-chercheurs depuis la création de leurs statuts en 1984. Les différentes réformes tendent à un recrutement de plus en plus à la charge des établissements, dans une logique de casse du statut de fonctionnaire et de recrudescence d'emplois contractuels.

Par **NATHALIE LEBRUN**, membre de la commission administrative, et **CAROLINE MAURIAT**, coresponsable secteur Situation des personnels

En 1984, les conditions de recrutement s'appuient sur une réalité qu'il convient de normaliser vis-à-vis de la création des corps de professeur des universités (PU) et de maître de conférences (MCF) et sont donc particulières. Jusqu'en 1992, les candidatures étaient examinées par des jurys formés des membres de la section, de la sous-section ou de l'intersection de plusieurs sections du Comité national des universités (CNU) dont relevait le poste à pourvoir. Deux rapporteurs désignés par le président du jury¹, pour chaque candidat, établissaient un rapport écrit. Après étude de l'ensemble des candidatures, une liste de trois à cinq noms élaborée par la ou les sections CNU, rendue publique, était établie et transmise au chef d'établissement et au recteur, chancelier des universités. En 1992, un premier signe d'autonomie est donné aux établissements par la création de commissions de spécialistes, en remplacement de la structure précédente. Ces commissions, constituées de membres élus et de membres nommés, d'une ou de plusieurs sections CNU, avaient la charge d'examiner les candidatures au recrutement et de façon générale tout ce qui a trait au déroulé de carrière (promotion, congés, etc.), en lien avec le CNU. Depuis 2009, elles ont été remplacées par les comités de sélection (COS) pour le recrutement et le CA restreint puis le conseil académique restreint (CAc-r) pour les autres questions. La composition de ces COS est constituée pour chaque emploi à pourvoir sauf quand plusieurs postes relèvent de la même discipline².

DÉVELOPPEMENT DES INÉGALITÉS

Le SNESUP-FSU a dénoncé la perte complète du caractère national du recrutement, ainsi que la possibilité du développement du clientélisme et des inégalités que cette nouvelle procédure offre aux établissements. Il s'est également opposé au recrutement de contractuels d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche introduit par la LRU, tout comme plus récemment aux chaires de professeur junior (CPJ), nouveau dispositif de recrutement



Depuis 2009, les commissions qui avaient la charge d'examiner les candidatures au recrutement, en lien avec le CNU, ont été remplacées par les comités de sélection.

introduit par la mise en application de la loi de programmation de la recherche (LPR).

Pour pouvoir candidater sur un poste de PU, les candidats devaient nécessairement être qualifiés dans la section CNU correspondant au poste ouvert au concours, avec cependant une dérogation introduite dès 1997 pour « des concours [...] réservés aux maîtres de conférences remplissant [certaines] conditions »³. Cette règle a été assouplie en 2022 aussi bien pour candidater sur des postes de PU, en dispensant de qualification « les maîtres de conférences titulaires et enseignants-chercheurs titulaires assimilés au corps des maîtres de conférences relevant de la fonction publique française »⁴, que pour candidater sur des postes de MCF en dispensant « les candidats exerçant ou ayant cessé d'exercer depuis moins de dix-huit mois une fonction d'enseignant-chercheur, d'un niveau équivalent à celui de l'emploi à pourvoir, dans un établissement d'enseignement supérieur d'un État autre que la France »⁵.

ACCÉLÉRATION DU PROCESSUS

Ainsi, depuis 2009 et l'acte I de l'autonomie des universités, les politiques publiques n'ont eu de cesse d'affaiblir le CNU et le cadre national au profit d'une gestion au niveau des établissements. La perspective d'une nouvelle loi de la fonction publique basée sur le mérite et renforçant le poids des établissements, couplée à l'acte II de l'autonomie (dont le recrutement des MCF serait possible sans qualification), laisse entrevoir la volonté d'une accélération de ce processus. ■

Le SNESUP-FSU a dénoncé la perte complète du caractère national du recrutement.

1. Président de la section CNU ou nommé par le ministre de l'ESR lorsque le poste concernait plusieurs sections.
2. www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/JORFTEXT000000520453/LEGISCTA000018655249/.
3. www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000045216921.
4. www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045215524.
5. www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006119203.

