



## Thème 1 : Améliorer la reconnaissance et les conditions d'exercice de nos métiers

Le congrès du SNESUP-FSU rappelle l'attachement des personnels – titulaires, contractuel·les et vacataires – à un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) de qualité alors que ce dernier est attaqué par les réformes menées depuis une vingtaine d'années et la baisse de la dépense intérieure par étudiant de l'État. Il rappelle l'importance de leurs statuts pour assurer les libertés académiques.

Alors que le taux de contractuel·les dans l'enseignement supérieur est déjà l'un des plus hauts de la fonction publique, le SNESUP-FSU tient à rappeler que le recrutement par concours de personnels titulaires est la réponse pertinente pour assurer le service public car le statut, en préservant les agents de toute pression politique, religieuse ou philosophique, assure l'égalité de traitement des usager·es et la continuité du service public. L'objectif est de réduire la précarité par l'emploi statutaire tout en étant attentif aux situations individuelles que subissent les personnels contractuels et vacataires, et à leur besoin de défense de leurs droits. Au-delà du seul statut, le SNESUP-FSU exige des moyens suffisants pour lutter contre toutes les formes de discrimination, celles-ci étant renforcées par la précarisation.

### Une remise en cause des statuts

La LPR a introduit un nouveau mode de recrutement, par l'intermédiaire des chaires de professeur·es junior (CPJ), qui remet en cause le statut national des enseignant·es-chercheur·es et met à mal les collectifs de travail. Le SNESUP-FSU rappelle son opposition à ce mode de recrutement et demande que les supports de CPJ soient utilisés pour le recrutement d'enseignant·es-chercheur·es titulaires. Le SNESUP-FSU appelle à s'opposer localement à la publication de ces postes.

Plutôt que de contourner les voies de promotion normales à l'aide de CPJ, le SNESUP-FSU demande la mise en place d'un vrai dispositif national de promotion interne où le CNU aurait toute sa place. Il mandate ses instances pour faire des propositions permettant de mettre à jour, suite à la dispense de la qualification aux fonctions de professeur pour les MCF, sa revendication de transformation de poste pour les MCF HDR qualifié·es.

Le SNESUP-FSU est opposé à la mise en place d'un nouveau corps d'enseignant·es du supérieur. Il est également opposé à la gestion locale des personnels par les établissements, le tout remettant en cause les statuts nationaux. Le SNESUP-FSU demande que les enseignant·es de statut premier ou second degré (E2D) avec une activité de recherche puissent être membres à part entière d'un laboratoire et bénéficier d'une décharge afin de mener leurs travaux de recherche durant et après leur thèse.

De plus, la mise en place des décrets LPR a alourdi grandement le travail des élu·es dans les conseils centraux, alors même qu'aucune équivalence de tâches n'est prévue à leur intention dans le référentiel. En outre, les E2D et assimilé·es ainsi que les contractuel·les doivent pouvoir bénéficier réglementairement du dispositif d'équivalence des tâches. De manière générale, les équivalences de tâches, ainsi que le

travail d'élus dans les conseils centraux, doivent être reconnus lors des procédures d'avancement de grade ou de changement de corps. Le SNESUP-FSU demande à ce que la circulaire sur les congés soit enfin respectée dans tous les établissements, et que tous les congés et toutes les autorisations d'absence soient prises en compte dans le service et ce quelle que soit la période de l'année à laquelle survient cette absence. Il lancera à cet effet une campagne nationale d'information auprès des collègues et via les sections. De manière plus générale, il demande au ministère de fournir les moyens afin de faire respecter dans les établissements le cadre réglementaire spécifique des enseignant·es du supérieur et de réduire les délais de traitement des demandes comme celles du classement d'entrée dans le corps.

