

## COMMISSION Thème 3



### **Statuts, salaires, conditions de travail : combattre la précarité généralisée**

Les budgets de l'enseignement supérieur et de la recherche stagnent alors que les effectifs étudiants s'accroissent significativement depuis 2012. L'État a profité du passage aux Responsabilités et compétences élargies (RCE) pour se désengager et ne pas assurer les besoins consécutifs à cette hausse, aux regroupements imposés, à l'inflation et à l'augmentation de la masse salariale du fait de l'amélioration de la qualification du personnel et du recul de l'âge de départ en retraite. Cette asphyxie financière a des conséquences directes néfastes sur l'emploi, tant qualitativement que quantitativement, et sur les rémunérations. Elle provoque des tentatives répétées de grignotage des statuts des enseignants et des enseignants-chercheurs. Elle contribue, avec le développement des politiques de financement sur appels à projets, de mise en concurrence, d'individualisation des rémunérations et des carrières, avec la mise en place de hiérarchies intermédiaires et les restructurations incessantes, à la dégradation sensible de nos

conditions de travail. L'exercice de nos missions d'enseignement et de recherche est rendu plus difficile et peut même être empêché. Les risques sur la santé des agents sont de plus en plus présents.

La CPU, jouant le rôle du MEDEF dans l'ESR, a présenté récemment des propositions à l'adresse du futur gouvernement : affaiblissement des garanties nationales (disparition de la qualification et des dispositions de mutation pour rapprochement de conjoint), renforcement des prérogatives locales, glissement vers un statut de type fonctionnaire territorial. Leur mise en œuvre maltraiterait encore plus les personnels.

Face à cette situation, les délégués participant à la commission ont réaffirmé le bien-fondé de nos revendications et des mandats de nos congrès précédents (en particulier contre la modulation des services et le suivi de carrière ministériel). Ils ont également souhaité lancer des réflexions en vue d'approfondir des mandats anciens et d'en faire émerger de nouveaux durant la mandature à venir.

#### **1. Réaffirmer le statut de fonctionnaire d'État et créer les emplois statutaires nécessaires aux missions des établissements**

Il faut lutter contre les politiques de développement d'emplois sur contrat, offrant des conditions avantageuses pour quelques privilégiés et engendrant la précarité pour le plus grand nombre, et trouver des moyens de fermer le robinet à précaires. Rendons plus visible cette question dans le débat public. Les pistes suivantes peuvent être exploitées :

- encourager les sections locales à mobiliser contre les gels de postes ;
- exiger que la masse salariale ne serve pas à recruter des contractuels en lieu et place de fonctionnaires ;
- dans le but de favoriser l'emploi statutaire, inciter les collègues à refuser les heures complémentaires et leur inflation ;
- continuer à exiger de l'administration des indicateurs communs dans les bilans sociaux d'établissement.

Dans l'objectif de limiter les possibilités de recours à des « faux vacataires », qui de plus améliorerait la visibilité du nombre réel de contractuels de l'ESR, une étude serait à mener sur l'intérêt d'un mandat de limitation du volume horaire des chargés d'enseignement vacataires. Cette question s'articule avec celle de leur participation à la vie démocratique de l'établissement (réflexion sur les conditions d'inscription sur les listes électorales et la pertinence d'un collège spécifique).

## **2. Droit à mobilité**

Le dispositif de mutation prioritaire introduit en 2014 – souvent non respecté par les établissements – reste insuffisant pour répondre aux besoins et aux désirs de mobilité très nombreux des enseignants-chercheurs. Leur situation est génératrice de souffrance au travail. Des propositions sont à travailler, les pistes suivantes ayant été esquissées :

- mouvement de mutation distinct en amont de celui des recrutements ;
- procédure d'appel au CNESER suite à refus de mutation ;
- définition de quotas de postes dédiés à la mutation ;
- réorganisation des échanges de postes sous contrôle du CNESER ;
- espace sur notre site Web dédié aux collègues souhaitant muter, afin de les aider et de rendre visible les besoins.