Depuis la création du statut d'enseignant-e-chercheur-se en 1984, les effectifs d'enseignant-es-chercheur-ses ont fortement augmenté face à la démographie étudiante, avec une répartition géographique contrastée.

Par **RAYMOND GRÜBER**,
coreponsable du secteur Situation des personnels

Lors de la création du statut des enseignantes chercheur-ses (EC) en 1984, il y avait environ 11 500 professeurs des universités et équivalents (PU) et environ 16 500 maître-ses-assistant-es (MA). Les années 1980 et 1990 ont connu une massification des étudiant-es dans les universités, dont le nombre a été multiplié par 1,6. Les effectifs d'enseignant-es-chercheur-ses ont ensuite suivi cette évolution, avec notamment une forte augmentation du nombre de maître-ses de conférences (MCF), qui ont vu leurs effectifs multipliés par 2,2 depuis 1980, et du nombre de PU, qui a été multiplié par 1,8, avec également une

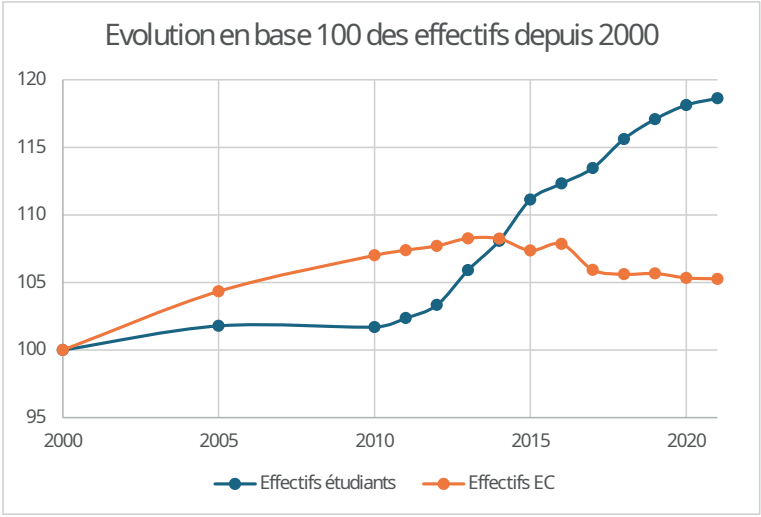
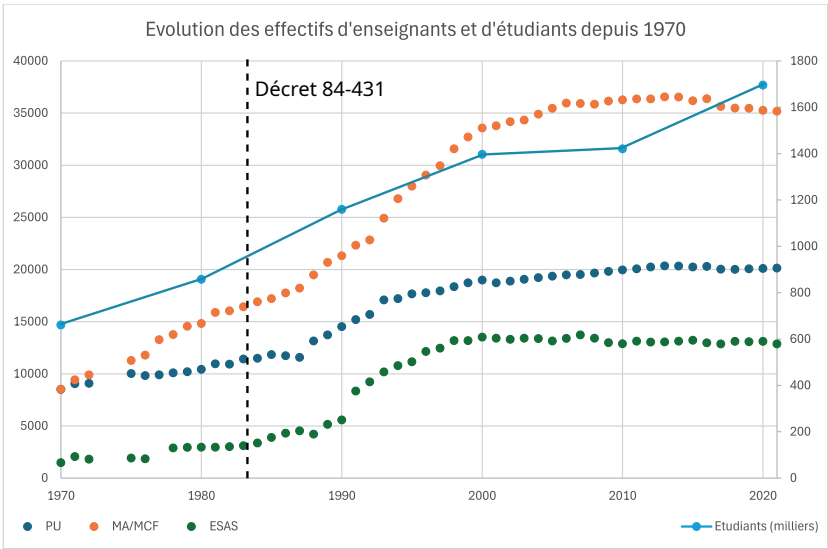
explosion du nombre d'enseignant-es du secondaire affecté-es dans le supérieur (ESAS)¹. Cette augmentation est notamment portée par la grande discipline droit-économie-gestion, qui a vu son nombre de MCF multiplié par 5, alors qu'il n'a que doublé en sciences. La part des PU parmi les EC s'est quant à elle effondrée, passant de 50 % en 1970 à 36 % en 2022. Les 2 000 postes ouverts au repyramidage des EC en cours ne seront malheureusement pas suffisants pour arriver à 40 % en 2027.

