



CONGRES D'ORIENTATION 2021

THÈME 3

MÉTIER : SERVICES, SALAIRES, CARRIÈRES AU PRISME DE LA LPR ET DE LA CRISE

COMBATTRE LA PRÉCARITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le congrès du SNESUP-FSU des 15-16-17 juin 2021 soutient les nombreux appels à la mobilisation des collectifs de précaires de l'ESR. Il appelle les collègues titulaires à agir avec les collègues précaires pour obtenir des postes de titulaires permettant d'assurer un service public d'enseignement supérieur et de recherche (ESR) de qualité dans des conditions correctes d'emploi et de rémunération de tous les personnels.

Le SNESUP-FSU dénonce de longue date la précarité grandissante dans l'ESR, où les taux officiels de personnels contractuels sont les plus élevés de la Fonction publique d'État : 40 % des personnels BIATSS, 30 % des personnels enseignants-chercheurs et enseignants sont contractuels. En outre, ce dernier taux ignore le très grand nombre d'enseignant.es dit.es « vacataires », non recensé.es dans les statistiques officielles, mais sans lequel les formations ne pourraient être ouvertes. Selon une compilation de bilans sociaux d'établissements, plus d'un quart des heures d'enseignement correspond à des heures complémentaires et un autre quart est effectué par des vacataires : ainsi la part des heures statutaires est devenue minoritaire dans l'enseignement supérieur français. En extrapolant les chiffres partiels du ministère de l'ESRI sur 80 % des établissements, ce sont plus de 150 000 chargés d'enseignement et agents temporaires vacataires qui assurent cette part de nos formations, dont 32 000 font plus de 96h de cours, de facto payées au SMIC, voire moins. Ce système détourne les dispositions législatives : les vacations devraient être réservées à des interventions ponctuelles par des professionnels d'autres secteurs. Il permet aux universités de ne pas prendre en charge les droits sociaux minimaux : ni droits à congés de maladie, de maternité, de congés payés, ni même, jusqu'à présent, paiements mensualisés !

Les dernières réformes du gouvernement Macron annoncent une nouvelle accélération des processus de précarisation. La Loi de Programmation de la Recherche démultiplie les formes de contrats se substituant au recrutement de titulaires. Ces dernières années, se généralisent des contrats de type "LRU" (article L954-3). Des docteurs se voient parfois proposer des postes d'enseignants à mi-temps. Or, pour ces collègues qui poursuivent une activité de recherche et espèrent un recrutement, ce sont en réalité des emplois d'enseignants-chercheurs à plein temps

pour moins de 800 euros par mois. Le projet de création des chaires de professeurs juniors, créant une forme de contrat soumis à résultats avant accès éventuel à un poste de titulaire laisse entrevoir l'autoroute sur laquelle s'engouffre le ministère. En élargissant de nouveau les possibilités de recrutement de contractuels, les lois de destruction du service public (LTFP et LPR) aggravent la situation dans l'ESR.

Enfin, la réforme de l'assurance chômage, ne fournissant même plus les droits sociaux minimaux aux collègues précaires qui se trouvent régulièrement dans des périodes "d'entre-deux contrats", vient porter un nouveau coup aux conditions d'existence et de subsistance des personnels précaires de l'ESR.

Le fonctionnement avec tant de personnels non titulaires, indignement rémunérés au regard des qualifications exigées, permet aux établissements d'enseignement supérieur de faire baisser le "coût" du travail et d'exercer une pression générale sur les salaires.

Tout cela est inacceptable. Le SNESUP-FSU revendique que l'État investisse dans l'enseignement supérieur et la recherche et abonde les dotations récurrentes des établissements pour leur permettre d'embaucher des personnels titulaires à la hauteur des besoins constatés. Le statut est une garantie pour le service de l'intérêt général.

C'est pourquoi le SNESUP exige la création de 6000 postes de fonctionnaires dans l'ESR par an pendant 10 ans. Il s'inscrit dans les mandats de la FSU qui revendique un plan garantissant un plan de titularisation rapide de tous les contractuels qui le souhaitent. Il continue à assurer la défense juridique des précaires. Il propose à ses partenaires de la FSU (SNASUB, SNCS, SNEP...) et de l'intersyndicale de conduire des actions communes.

