

## **POSITIONS DU SNESUP SUR LES QUESTIONS STATUTAIRES**

Lors de son congrès de Nanterre le 8 avril 2011 le SNESUP a adopté une liste d' « Objectifs phares et mesures de réparation »

<http://www.snesup.fr/Presse-et-documentation?aid=5685&ptid=5&cid=3834>

Le présent document en constitue un développement et en précise la teneur notamment sur les propositions de mandats nouveaux ou renouvelés.

Ces documents font à plusieurs reprises référence aux trois documents votés par les instances du SNESUP en 2010 :

- « Revendications du SNESUP pour les non titulaires de l'enseignement supérieur » :  
<http://www.snesup.fr/Le-Snesup/Textes-instances?aid=4919&ptid=5>
- « Changements statutaires pour les enseignants de second degré affectés dans l'enseignement supérieur : les propositions du SNESUP »  
<http://www.snesup.fr/Presse-et-documentation?aid=4915&ptid=5>
- « Evaluation des enseignants-chercheurs : non à une évaluation punitive, pour une évaluation formative »  
<http://www.snesup.fr/Le-Snesup/Textes-instances?aid=4739&ptid=5>

## PROPOSITIONS DE MANDATS DU SNESUP

### MISSIONS ET SERVICE

- Réaffirmation du mandat du SNESUP 125 h pour les EC, 210 h pour les enseignants de statut second degré et les enseignants non titulaires.
- réduction de moitié du service les 3 premières années suivant un premier recrutement dans le supérieur
- alignement du service sur celui des EC pour les enseignants de statut second degré en recherche attestée.
- Tableau national d'équivalence des tâches, applicable à tous, comprenant des fourchettes de chiffrage déterminées dans une négociation avec les organisations syndicales.
- Suppression par intégration au tableau d'équivalence des décharges et primes liées à la reconnaissance de fonctions; suppression des autres primes compensée en moyenne par une revalorisation indiciaire.
- Principes de répartition clairement définis, sans modulation, fonctionnement démocratique, procédure collégiale et contradictoire
- à mission égale, même service pour enseignants non titulaires que pour les titulaires
- TP=TD pour tous et y compris pour les heures complémentaires
- Respect de CM=1,5 TD quel que soit l'effectif
- Rémunération des HC à 90€ pour une h/TD

## COMMENTAIRES ET COMPLEMENTS

**Le mandat sur les services annuels**, 125 pour les enseignants-chercheurs / 210 pour les enseignants se base sur un triple argumentaire :

- Le service horaire en présentiel actuel a été augmenté dans le même temps où le monde du travail connaissait une succession de réductions du temps de travail. Ainsi là où le ministère met une équation  $1 \text{ h/TD} = 4,2 \text{ h/FP}$  le SNESUP considère que la réalité est  $1 \text{ h/TD} = 6,4 \text{ h/FP}$ .
- Par ailleurs un alourdissement des charges autres que d'enseignement en présentiel a fortement impacté les enseignants et enseignants-chercheurs. Ce second élément est à prendre en compte dans le tableau d'équivalence des tâches.
- Le principe d'adossement à la recherche entraîne nécessairement chez les enseignants du supérieur une part d'activité de recherche liée aux enseignements effectués. Chez les enseignants-chercheurs cette part est intégrée dans la moitié du service comptée en recherche. Pour les enseignants du second degré et non titulaires, cette part jusqu'ici jamais prise en compte doit justifier un ajustement du calcul qui conduit au chiffre proposé de 210 h/TD.

**Concernant le tableau d'équivalence des tâches**, des propositions chiffrées sont mises en discussions au lien suivant :

[http://www.snesup.fr/index.php?module=webuploads&func=download&fileId=2005\\_0](http://www.snesup.fr/index.php?module=webuploads&func=download&fileId=2005_0)

Les chiffres d'un tel tableau doivent représenter de façon aussi crédible que possible la charge horaire réelle des tâches considérées.