Les effectifs étudiants dans les universités se sont stabilisés entre 2000 et 2010 avant de connaître une nouvelle période de forte hausse depuis 2010. Dans le même temps, sous l'effet de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) de 2007, le nombre d'EC s'est stabilisé ; puis est en diminution depuis 2015 à la suite des décisions de nombreux établissements de ne pas renouveler tous les départs à la retraite. Dans le même temps, le nombre de contractuel·les enseignant·es et de vacataires a explosé².

26 % D'EC EN ÎLE-DE-FRANCE

D'un point de vue géographique³, les EC sont majoritairement en Île-de-France, qui concentre plus d'un quart (26 %) des effectifs d'EC, suivie des régions Auvergne-Rhône-Alpes (13 %) et Occitanie, Grand-Est, Nouvelle-Aquitaine et Hauts-de-France (7,5 à 9 %). À elles seules, ces six régions représentent près des trois quarts des effectifs d'EC, alors qu'elles ne représentent que deux tiers de la population française. La plupart des EC restent dans l'établissement qui les a recrutés initialement, et depuis la loi LRU, la mobilité des EC s'est encore largement rigidifiée. En effet, la procédure d'échange de postes prévue dans le cadre de l'article L. 719-6 du Code de l'éducation, faisant intervenir le Cneser, a totalement disparu au profit des campagnes d'emploi des établissements. Lors de la dernière campagne d'emploi, seulement 231 EC ont obtenu leur mutation, soit moins de 0,5 % des EC ! Dans le secondaire, qui bénéficie d'un barème pour la mutation, 36 % des demandes de mutation interacadémique ont obtenu leur vœu préférentiel et plus de 70 % des enseignants demandant un rapprochement de conjoint-e ont obtenu leur mutation. Il est urgent que le ministère se saisisse de cette question et réponde aux demandes du SNESUP-FSU à ce sujet. ■

1. www.data.gouv.fr/fr/datasets/evolution-du-nombre-de-personnels-enseignants-de-l'enseignement-superieur-public/.
2. Cf. Panorama 2022 des enseignants du supérieur.
3. Cf. *Le Snesup* n° 721, février 2024, dossier p. 9-17 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-721-fevrier-2024.



Au cœur du statut, les missions et le temps de travail

En ce 40^e anniversaire du décret relatif au statut des enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur, nous présentons ses évolutions dans les missions dont ils sont chargés et la détermination des services qu'ils doivent statutairement assurer, particulièrement notables depuis 2009 et l'application de la loi LRU¹.

Par **CAROLINE MAURIAT**,
coresponsable du secteur Situation des personnels,
et **PHILIPPE AUBRY**, membre du bureau national

MISSIONS

Entre 1984 et 1992, les missions et les obligations de service des enseignants-chercheurs (EC) évoluent peu. Séparés en corps des professeurs des universités, d'une part, et de maîtres de conférences, d'autre part, les EC « concourent à l'accomplissement des missions de service public de l'enseignement supérieur » et ont une double mission d'enseignement et de recherche. En 2009, leurs missions s'élargissent auprès des étudiants dont ils « assurent le tutorat [...] et contribuent à leur insertion professionnelle », en lien avec l'évolution des missions confiées aux universités, dont l'insertion professionnelle. Dans le même temps, apparaît le concept de « formation tout au long de la vie » en lieu et place de l'« éducation permanente », traduisant un changement profond du rôle confié aux universitaires.

OBLIGATIONS DE SERVICE

En 1984, le texte d'origine du décret statutaire édicte que les obligations de service des EC « comprennent notamment les services en présence d'étudiants, déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours

ou 192 heures de travaux dirigés ou 288 heures de travaux pratiques ou toute combinaison équivalente ». Notons qu'aucune référence au temps consacré à la recherche n'était mentionnée en 1984, les EC devant rédiger tous les quatre ans un rapport sur leurs activités (disposition abrogée en 1987). Il faut attendre 2009 pour que le décret précise que le temps de travail des EC est constitué pour moitié par les services d'enseignement et pour moitié par une activité de recherche, « reconnue comme telle par une évaluation », et que ces activités correspondent au temps de travail en vigueur pour les fonctionnaires (actuellement de 1 607 heures par an). Cette évaluation quadriennale introduite en 2009 devait en particulier servir aux établissements pour la prendre en considération « en matière indemnitaire et de promotion ». Le SNESUP-FSU l'a vivement combattue et, à la suite de la large mobilisation des EC, notamment au sein des sections du CNU, le ministère l'a remplacée en 2014 par le dispositif de suivi de carrière, que le SNESUP-FSU combat également. L'activité de recherche est ainsi simplement « prise en compte pour le suivi de carrière ».

