



## CONGRES D'ORIENTATION 2021

### THÈME 3

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

Avec la loi de programmation de la recherche (LPR) promulguée fin 2020, dans la lignée de la loi de transformation de la Fonction publique, le gouvernement continue sa politique de déconstruction méthodique du statut national des enseignant·es-chercheur·es (EC) comme du statut général de la Fonction publique. Il remet par ailleurs en cause les libertés académiques et l'indépendance des EC.

### *L'urgence d'un plan de recrutement massif de titulaires*

Alors que le recours à l'emploi contractuel, aux vacances et aux heures complémentaires gangrène déjà notre secteur ministériel, le gouvernement fragilise encore l'emploi titulaire. Entre 2012 et 2018, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) a perdu 850 emplois d'enseignant·es titulaires qui ont été remplacés par 1084 enseignant·es contractuel·les. Sur la même période, la chute des effectifs a été particulièrement spectaculaire au niveau des MCF, qui ont perdu plus de 2 % (2,17 %) du corps, et des PU qui ont perdu plus de 1 % (1,04 %) du corps. Cette tendance s'est accélérée avec le gouvernement actuel puisqu'en une seule année, entre 2017 et 2018, l'emploi enseignant titulaire a perdu 1048 postes alors que l'effectif enseignant non titulaire a augmenté de 219 ETP<sup>1</sup>.

C'est principalement par le recours aux heures supplémentaires des titulaires et aux vacataires que les enseignements ont pu être assurés. Ainsi, en 2018 ce sont :

- 174,7 millions d'euros d'heures complémentaires qui ont été payées aux enseignant·es titulaires, soit 4,4 millions d'heures supplémentaires ou l'équivalent de 22 750 charges statutaires annuelles d'enseignant·es-chercheur·es (EC) ;
- 54,4 millions d'euros d'heures complémentaires qui ont été payées aux enseignant·es non titulaires, soit 1,4 millions d'heures complémentaires ou l'équivalent de 7 080 charges statutaires annuelles d'enseignant·es-chercheur·es.

Concernant les vacataires, même si seulement 82 % des établissements ont répondu aux requêtes du ministère en 2018, 118 725 sont dénombré·es, ce qui correspondrait à 145 000 pour l'ensemble des établissements soit une progression significative d'environ +8 % depuis 2017 (+11 000).

<sup>1</sup> bilan social du MESRI 2018/19

## **Agir avec les non-titulaires sur leurs conditions d'emploi et de travail**

La LPR, avec le recours aux contrats de mission scientifique, aux chaires dites « junior », aux post-doc de droit privé et le recrutement des enseignant-es-chercheur-es hors du cadre national, va aggraver cette situation déjà déplorable pour les conditions de travail de tous et toutes puisqu'elle prévoit le recrutement dans la recherche publique de 15 000 contractuel·les contre seulement 5200 titulaires. Cette situation nous impose de réfléchir à la façon dont nos revendications et notre pratique syndicale articuleront efficacement la défense des statuts avec les conditions d'emploi et de salaire des contractuel·les. Le congrès offre l'occasion de partager les initiatives locales d'améliorations de la situation des non-titulaires limitées mais immédiates (comme la création à Nanterre de contrats de 64h TD rémunérés environ 9200 € destinés à des doctorant-es non financé-es) et de voir comment les étendre le plus possible. Ce serait le moment de faire une synthèse des nombreux textes de congrès consacrés aux non-titulaires et à la précarité depuis 2010 pour produire une synthèse et des mandats réactualisés.

## **Une amélioration indispensable des rémunérations de nos métiers et des parcours de carrière**

Les questions relatives à l'emploi, aux carrières et aux rémunérations, aux modalités de recrutement et d'avancement sont centrales en pleine période de traduction réglementaire de la LPR et de début d'application de loi de transformation de la Fonction publique, et suite aux attaques contre le CNU et les CAP. Dans les concertations et les instances nationales, notre syndicat a rappelé régulièrement le besoin d'augmentation du point d'indice face à la perte de pouvoir d'achat des traitements des fonctionnaires ; il a défendu que la reconnaissance du doctorat et celle des missions respectives des EC et des enseignant-es de statut second degré passe par des améliorations des grilles indiciaires, et que de réelles perspectives de changement de corps soient offertes aux enseignant-es de statut second degré et aux MCF qualifié-es. Le gouvernement a de son côté 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 et repose principalement sur l'octroi de primes inégalitaires. La part de rémunération indemnitaire des personnels de l'ESR restera en retrait par rapport aux autres ministères, plus particulièrement pour les EC, les chercheur-es et les enseignant-es. Compte-tenu de cette situation, un bilan des écarts de rémunération totale prenant en compte la forte hétérogénéité des régimes indemnitaires et de l'évolution de cette rémunération totale au cours des carrières s'avère incontournable.