## CARRIERES ET REMUNERATIONS

- Reconnaissance des niveaux master et doctorat en termes de points d'indice de début de carrière :
  - Catégorie A+ (reconnaissance niveau master) :  
minimum INM 538
  - Catégorie correspondant à un niveau doctorat reconnu :  
minimum INM 610
- Salaire minimum porté à 1 600 € net.
- Enseignants non titulaires :
  - carrière alignée sur celle des titulaires : certifiés pour les enseignants non titulaires, MCF pour les enseignants-chercheurs ou chercheurs non titulaires
  - l'ancienneté de carrière reprend tous les CDD précédant un recrutement en CDI
  - décisions sur l'avancement indiciaire soumises à la CCP.
- Enseignants de statut second degré :
  - Classe unique unifiant la classe normale et la hors-classe, rééchelonnée sur 11 échelons
  - Avancement de tous au meilleur rythme
  - Mesures spécifiques d'intégration des PRCE dans le corps des agrégés, hors contingent.

**Les indices minimum au recrutement** se basent sur la proposition d'un recrutement de début de carrière tenant compte du nombre d'années d'études conduisant au niveau de qualification requis, selon le tableau ci-dessous (augmentation de 10% par année d'études) :

DIPLÔME	ANNEES	CATEGORIE	SALAIRE	SMIC 1365 BRUT	SMIC 1600 BRUT	SMIC 1600 NET	INM
sans diplôme	bac-4		SMIC	1 070,76 €	1 250,00 €	1 600,00 €	286
CAP	bac-1	C	1,3	1 391,99 €	1 625,00 €	2 080,00 €	373
BAC	bac	B	1,4	1 499,06 €	1 750,00 €	2 240,00 €	388
licence	bac+3	A	1,7	1 820,29 €	2 125,00 €	2 720,00 €	472
master	bac+5	A+	1,9	2 034,44 €	2 375,00 €	3 040,00 €	538
doctorat	bac+8	AA	2,2	2 355,67 €	2 750,00 €	3 520,00 €	610

*Les salaires indicatifs ci-dessus sont des salaires nets ; la colonne 5 correspond au SMIC en vigueur au 1/1/11 ; la colonne 6 à la revendication de la CGT (smic à 1600 brut) ; la colonne 7 à celle de la FSU (minimum 1600 net)*

Ces salaires de début de carrière sont applicables pour les titulaires comme pour les contractuels.

Ce tableau est à communiquer à la FSU pour suggérer de la part du SNESUP et du SNCS d'en faire un mandat fédéral ; pour le SNESUP le mandat consiste en la dernière ligne.

- Enseignants-chercheurs :

1. Dans l'immédiat :

- Pour les MCF en poste et n'ayant pas eu de prise en compte de leurs années d'études dans leur classement : bonification d'ancienneté de 3 ans tenant compte également de la réduction du premier échelon.
- Améliorer les modalités de classement des fonctionnaires d'autres corps (notamment enseignants) dans les corps d'enseignants-chercheurs, et préciser la prise en compte des activités pendant le doctorat.
- Ramener à 2 ans 10 mois les échelons longs MCF et PR2, à 3 ans les échelons PR1, resynchroniser la HC et la 2<sup>e</sup> classe PR.
- Supprimer les barrages de classe PR (fusionnant ainsi PR2 et PR1 en une classe normale).
- Porter avant 2015 l'effectif de la HC des MCF à au moins 15% du corps et l'effectif de chaque année de la classe exceptionnelle des PR à au moins 10% du corps. Les coefficients promus/promouvables ultérieurs devront par la suite garantir le maintien de ces proportions minimales qui doivent être inscrites dans les statuts.

2. A court terme :

- Supprimer les 3 premiers échelons MCF
- Lors de l'adoption de ces mesures, pour les collègues déjà en poste, placement dans la nouvelle grille par reconstitution de carrière.
- Intégrer l'échelle lettre A dans la classe normale des MCF, de l'échelle B à la hors-classe.
- Intégrer l'échelle lettre D dans la future classe normale des PR et F dans la classe exceptionnelle.

**Les mesures immédiates** sont pour l'essentiel une reprise des mandats actuels du SNESUP.

Nous proposons d'y adjoindre une mesure de bonification d'ancienneté pour les MCF en poste avant la prise d'effet des nouvelles règles de classement. Cette mesure compense le constat qu'ils sont les grands oubliés du plan « carrières » de V Pécresse. Elle se base sur les 2 ans prévus dans le décret classement pour la prise en compte forfaitaire des années d'études et sur la réduction à 1 an du premier échelon au 1-9-09.