Était également prévue en 1984 la possibilité de moduler le service d'enseignement à la hausse ou à la baisse, avec l'accord des intéressés « en fonction du degré de participation de chaque enseignant-chercheur aux missions autres que d'enseignement [...] ou des responsabilités particulières qu'il assume ». Le service d'enseignement pouvait ainsi être compris entre 0,5 et 1,5 fois le service de référence. La modulation des services disparaît en 1988 pour réapparaître en 2009, en corollaire de la LRU, avec une limite inférieure fixée à 42 heures de cours (64 heures de TD ou TP) mais sans limite supérieure. Conçue de pair avec l'évaluation récurrente au service des président·es comme moyen de pression sur les EC et de mise en place de l'austérité qui serait ultérieurement appliquée aux universités, elle aurait certainement été employée massivement si la forte opposition des EC en 2009 n'avait contraint le gouvernement à ajouter que « cette modulation ne peut se faire sans l'accord écrit de l'intéressé ».

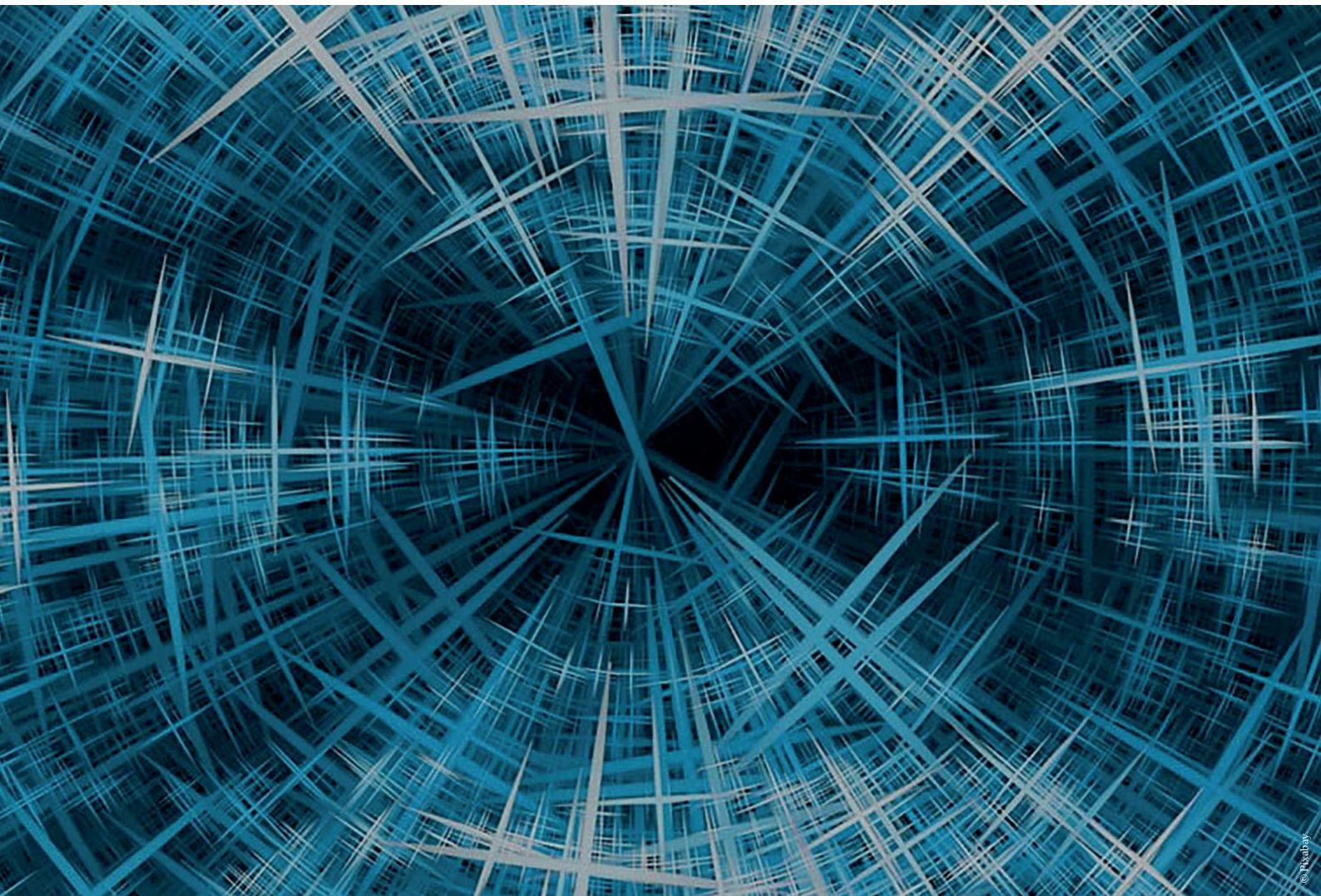
Aucune référence au temps consacré à la recherche n'était mentionnée en 1984.