### **Pour des salaires à la hauteur de nos missions**

Malgré l'inflation de ces deux dernières années, qui représente une inflation cumulée d'environ 14 %, le gouvernement ne propose qu'un dégel de 1,5 % du point d'indice, après la déjà faible augmentation de 3,5 % accordée l'année dernière. La perte de pouvoir d'achat s'élève donc sur deux ans à presque 9 %, ce qui correspond à une perte mensuelle moyenne d'environ 350 € pour un enseignant du supérieur. Le SNESUP-FSU rappelle son mandat d'indexation du point d'indice sur l'augmentation des prix. Il défend le "travailler mieux et mieux gagner" et rappelle son mandat d'amélioration des grilles indiciaires, bien au-delà des cinq malheureux points annoncés par le gouvernement, avec une vraie reconnaissance du doctorat dans les grilles de salaire. Il réaffirme sa demande de baisse des obligations réglementaires de service pour les faire passer à 125 h pour les enseignant·es-chercheur·es et assimilé·es et à 250 h pour les enseignant·es et assimilé·es.

Concernant le déroulement de carrière, le SNESUP-FSU déplore que les enseignant·es-chercheur·es ne bénéficient toujours pas d'une carrière sur deux grades comme prévu dans le protocole PPCR. Il s'insurge contre la baisse du taux de promotion pour l'accès à la hors-classe des MCF et demande la fin du contingentement et la linéarisation de l'échelon exceptionnel comme ce qui vient d'être annoncé pour le corps des enseignant·es de chaires supérieures. Il demande le passage automatique du 1<sup>er</sup> au 2<sup>e</sup> échelon de la classe exceptionnelle des PU, l'augmentation immédiate à au moins 20 % du taux de promotion, la création d'un dispositif permettant à tous les MCF en fin de classe normale d'accéder de droit à la hors-classe, avec pour objectif final de supprimer tous les barrages de grade au sein des corps des enseignant·es et des enseignant·es-chercheur·es.

Face à ce constat, le groupe de travail sur les E2D dans le cadre de la clause de revoyure de la LPR est l'occasion de rappeler nos mandats d'égalité des primes statutaires et fonctionnelles entre E2D et EC en vue de l'intégration dans les grilles indiciaires. Les E2D affecté·es dans le supérieur doivent également pouvoir accéder à la prime d'attractivité au même titre que celles et ceux affecté·es dans le secondaire. Le SNESUP-FSU rappelle sa demande d'intégration du budget dédié à la prime individuelle C3 afin d'abonder la prime statutaire de toutes et tous. Face à l'insuffisance d'ouvertures de postes de MCF réservés aux E2D docteur·es qualifié·es et en l'attente de la satisfaction de notre revendication d'une transformation de poste de droit, nous proposons la création d'un dispositif spécifique national de conversion de postes financé par le ministère. Le SNESUP-FSU demande également que les E2D ayant déjà atteint un indice supérieur ou égal au dernier échelon de la classe normale des MCF puissent candidater sans délai à la hors-classe lors du changement de corps.

Malgré nos multiples relances auprès du ministère, certain·es collègues E2D se trouvent bloqué·es en classe normale, parce qu'ils ou elles héritent par défaut d'un avis satisfaisant pérenne. Nous formulons à nouveau notre demande que ces collègues lésé·es puissent bénéficier d'un rendez-vous de carrière permettant la révision de cet avis.

Le SNESUP demande la fin des pressions sur les collègues afin de réaliser des heures complémentaires et appelle à refuser les heures complémentaires subies. Il revendique une revalorisation de l'heure de vacation et de l'heure complémentaire à 125 % de l'heure titulaire moyenne, soit 125 € brut, ce qui est

comparable à la rémunération des professeur·es de chaires supérieures en classe préparatoire. La revalorisation est nécessaire afin d'offrir une rémunération décente aux collègue·s contractuel·les et vacataires de nos établissements, payé·es actuellement en dessous du SMIC horaire mais aussi de favoriser la création d'emploi de titulaires.

### **Des contrats de doctorat et de post-doctorat diversifiés**

Face à l'explosion des déclinaisons locales de contrats, le SNESUP-FSU rappelle son attachement aux statuts nationaux que sont les contrats doctoraux ou les contrats d'ATER. Il demande à ce que le contrat doctoral puisse être allongé de droit pour une durée de 4 ans.

Pour les ATER, il dénonce la situation actuelle des demi-ATER qui ont vu leur rémunération baisser en dessous du SMIC. Le SNESUP-FSU porte une simplification des différentes voies de recrutement des ATER, avec deux possibilités :

- un contrat d'ATER pour les doctorant·es en fin de thèse avec un service correspondant à  $\frac{1}{3}$  du service des enseignant·es-chercheur·es ;
- un contrat d'ATER pour les titulaires d'un doctorat avec un service correspondant à  $\frac{2}{3}$  du service des enseignant·es-chercheur·es.