## **3. Revalorisation de nos métiers et carrières**

Elle doit aller bien au-delà des mesures du protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) qui, en particulier, n'assure pas la reconnaissance du doctorat, d'autant plus que le ministère a repris d'une main une partie de ce qu'il a donné de l'autre en désindexant la PES (prime d'excellence scientifique) et la PESR (prime d'enseignement supérieur pour les enseignants et prime d'enseignement supérieur et de recherche pour les enseignants-chercheurs) – primes statutaires. Les enseignants-chercheurs et enseignants du supérieur pâtissent de rémunérations notoirement inférieures à celles des fonctionnaires de même niveau et ne répondant pas aux standards internationaux (jusqu'à l'heure complémentaire nettement moins rétribuée que l'heure statutaire ou l'heure complémentaire dans l'enseignement secondaire). Notre syndicat formulera des propositions visant à mettre en œuvre pour tous le principe d'une carrière parcourue sur au moins deux grades, inscrite dans le protocole PPCR. En ce qui concerne les enseignants de statut second degré, le SNESUP s'exprimera sur les procédures d'évaluation et les critères non pertinents publiés par le ministère, et étudiera des propositions de gestion de carrière tenant compte de la pyramide des âges et des carrières spécifiques aux enseignants exerçant dans le supérieur. Notre syndicat réitère ses demandes d'augmentation des contingents de promotion et de décontingement des échelons exceptionnels.

À terme, la carrière dans chaque corps devrait être parcourue linéairement, sans barrage de classe.

Notre syndicat s'oppose à la gestion locale des enseignants de statut premier et second degré dans le supérieur, que la CPU préconise. Ces carrières par établissement risqueraient d'aboutir à un contingentement des promotions dépendant de la situation financière de l'établissement. Le SNESUP rappelle son attachement aux CAP et défend leur rôle de contrôle et de protection des droits des agents.

## **4. Définition des obligations de services**

Le développement des outils numériques entraîne des modifications dans l'exercice du métier, tant sur le plan des enseignements que de l'administration (parcellisation des tâches, division du travail, perte d'autonomie pédagogique...). Il a un impact sur la définition des obligations de service. L'hétérogénéité des politiques d'établissement exige de procéder à un état des lieux en vue d'aboutir à un cadrage national prenant en compte la diversité des pratiques pédagogiques (enseignement présentiel, à distance, production numérique...). Il faudrait également entamer une réflexion et construire des mandats sur la propriété intellectuelle et la marchandisation des savoirs.

## **5. La recherche : une mission et un droit**

Le SNESUP réaffirme le caractère fondamental du droit à la recherche. Il dénonce les politiques dites « d'excellence » qui exacerbent la concurrence et conduisent à l'exclusion. Pour que chaque enseignant-chercheur puisse exercer sa mission de recherche et contribuer à la diffusion des résultats, il doit disposer de moyens et de conditions de travail favorables. Cela suppose des crédits récurrents suffisants. Un travail intersectoriel devrait permettre de préciser des conditions de mise en œuvre effective du droit à appartenir à une équipe et de disposer des infrastructures d'une structure de recherche.

## **6. Santé au travail et CHSCT**

Il faut réhabiliter et revaloriser la spécialité de médecine du travail, et réitérer le mandat de demande de création d'un corps de médecins du travail dans la fonction publique. Il faut de plus faire connaître auprès des collègues le rôle crucial des CHSCT.

Nos représentants syndicaux dans les CHSCT accomplissent un travail considérable dans des conditions très difficiles. Ils se heurtent dans leur action aux entraves mises par l'administration, alors même que les conditions de santé et de sécurité se dégradent dans les établissements et que la souffrance au travail devient endémique.

Les établissements refusent souvent d'accorder les autorisations d'absence auxquelles ont droit les membres des CHSCT, qui de plus sont très insuffisantes. Il est nécessaire d'obtenir du ministère qu'il revienne sur son refus de reconnaître l'existence de risques particuliers dans l'ESR, ce qui permettrait de bénéficier du barème majoré d'autorisations d'absence prévu par l'arrêté du 27 octobre 2014.

Devant la fréquence des refus des expertises agréées demandées par le CHSCT, il faut obtenir dans toute la fonction publique l'application du principe posé par le Code du travail selon lequel c'est l'employeur qui doit s'adresser au tribunal s'il veut contester la décision du CHSCT. Au niveau de notre ministère, il semble possible d'organiser une action conjointe avec les autres organisations représentées au CTMESR. Il faut exiger le respect par les employeurs de l'obligation de formation des membres des CHSCT. Le SNESUP organisera des stages de formation, comme le prévoit la nouvelle réglementation, dans le cadre du centre de formation de la FSU.

Beaucoup de nos représentants en sont à leur deuxième mandat. Il est indispensable de préparer la relève de ces camarades en vue des élections professionnelles de 2018. ■

<b>POUR : 32</b>	<b>ABST. : 11</b>
<b>CONTRE : 11</b>	<b>NPPV : 2</b>