STATUTS SPÉCIFIQUES

Dès 1984, les personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires sont exclus de ce décret et restent encore actuellement régis par des textes réglementaires spécifiques. Par ailleurs, un peu plus d'un millier d'EC sont régis par des statuts spécifiques (astronomes, muséum...)* mais qui sont généralement mis à jour selon les modifications apportées au statut universitaire.

* Cf. Le Snesup n° 712, février 2023, p. 12 : snesup.fr/article/mensuel-ndeg-712-fevrier-2023.

1. Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.



Le SNESUP-FSU continue de demander que le service statutaire des EC soit diminué de 192 à 125 heures équivalent TD.

2. Arrêté du 31 juillet 2009 approuvant le référentiel national d'équivalences horaires établi en application du II de l'article 7 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

Les mobilisations importantes des personnels, opposés à la LRU et à ces changements statutaires, ont permis au SNESUP-FSU d'arracher simultanément d'autres modifications bénéfiques pour les EC : l'équivalence horaire entre TD et TP, ainsi que le référentiel national d'équivalences horaires² permettant de rétribuer certaines activités non incluses dans les missions. En effet, au fil du temps, les activités « annexes » se sont multipliées, laissant peu de temps aux enseignants-chercheurs pour mener à bien leurs travaux de recherche. Cela reste toujours le cas, notamment en raison du sous-encadrement chronique, qui s'est accentué sous l'effet de la baisse du nombre d'EC et qui oblige la plupart d'entre eux à assurer davantage d'heures d'enseignement que leurs obligations réglementaires, mais également par le jeu de transfert d'heures d'enseignement dont certains sont déchargés (IUF, nouveaux entrants, lauréats de projet recherche, etc.) et qui se reportent sur des collègues. Le SNESUP-FSU continue de demander que le service statutaire des EC soit diminué de 192 à 125 heures équivalent TD et que des enseignants-chercheurs

titulaires soient recrutés en rapport avec les besoins d'encadrement.

DROIT AUX CONGÉS

Alors que le décret affirme dès 1984 que « les obligations de service des enseignants-chercheurs sont celles définies par la réglementation applicable à l'ensemble de la fonction publique », les EC ont toujours eu bien du mal à bénéficier des congés légaux, en cas de maladie ou de maternité notamment. Le SNESUP-FSU a activement combattu les pratiques universitaires jouant sur le service d'enseignement annu-
lisé, qui consistaient très souvent à inviter la ou le collègue concerné-e à déplacer de façon anticipée ou à rattraper postérieurement les enseignements qui lui étaient impossibles d'assurer. Son opiniâtreté a permis d'aboutir à la publication en 2012 d'une circulaire affirmant le droit à ces congés et indiquant concrètement leur impact sur le service, notamment la réduction effective d'un demi-service pour les maternités et adoptions. Bien qu'elle ait significativement amélioré la situation, le SNESUP-FSU doit régulièrement intervenir pour faire cesser les pratiques d'établissements qui contreviennent à ses dispositions. ■

Quelles évolutions portées par le SNESUP-FSU ?