Le SNESUP-FSU fait de la lutte contre la précarité et pour l'emploi statutaire une priorité, portée dans toutes ses instances et au sein de son secteur Non Titulaires, en coordination avec ses équivalents des autres syndicats de la FSU, mais aussi au sein de l'intersyndicale ESR. Dans ce cadre, le SNESUP-FSU appelle ses militants, ses sections et tous les collègues à :

- être attentif aux mobilisations pour les postes, notamment à la rentrée, en mettant en œuvre nos mandats de 2019 :
 - ne pas aider au recrutement de vacataires sur des besoins susceptibles d'être satisfaits par la création immédiate de postes de titulaires ;
 - refuser individuellement et collectivement d'effectuer des heures complémentaires, en exigeant une augmentation générale des salaires et des traitements ;
- organiser localement, avec les collectifs de précaires, des réunions, des assemblées générales, afin de décider des modalités d'action et des revendications, du soutien, y compris matériel, à leurs actions et campagnes, et engager la solidarité ;
- impulser l'organisation d'**assises de la précarité et de l'emploi dans l'ESR**, en lien avec les organisations syndicales, les sociétés savantes professionnelles et les collectifs de précaires ;
- obtenir des indicateurs obligatoires et communs à tous les établissements sur la situation

de l'emploi non titulaire pour revendiquer des améliorations immédiates des conditions d'emploi et de travail des agents non titulaires et favoriser la création de postes de fonctionnaires ;

- revendiquer pour les vacataires l'égalité des droits sociaux avec les contractuels (notamment en cas de maladie) et pour l'ensemble des non-titulaires l'application du principe à travail égal, rémunération égale (salaire, primes, durée de travail...) par rapport aux titulaires ; exiger des contrats doctoraux pour tous les doctorants qui en font la demande ;
- se mobiliser dans les établissements pour les créations de poste nécessaires à la titularisation des précaires de longue date, et stabiliser dès à présent leur situation par une CDIisation.

Le SNESUP-FSU est le syndicat de tous les collègues enseignants dans le supérieur, quelle que soit leur situation. C'est pourquoi il conforte ses pratiques et notamment :

- assure le maintien au sein du SNESUP-FSU des camarades lors de leurs périodes sans emploi ;
- se coordonne avec les autres syndicats de la FSU pour permettre une continuité de la syndicalisation des collègues changeant d'employeurs.

Contre les décrets LPR

Alors que la traduction en décrets de la LPR est en cours, le ministère annonce vouloir reprendre des propositions du rapport Blaise, Desbiolles, Gilli sur le recrutement des enseignant-chercheur-es remis en avril à Frédérique Vidal. Les projets de décrets déjà diffusés ajoutent des procédures de recrutement sans concours pour devenir professeur des universités, des dispositifs de dispense locale de l'habilitation à diriger la recherche (HDR), tandis que le rapport Blaise suggère que le suivi de carrière s'appuie sur un "dossier unique" qui suivrait les EC de leur recrutement à la fin de leur carrière et contournerait toute procédure nationale et de collégialité. Ainsi, le rapport s'inscrit dans la remise en cause ministérielle des missions du CNU et de sa commission permanente, la CP-CNU au profit du pouvoir décisionnel de « l'autorité compétente » (le président). Une réflexion sur ces derniers sujets s'avère donc incontournable au moment où Frédérique Vidal vient d'annoncer qu'elle missionnait la CP-CNU, la CPU, la CEDEFI sur le suivi de carrière et l'HDR pour des conclusions attendues avant la fin de l'année civile.

Pour rappel, la traduction en décrets de la LPR est désormais connue par les projets sur le régime indemnitaire, sur le repyramidage, sur les chaires juniors et sur la dispense de l'habilitation à diriger les recherches et la dispense de qualification pour les non-titulaires, s'ajoutant à la qualification de droit des MCF titulaires.

Concernant le régime indemnitaire et le repyramidage, le même schéma des instances d'évaluation et de leur rôle est décliné : au niveau local, le conseil académique en formation restreinte désigne « librement » deux « experts » qui se prononcent sur une candidature en fonction du rapport d'activité mentionné à l'article 7-1 du décret statutaire et donne un avis sur les candidatures à partir de l'évaluation des experts. Au niveau national, la section CNU associée à la discipline du candidat émet un avis. Ces deux avis sont consultatifs et seul le président ou chef

d'établissement décide aussi bien du montant de la prime que du classement final retenu pour intégrer le corps des professeurs des universités. Enfin le ministère projette de faire du rapport de suivi de carrière un élément incontournable de toutes les procédures relatives à la carrière.

Le ministère prévoit de reproduire également ce schéma sur les promotions :

- Fin du partage des promotions entre le niveau national et le niveau local,
- Fin du rôle décisionnel des conseils académiques et du CNU.