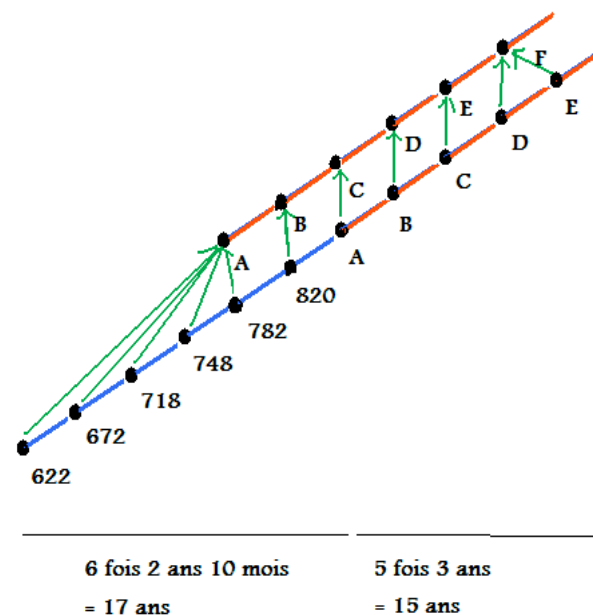
A terme :

- Corps unique d'enseignants-chercheurs.
- La grille unique doit s'étendre de l'indice 622 à l'échelle lettre F.
- La grille doit prévoir un avancement automatique atteignant l'échelle A en 17 ans, le sommet de l'échelle D en 29 ans : tout EC recruté après des études doctorales de longueur moyenne atteindra au moins l'échelle D.
- Mesures d'accélération de carrière (voir graphique ci-contre). Elles se basent sur la notion de catégories : la carrière se déroule sans barrage mais la 1<sup>ère</sup> moitié (avant les échelles lettres) est appelée 1<sup>°</sup> catégorie, tandis que la partie comprenant les échelles lettres est appelée 2<sup>°</sup> catégorie. A tout moment de la carrière, saut possible, soit amenant de la 1<sup>°</sup> catégorie dans la 2<sup>°</sup>, soit depuis une échelle lettre en sautant la suivante.
- Recrutement possible directement au niveau de la 2<sup>°</sup> catégorie.

**Le mandat du corps unique** est un mandat ancien du SNESUP, qui prévoyait en 1982 une déclinaison de ce mandat comportant deux catégories. La proposition ci-contre intègre les réflexions menées depuis le congrès d'Orsay. Au delà des modalités, le mandat du corps unique en lui-même a soulevé, lors de nos travaux, des objections parfois fortes. Il est soumis à l'approbation du congrès.

Ce mandat est indissociable du mandat de recrutement au plus près de la thèse énoncé plus bas, qui devrait tendre à abaisser l'âge du recrutement initial.

*Proposition pour la carrière des enseignants-chercheurs. La catégorie 2 a été reproduite en décalage pour visualiser les sauts possibles. La catégorie 1 correspond aux échelons 4 à 9 de l'actuelle classe normale MCF.*



- Primes :
  - Remplacement complet des primes de responsabilités pédagogiques et administratives par le tableau d'équivalence des tâches étendu à tous les enseignants titulaires et non titulaires.
  - Suppression des primes en les intégrant dans les indices d'échelons. On peut considérer que cette intégration sera actée en ce qui concerne les EC lors de la réalisation des mesures à moyen terme demandées ci-dessus.
  - En l'attente de ces dispositions : primes définies réglementairement (interdiction des primes décrétées localement), d'un montant égal pour tous les bénéficiaires, attribuées selon une procédure transparente, collégiale et paritaire, définie réglementairement.
  - Suppression de la PES et rétablissement provisoire de la PEDR en attente des revalorisations de carrière mentionnées plus haut.

## FORMATION INITIALE ET CONTINUE

- la formation à l'enseignement supérieur doit être ouverte aux doctorants, ainsi qu'en FC à tous les enseignants et EC, titulaires et non titulaires
- Le périmètre des missions des IUFM doit être élargi à la formation initiale et continue des enseignants du supérieur en relation avec les CIES et, là où ils existent, les Services Universitaires de Pédagogie.
- La formation à la recherche reste dans les ED
- FI : voir doctorants
- FC : de droit, sur le temps de travail, prise en compte dans l'évaluation, accessible aux EC, enseignants de statut second degré et enseignants non titulaires.

**L'exigence d'une formation continue** est commune au SNESUP et aux syndicats d'étudiants. Son intégration aux missions de l'IUFM est un mandat du SNESUP depuis le congrès de 2009.