Au contraire de la multiplication des dérogations aux statuts à l'œuvre dans l'ESR depuis la LRU* qui a développé la concurrence exacerbée à tous les niveaux (entre établissements, composantes, personnels) et les inégalités (selon les disciplines, les établissements, entre les femmes et les hommes, etc.), le SNESUP-FSU se bat pour que les logiques coopératives et collectives l'emportent sur les logiques individualistes.

Par le secteur **SITUATION DES PERSONNELS**

L'acte II de l'autonomie annonce une accélération dans les politiques de dérégulation de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) avec une accentuation des décisions prises par les président-es, un renforcement des inégalités et des rémunérations au mérite. Le SNESUP-FSU porte un projet pour l'ESR diamétralement opposé, fondé sur des principes de collégialité, de démocratie, de justice et d'égalité. Ainsi, il réclame la création de plus de 6 000 postes de titulaire par an, afin de diminuer les inégalités de dotation entre établissements et de dégager du temps pour les enseignants-chercheurs (EC), pour leur permettre de mener leur activité de recherche alors qu'ils font plus de 70 heures complémentaires par an, soit plus d'un tiers de leur service.

Au lieu de demander aux collègues de multiplier les heures complémentaires, le SNESUP-FSU revendique une obligation de service annuel de 125 heures.

CARRIÈRES ET DROITS

Alors que de nombreux EC se retrouvent séparés de leur conjoint-e, des solutions d'amélioration à la mobilité, à travers une réforme du système de mutations prioritaires notamment, doivent être trouvées. L'autonomie des établissements ne peut pas être supérieure au droit à la vie familiale inscrit dans la législation européenne. Le droit à l'ensemble des congés réglementaires de la fonction publique doit être effectivement respecté. Il est anormal que les cours situés durant les congés familiaux accordés à tous les autres fonctionnaires doivent être rattrapés par les EC.

Le SNESUP-FSU défend aussi l'idée d'une carrière construite avant tout sur une progression à l'ancienneté, seule garante d'offrir une évolution salariale pour toutes et tous, hors de toute concurrence. Alors que la part indemnitaire dans le salaire ne fait que croître, le début et la fin des grilles des EC doivent être entièrement revus. La promesse d'une rémunération minimale de deux fois le smic pour les enseignants-chercheurs est loin d'être tenue, puisque, en 2022, 1 361 EC ont perçu l'indemnité différentielle « 2 smic » allouée aux EC ayant une rémunération inférieure à ce seuil. Le SNESUP-FSU demande également



© Pchere

L'autonomie des établissements ne peut pas être supérieure au droit à la vie familiale.

que le taux de promotion soit porté à au moins 20 % pour tous les barrages d'avancement, avec la linéarisation de l'échelon spécial des MCF et du deuxième échelon de la classe exceptionnelle des professeurs des universités.

Pour le SNESUP-FSU, l'amélioration des conditions de travail et de carrière sont indissociables d'un cadre national renforcé, notamment à travers le Conseil national des universités (CNU), acteur majeur de la régulation nationale. Ainsi le SNESUP-FSU prône le renforcement du CNU sur tous les sujets ayant trait à la carrière des EC, tels que les promotions ou le recrutement, en lui redonnant un rôle décisionnaire. En effet, le cantonner à un rôle consultatif est insuffisant pour contrarier les logiques de localisme, les établissements étant libres de suivre ou non les avis rendus. Le rôle du CNU dans le recrutement est également fondamental : le SNESUP-FSU revendique le maintien de la qualification obligatoire pour postuler sur des postes de professeur ou de maître de conférences. Il demande également que le repyramidage soit fait dans un cadre national, dans lequel le CNU aurait toute sa place.

GARANTIR DES RÈGLES COMMUNES

Ainsi, au contraire des politiques actuelles, le SNESUP-FSU promeut une harmonisation nationale pour garantir des règles communes à toutes les universités, à travers des statuts des personnels et des établissements renforçant le rôle des instances nationales élues (CNU, Cneser) et réduisant les possibilités de dérogation au droit commun. Seul ce cadre est à même d'assurer une progression de carrière et une égalité des droits pour l'ensemble des personnels des universités. ■

Le SNESUP-FSU prône le renforcement du CNU sur tous les sujets ayant trait à la carrière des enseignants-chercheurs.

* Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.