In fine **seul le président décidera** de toutes les étapes de carrière des enseignants-chercheurs (recrutements et promotions) à partir des avis consultatifs qui lui seront transmis : il deviendra un président-manager. S'ajoute à cette concentration de pouvoir inacceptable, l'évolution du statut du président : avec la naissance des établissements publics expérimentaux (EPEX) et la généralisation des grands établissements, il pourra ne plus être un professeur des universités ou assimilé, ni même un élu...

Concernant les chaires juniors, un nouveau mode de recrutement est proposé à des docteurs pour être intégrés dans le corps des professeurs sans condition d'HDR, ni de qualification. Cette intégration est proposée au terme d'un contrat sur projet de droit public de trois à six ans sans autre décision que celle d'une commission « dont le président et les membres sont nommés par l'autorité compétente ». Les conseils centraux ne seront impliqués à aucune étape du processus de recrutement. Ces recrutements sont effectués sur le contingent de postes de professeurs des universités octroyés à chaque établissement.

Les chaires juniors fondées sur un contrat de projet, les dispositifs de promotions, de régime indemnitaire et de pyramidage priorisant l'évaluation locale au détriment du national fragilisent les disciplines à faibles effectifs et les disciplines SHS.

La généralisation de la dispense d'HDR pour occuper un emploi de Professeur par des voies de recrutement parallèles met fin, non seulement au concours national par la remise en cause de la qualification, mais également à la condition de diplôme.

Le SNESUP-FSU défend le statut national, l'indépendance constitutionnelle des enseignants chercheurs, ainsi que l'évaluation par les pairs au sein du conseil national des universités tout au long de la carrière des enseignants-chercheurs.

Le SNESUP-FSU défend le maintien de toutes les compétences décisionnelles du CNU.

Le SNESUP-FSU appelle les sections CNU et les collègues concernés à ne pas se soumettre aux pressions du ministère et à ne pas effectuer le suivi de carrière.

Le SNESUP-FSU contestera les décrets issus de la loi de programmation de la recherche dès leur publication par les actions juridiques appropriées devant le Conseil d'État

Le SNESUP-FSU apportera un accompagnement juridique à tout enseignant-chercheur confronté

à l'arbitraire par l'application de ces dispositions.

Paritarisme, collégialité en péril

La loi de 2019 sur la transformation de la fonction publique, introduit la notion de lignes directrices de gestion (LDG) sur l'ensemble des trois versants de la fonction publique. Dans le cas des enseignants de statuts du second degré, les lignes directrices de gestion ont été édictées par le Ministère de l'Éducation Nationale. Les établissements d'Enseignement Supérieur traduisent ensuite dans leurs propres LDG, la procédure liée à la gestion des promotions pour les enseignants avec parfois la mise en place de commission de soi-disant "experts" nommés par le président.

Le SNESUP-FSU dénonce la création de ces commissions en dehors de tout cadre paritaire. Il demande également à ce que la gestion de la carrière des enseignants soit à nouveau traitée dans le cadre des CAP pour assurer transparence et égalité de traitement.

Carrières et rémunérations

En 2020 le gouvernement a choisi de mettre en place une pseudo revalorisation qui ne répond pas au déclassement des rémunérations ni au manque d'attractivité des métiers dans l'ESR. Elle repose principalement sur l'octroi de primes inégalitaires. Le SNESUP-FSU dénonce la politique des primes qui sape le financement de la protection sociale, divise les collègues et réduit de fait la part de la rémunération indiciaire.

Le SNESUP-FSU rappelle le besoin d'augmentation du point d'indice face à la perte de pouvoir d'achat des traitements des fonctionnaires. Il défend que la reconnaissance du doctorat et celle des missions respectives des EC et des enseignants de statut second degré passe par les restructurations des grilles indiciaires indiquées dans le tableau synthétique joint. Le SNESUP-FSU revendique l'intégration des primes statutaires dans les grilles indiciaires et leur égalité pour tous les enseignants du supérieur. Il exige que de réelles perspectives de changement de corps soient offertes aux enseignant-es de statut second degré et aux maîtres de conférences. Le SNESUP-FSU demande que les rémunérations des contractuels enseignants et EC soient calquées sur les grilles indiciaires des certifié.e.s ou des maître.ses de conférences selon les diplômes et les fonctions assurées, et que les recrutements en CDD d'anciens ATER, doctorants ou CDD se fassent à minima pour des salaires équivalents à la grille indiciaire des certifiés à temps plein en tenant compte de l'ancienneté acquise lors des fonctions assurées précédemment, et sans baisse de revenu.