Les secteurs Formation et FDE ont pour le congrès rédigé des mandats concernant la formation initiale et continue auxquels nous renvoyons pour les aspects de contenu et de modalités des formations.

Les mandats ci-contre sont indissociables de ceux formulés ci-dessous concernant les études doctorales.

Le SNESUP dénonce le sabordage des IUFM. Il s'élève contre les conditions dans lesquelles leurs personnels sont rattachés aux universités. Ils servent souvent de variables d'ajustement dans le cadre du redéploiement et de la restructuration des établissements. L'institution se prive de leur expertise en leur confiant des missions pour lesquelles ils n'ont pas été recrutés.

## DOCTORANTS, POST-DOC, ATER

- Statut de fonctionnaire-stagiaire pouvant mener à un emploi de chercheur ou d'EC sans que ce soit un débouché obligatoire.
- Entrée par prérecrutement (niveau M2) ; durée 3 ans, prolongeable soit pour finir la thèse, soit en attente de recrutement par une activité en post-doc ; statut réglementaire (indice de rémunération, protection du fonctionnaire, protection sociale, comptabilisation dans l'ancienneté de carrière et les annuités-retraite...) ; en cas de recrutement EC ultérieure dispense de stage.
- FI à l'enseignement supérieur assurée au sein de l'IUFM, obligatoire pour les fonctionnaires stagiaires pendant leurs trois premières années, accessible à tous les autres doctorants, ainsi qu'aux enseignants non titulaires, sanctionnée par un diplôme.
- Service d'enseignement égal au tiers de celui d'un EC.
  
- Des mesures tendant à la limitation du nombre d'années de post-doc avant le recrutement doivent assurer un recrutement au plus près de la thèse, en particulier la possibilité après le recrutement d'une « année de post-doc », semblable au CRCT mais attribuée de droit à tout EC.

**Le statut de fonctionnaire-stagiaire** est un mandat ancien du SNESUP dont le présent document précise les modalités.

La question d'un aménagement du recrutement à l'issue de la période comme fonctionnaire-stagiaire (comme c'était le cas par exemple pour les IPES) mérite d'être étudiée.

Notons que ce statut n'est pas la voie obligatoire pour préparer un doctorat. Il existera nécessairement des étudiants s'inscrivant en doctorat et ne passant pas, ou n'obtenant pas, le prérecrutement. Rappelons à leur sujet les revendications adoptées dans le document du SNESUP sur les non titulaires voté par les instances du SNESUP en mars 2010 :

- opposition au contrat doctoral.
- contrat de travail de droit public sans période d'essai, régi par le décret 86-83, répondant à une réglementation nationale négociée se substituant à l'actuelle Charte des thèses ;
- consultation du doctorant pour tous les choix le concernant ;
- pas de négociation salariale individuelle et une rémunération égale pour tous ;
- égalité de droits entre doctorant-e-s français-e-s et étranger-ère-s ;
- rémunération du doctorant et financement de sa thèse assurés par des fonds publics ;
- création pour le conseil scientifique d'un collège Doctorants quel que soit le statut.



## DROIT A LA RECHERCHE

- Indépendance de la recherche pour tous les statuts.
- Permettre l'exercice de leur mission de recherche à tous les enseignants-chercheurs : droit au rattachement à une équipe de recherche librement choisie et garantie réglementaire de financements pérennes, bureaux et matériels, missions.
- Réintégration des enseignants-chercheurs qui ont été victimes d'une exclusion de leur laboratoire.
- Accès à la recherche pour les E2D le souhaitant, par décharge de service. Ces décharges sont de droit pour préparer un doctorat ou une HDR.
- Suppression du contingentement des CRCT.
- CRCT accordé de droit à tout enseignant-chercheur après 6 années d'enseignement (les congés, notamment de maternité, étant comptés dans cette durée), ou à la suite d'un congé de maternité ou congé de maladie de 6 mois.

## LUTTE CONTRE LA PRECARITE

- Résorption de la précarité par un plan de titularisation. .
- Pour les enseignants vacataires requalification de leurs contrats actuels et passés en contrat d'agents contractuels sur emplois permanents
- Conventions de gestion des enseignants non titulaires dans tous les établissements, soumises à une réglementation nationale : carrière alignée sur celle des titulaires ;
- lors d'un recrutement en CDI, reprise dans l'ancienneté de tous les CDD le précédant ;
- décisions sur l'avancement indiciaire soumises à la CCP ;
- Service d'enseignement aligné sur celui des enseignants du second degré, avec TP=TD et bénéfice du tableau d'équivalence des tâches.