En ce qui concerne le déroulement de carrière, de nombreux EC ne bénéficient pas du passage au deuxième grade de leur corps en dépit des engagements en ce sens du protocole PPCR pour tous les fonctionnaires. Les protestations du SNESUP-FSU depuis 2016 se sont accompagnées de pistes de propositions qui mériteraient d'être débattues en congrès. Par ailleurs, la réforme des retraites actuellement en suspens risque, comme nous l'avons déjà largement dénoncé, d'accroître les inégalités et, en combinaison avec le projet de protection sociale complémentaire, de dégrader encore la situation financière des personnels de l'ESR lors du passage à la retraite.

## **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Après l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique renvoie chaque établissement, dans le cadre de l'article 80, à l'obligation

d'élaborer avant le 31 décembre 2020 un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit contenir des mesures dans les domaines suivants : réduction des écarts de rémunération, égalité dans l'accès aux corps, grades et emplois, meilleure articulation des temps de vie, lutte contre les discriminations mais aussi prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles. Les établissements sont désormais menacés de pénalité à hauteur de 1 % de la masse salariale en cas de non-respect de cette obligation. Le SNESUP-FSU a porté des propositions et des pistes de réflexions pour que ce plan d'action devienne un véritable levier de rééquilibrage vers l'égalité professionnelle (CRCT, facilitation prises de responsabilités, augmentation nombre de promotions et de postes de titulaires, rééquilibrage, réorganisation du travail,...). La réflexion doit être poursuivie (voir le [dossier spécial 8 mars](#)).

### ***L'HDR et le suivi de carrière en question***

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. Elles portent notamment sur les procédures de recrutement et de mutation, le devenir de l'habilitation à diriger la recherche (HDR), et sur le suivi de carrière avec l'objectif affiché de relancer ce dispositif pour aller vers un "dossier unique" qui suivrait les EC de leur recrutement à la fin de leur carrière. De plus, le rapport s'inscrit dans la remise en cause ministérielle des missions du CNU et de sa commission permanente, la CP-CNU. 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.

### ***Les charges de travail et les services mis à mal par un usage abusif des visio-conférences et des outils numériques***

Le secteur Situation Des Personnels de notre syndicat est souvent sollicité sur les obligations de service, sources de conflits entre les collègues et l'administration. Sous la pression de l'austérité budgétaire et du déficit de postes, celle-ci est tentée d'intégrer d'élargir le périmètre de ces obligations en y ajoutant des tâches qui n'en relèvent pas ou en décomptant les services de façon non conforme (congé maladie et maternité, heures de TP inscrites systématiquement dans le service complémentaire, mise en cause d'équivalences de tâche,...). L'explosion du recours à des outils numériques dans les formations suite à la crise sanitaire accroît les problèmes. Il serait souhaitable de mener un travail sur les règles qui s'appliquent avec l'objectif d'une meilleure diffusion auprès des collègues pour favoriser la défense individuelle et mettre un terme à des pratiques locales anormales, et de préciser nos mandats en s'emparant simultanément de la question des modalités de décompte du travail d'enseignement remise en avant à la suite de la multiplication des enseignements réalisés à distance (en coordination avec la commission du thème 1).

Par ailleurs les élu-es dans les conseils d'établissements ou dans certaines instances nationales comme le CNESER ou le Comité National de la Recherche Scientifique (CoNRS), en l'absence de dispositions pour leur dégager du temps, subissent une surcharge de travail significative et des difficultés pour concilier la participation aux réunions de ces instances avec leurs enseignements. C'est un réel frein à l'investissement des collègues dans la vie démocratique et à un renouvellement régulier des instances. Certains établissements ont bien mis en place des allègements mais les mesures, lorsqu'elles existent, sont très hétérogènes. Un mandat de reconnaissance du travail des élu-es, voté par la commission administrative du SNESUP-FSU en

février 2019, existe<sup>2</sup>. Il serait intéressant, en coordination avec la commission du thème 4, d'examiner les moyens de le relancer.

### *Les libertés académiques attaquées*

Le gouvernement a remis en cause à plusieurs reprises les libertés académiques et l'indépendance indispensables à nos missions. Les déclarations de Frédérique Vidal sur un prétendu « islamo-gauchisme » ayant « gangrené » les universités et sa demande d'enquêtes pour « distinguer ce qui relève de la recherche académique et de ce qui relève du militantisme et de l'opinion » révèle une vraie défiance contre les chercheur-es. Le pouvoir politique s'arroge un droit de regard sur des travaux menés dans les universités et les laboratoires et s'inscrivant dans des cadres internationaux. Il fait mine d'oublier que l'indépendance et la liberté d'expression des enseignant-es et/ou chercheur-es leur sont accordées dans le code de l'Éducation sous réserve du respect des principes de tolérance et d'objectivité, et que le principe de l'évaluation des travaux de recherche par les pairs contribue également à préserver la nécessaire objectivité des chercheur-es.

### *Défendre un véritable service public de l'ESR*

Enfin dans ce contexte de conditions de travail très dégradées et dans un cadre affaibli par des dérogations à tous les niveaux, notre réflexion doit prendre en compte la dimension de service public, réaffirmer le besoin de financements récurrents et viser à la réduction des inégalités de dotation entre établissements.

---

2 <https://www.snesup.fr/article/reconnaissance-du-travail-des-elues-dans-les-conseils>