Le SNESUP-FSU exige la fin des blocages de carrière des EC :

- par le respect de l'engagement du protocole PPCR où figurait le principe que tous les fonctionnaires (sauf cas particuliers) accèdent au deuxième grade de leur corps. Ce principe a été mis en œuvre progressivement depuis 2016 dans tous les corps mais aucune disposition ne le concrétise dans les corps d'EC malgré les propositions de notre syndicat. Le SNESUP-FSU demande la mise en place dans la procédure d'avancement au

deuxième grade de chaque corps d'EC d'un mécanisme calqué sur celui existant dans les corps de certifiés et d'agrégés et qui leur permet après quelques années dans le dernier échelon de leur classe normale d'être promu à la hors-classe dès lors que leur valeur professionnelle n'est pas mise en cause.

- par le respect des contingents locaux d'avancement. Dans le but de réduire la masse salariale une partie des établissements n'attribuent pas à leurs EC toutes les promotions locales possibles. Pour le SNESUP-FSU le contingent a vocation à être consommé en totalité. Il demande que les raisons d'un défaut d'utilisation de ce contingent soient présentées en comité technique.

Un document revendicatif détaillé est accessible sur le site du SNESUP.							
Salaires et traitements	PR et assimilés	MCF et assimilés (intégration des derniers assistants)	(E2D) PRAG - PRCE et assimilés	ATER	Doctorants contractuels - moniteurs	Lecteurs, répétiteurs et maîtres de langue étrangère	contractuels
		Echelle E en fin de classe 1 Echelle F en fin de C Excep.	Echelle B pour la fin de la CN Echelle D pour la fin de la HC	fin de CN : HEA PRAG et RTI PRCE fin de HC : HEB PRAG et HEB PRCE fin de CEV : HEC PRAG et HEB PRCE			

Situation de handicap

Certaines universités contournent l'obligation d'emploi de personnels en situation de handicap en réservant l'essentiel de leurs embauches dédiées aux catégories les moins qualifiées. À l'inverse, le SNESUP-FSU portera la question du recrutement et de l'évolution des carrières des doctorants et des E/EC en situation de handicap. Cette question devrait faire l'objet d'une politique volontariste et non être une obligation d'emploi contrainte par la loi. Le SNESUP-FSU accompagnera les collègues dans leurs démarches et travaillera à la publication d'un manuel pratique à leur intention.

Le président, les retraites et le mensonge

Rejetée par une grande majorité de citoyen.ne.s, la réforme des retraites réapparaît dans l'agenda d'E. Macron avec à nouveau les mêmes mensonges sur le déficit et l'urgence. Il s'agirait cette fois d'une réforme « paramétrique » qui modifierait les curseurs (âge légal de départ, nombre nécessaire de trimestres de cotisations, etc.) alors même que trois à quatre millions de personnes sont exclues du travail, en particulier les jeunes.

Or, même si on acceptait le dogme très contestable du bridage de la « dépense » à 14 % du PIB, cette approche catastrophiste est mensongère : c'est évident à la lecture du rapport officiel du COR (Conseil d'Orientation des Retraites), qui prévoit, à législation constante, une diminution des « dépenses » de 13,7 % du PIB en 2021 à 11,3 % en 2070.

Donc il n'y a pas d'urgence, il n'y aura pas de déficit et le président de la République le sait pertinemment.

Le MEDEF et la CFDT ne veulent pas de cette réforme maintenant car ils en veulent une qui soit pire (la réforme à points initiale, la désindexation de l'inflation, ...) après l'élection présidentielle de 2022.

Le SNESUP-FSU combattra cette réforme comme il a combattu et combattra la réforme de la retraite à points, dont le seul objet est d'appauvrir considérablement les futur.es retraité.e.s et, parmi elleux, plus particulièrement les femmes. Les enseignant.es et enseignant.es chercheur.se.s seraient durement lésé.es du fait d'études longues et d'entrée forcément tardive dans le métier. Le SNESUP-FSU continue à demander une réforme qui revienne sur les dégâts déjà causés par les précédentes réformes successives depuis Balladur, car le décrochage des retraites est déjà important et les salarié.es sont obligé.es de retarder leur départ en retraite pour ne pas trop perdre (âge de départ réel 64 ans en moyenne, soit 2 ans après l'âge légal). Il demande le retour à l'indexation des retraites sur les salaires. Par ailleurs, plus généralement il est favorable à la proposition de la SFRN (Section Fédérale des Retraités à l'échelon national) pour un secteur fédéral actifs-retraités qui traiterait les sujets de protection sociale.

La retraite n'est pas un privilège : c'est un droit, qu'il faut défendre ! ■

Voté à l'unanimité le 17 juin 2021