Rappelons la motion adoptée par les instances du SNESUP en mars 2010 qui a déjà précisé nos mandats sur les non titulaires. En présence d'une loi fonction publique imminente qui ne répond pas à ces attentes, ces mandats restent plus que jamais d'actualité.

## DROITS DES PERSONNELS

### **Droits sociaux**

- Droit aux congés : propositions SNESUP envoyées au ministère
- Autorisations d'absence traitées de la même façon que les congés en ce qui concerne le décompte d'heures. Les autorisations liées à des ordres de missions peuvent être décomptées dans le tableau d'équivalence des tâches.
- Rapprochement familial : la revendication d'un droit à mutation (voir cette rubrique) est un mandat important du SNESUP et particulièrement en ce qui concerne le rapprochement familial.
- Protection sociale pour tous les statuts. Notamment il est urgent de garantir ce droit pour les non titulaires.

### **Conditions de travail**

- Commission de médiation-harcèlement-souffrance au travail paritaire, issue du CHS-CT, désignant pour chaque cas un médiateur choisi en son sein. Sa composition est rendue publique, et ses membres sont astreints à la stricte confidentialité envers les collègues s'adressant à eux.
- Le SNESUP demande la pleine application des valeurs d'égalité et de justice, il exige d'être consulté et entendu pour toutes les réflexions et propositions sur l'éthique du métier.
- Retour à une définition nationale de l'année universitaire préservant les vacances d'été.

## **Droits démocratiques**

- Comptabilisation des activités d'élus dans les instances dans le service. Pour les enseignants et enseignants-chercheurs nous demandons leur intégration (durée des séances, durée égale de préparation et temps de trajet) dans le tableau d'équivalence.
- Quel que soit l'établissement, représentants élus des personnels et des usagers dans une proportion minimale réglementée
- Droit d'expression et de diffusion internet pour les élus
- Formation des élus sur le temps de travail

## **Droit syndical**

- Autorisations spéciales d'absence (ASA) syndicales reconnues et garanties, et comptabilisées de la même façon que les congés.
- Complément du décret sur les droits syndicaux garantissant l'accès aux moyens informatiques et internet, en suivant le principe mail=tract, site=panneau d'affichage
- Accès aux listings de personnels pour les représentants syndicaux

## **Droit à mutation**

- Pour les enseignants-chercheurs :
  - Abandon du recrutement au fil de l'au, et retour à une publication des postes plusieurs mois avant les recrutements.
  - Dès la publication des emplois, un candidat en mutation peut se présenter en vue de son affectation sur l'un ou plusieurs (classés par préférence) des établissements annoncés.  
Modalités à définir ; dans le cadres de regroupements d'emplois (voir ci-dessous) elles pourraient s'inspirer de la procédure d'affectation décrite à cette rubrique.
- Pour les enseignants du second degré :
  - Le droit à mutation dans le supérieur doit être instauré.
  - Il peut être envisagé une procédure nationale similaire à la procédure d'affectation décrite ci-dessous pour les enseignants-chercheurs.

Le droit à mutation n'a jamais été respecté dans l'enseignement supérieur : de fausses mesures existant dans les précédentes procédures et qui ne permettaient que très rarement l'aboutissement d'une demande de mutation ont simplement disparu lors de la loi LRU qui bafoue délibérément ce droit.

Le SNESUP a depuis longtemps élaboré des propositions dont la réactualisation dépend évidemment du système de recrutement. Pour les enseignants-chercheurs il faut donc d'abord abroger le système désastreux des comités de sélection.

## RECRUTEMENTS

### 1) Pour les EC :

*Objectif* : Dans l'optique de la proposition de concours sur regroupements d'emplois, plusieurs questions à traiter :

- le périmètre des regroupements
- la désignation des jurys
- les modalités de recrutement
- les modalités d'affectation (pb des reçus-collés)
- les modalités assurant une possibilité réelle de mutation.