Afin d'empêcher les pressions sur les ATER, le maintien de l'interdiction d'effectuer des heures complémentaires reste fondamental. Le SNESUP-FSU demande que les obligations de service de tous et toutes les contractuel·les soient faites en référence au service des enseignant·es-chercheur·es, notamment en comprenant l'égalité TD = TP.

Il demande que la rémunération minimale soit fixée à l'échelon 1 des maître·s de conférences, avec une prise en compte du diplôme de doctorat pour les ATER docteurs au moment du recrutement. Le SNESUP-FSU propose que le recrutement des ATER ne soit plus fait par des commissions *ad hoc*, mais par des commissions de spécialistes permanentes de la discipline.

Le SNESUP-FSU demande que les postes d'ATER fassent l'objet d'un financement fléché par le ministère.

Le SNESUP-FSU revendique un plan massif qui garantit la titularisation de toutes et tous les contractuel·les qui le souhaitent, prenant en compte les services effectués dans le public et l'expérience professionnelle antérieure, notamment par le biais de concours réservés avec création de postes titulaires. Un tel plan doit être corrélé à l'arrêt du recours facilité au contrat pour pourvoir les emplois permanents dans l'ESR.

Le SNESUP-FSU dénonce la situation actuelle des vacataires, qui permet dans l'enseignement supérieur un paiement à la tâche. Il demande la requalification des emplois de vacataire en emploi de contractuel en CDD de droit public, avec toutes les garanties sociales associées. Le SNESUP-FSU appelle au respect de la réglementation sur la mensualisation des vacataires.

### **Pour un vrai droit à la mutation**

Face à un manque criant de postes publiés d'enseignant·es-chercheur·es, les enseignant·es-chercheur·es ne bénéficient pas d'un vrai droit à la mutation et à la mutation prioritaire, en contradiction avec le caractère national du statut d'enseignant-chercheur. Lorsqu'il souhaite muter, un·e enseignant·e-chercheur·e se voit obliger de candidater à nouveau sur un poste mis au concours.

Le SNESUP-FSU porte la mise en place d'un mouvement national en amont de la campagne synchronisée de recrutement. Dans ce nouveau système, le CNU désigne en son sein des expert·es chargé·es d'évaluer la cohérence entre le profil des candidat·es à la mutation avec la recherche effectuée au sein du laboratoire et l'enseignement au sein de la composante de formation du poste vacant. Lorsqu'un·e enseignant·e-chercheur·e voit sa mutation acceptée, le poste laissé vacant au sein de l'établissement d'origine est republié lors de la campagne synchronisée.

En attendant la mise en place de ce nouveau système, le SNESUP demande que les établissements recevant des demandes de mutations prioritaires, sollicitent le CNU afin de désigner des expert·es émettant un avis sur l'adéquation des candidat·es avec le profil publié.

### **Améliorer les campus universitaires**

La rénovation des bâtiments universitaires est urgente en raison à la fois de l'état vétuste des campus, dont une grande partie des bâtiments date des années 60 et a été mal entretenu, et de la nécessité de rénovation liée à la transition écologique. Le SNESUP-FSU revendique un plan national relatif à la rénovation énergétique, financé par le MESR sur une ligne budgétaire spécifique, sans passer par des appels à projet.

Compte tenu de l'âge de la majorité des bâtiments, ceux-ci sont susceptibles de contenir de l'amiante et les travaux vont, selon toute vraisemblance, mettre au jour des matériaux amiantés et de l'amiante. Le SNESUP-FSU exige la mise en place effective du diagnostic amiante et un plan de prévention des risques liés à l'amiante dans tous les établissements. Il demande une campagne de mesure de la qualité de l'air et un plan d'action doté financièrement par l'Etat, ainsi qu'une utilisation raisonnée de l'eau dans les campus. En outre, le SNESUP-FSU demande que les personnel·les et les usagers soient associé·es aux groupes de travail sur l'immobilier et que les compétences locales, notamment celles des enseignant·es-chercheur·es, soient mobilisées.

NPPV : 0, Abs : 0, Contre : 3, Pour : 89