*Proposition* :

- Les spécialistes de chaque discipline, dans chaque établissement, élisent en leur sein une commission formée de spécialistes pour un mandat de 4 ans. Sur la base de la collégialité et de la parité A/B cette instance est chargée non seulement des recrutements mais de toutes les questions à caractère disciplinaire.
- Regroupements : imposer, pour tout recrutement, l'agrégation de l'emploi dans un regroupement d'emplois de même discipline de taille minimum imposée ; les critères de regroupements peuvent être au choix géographiques (académie, région, PRES...) ou thématiques ; une commission émanation du CNU procède aux regroupements selon les fiches d'emplois établies par les établissements, et en concertation avec ceux-ci ; un profil du regroupement d'emplois, et la liste des postes correspondants, sont rendus publics.  
Cas des emplois pluridisciplinaires à traiter à part.

Le recrutement des enseignants-chercheurs par concours sur regroupement d'emplois est un mandat ancien du SNESUP dont les présentes lignes visent à ébaucher des modalités possibles. Ces propositions sont ouvertes à discussion dans le syndicat.

Il est de toute façon nécessaire d'abandonner d'urgence le système désastreux des comités de sélection et de déterminer une procédure collégiale qui soit plus transparente et moins localiste que les anciennes commissions de spécialistes.

Pour chaque recrutement dans chaque établissement la commission décrite plus haut propose un membre du jury ; la liste est transmise, avec le profil du regroupement, à la section CNU.

- Procédures de recrutement passant par les phases classiques : 2 rapports rédigés par des rapporteurs de 2 établissements différents, examen des candidatures, audition d'un choix parmi celles-ci, liste de candidats reçus.
- Procédure d'affectation sans reçus-collés : chaque candidat classe tous les établissements dans un ordre préférentiel, et après avis de sa commission de spécialistes et du directeur de composante le CAR de chaque établissement classe tous les candidats par ordre préférentiel. La section du CNU procède à l'affectation d'un candidat à chaque établissement de façon à optimiser les classements obtenus ; cette affectation est rendue publique et les candidats ont 1 mois pour proposer d'éventuelles permutations entre eux qui sont soumises aux établissements.
- Dès la publication des emplois, un candidat en mutation peut se présenter en vue de son affectation sur l'un ou plusieurs (classés par préférence) des établissements annoncés. Modalités à définir ; dans le cadres de regroupements d'emplois elles pourraient s'inspirer de la procédure d'affectation décrite précédemment.
- Les modalités ci-dessus, tout comme des considérations d'équité, de transparence et d'amélioration des conditions de candidature commandent l'abandon du recrutement au fil de l'eau.

La question des reçus-collés est un enjeu fort dans les exemples connus de concours analogues aux regroupements d'emplois préconisés par le SNESUP.

Le calcul réalisant l'affectation est à définir dans la concertation ; il doit être transparent et public.

## 2) Pour les E2D :

- Procédure d'affectation d'enseignants du second degré définie réglementairement,
- Commissions de choix composées d'enseignants et d'enseignants-chercheurs désignés majoritairement dans le champ disciplinaire.

## 2) Pour les ENT :

- Le SNESUP a adopté en mars 2010 des positions concernant les non titulaires, et réaffirmant notamment son exigence d'une résorption de la précarité par un plan de titularisation de tous les non titulaires. Dans ce cadre il a avancé une série d'exigences sur les contrats conclus dans un établissement.
- La procédure menant à des signatures ou renouvellements de contrats d'enseignants non titulaires doit être définie réglementairement et faire intervenir une soumission des décisions à la CCP de l'établissement.

Les revendications ci-contre reprennent celles énoncées dans le document adopté au sujet des enseignants du second degré par les instances du SNESUP en avril 2010.

Il peut être envisagé, pour une première affectation comme pour des demandes de mutation, une procédure similaire à la procédure d'affectation décrite plus haut pour les enseignants-chercheurs.

Rappel des termes du document de mars 2010 sur les non titulaires :

- la limitation du recours au CDD. Un CDI doit être obtenu sans conditions d'ancienneté après deux renouvellements de CDD. Si le contrat n'est pas transformé en CDI, l'impossibilité pour l'établissement employeur de recruter à nouveau sur le poste en question autrement que par le recours à un titulaire ;
- que toute transformation de CDD ou de vacations en CDI soit sur la base d'un temps plein ou d'une quotité de temps non diminuée par rapport au service précédemment effectué ;
- à l'instar du secteur privé, tout contrat non écrit doit être considéré comme un CDI