



THÈME 1 AMÉLIORER LA RECONNAISSANCE ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DE NOS MÉTIERS

L'attachement des personnels – titulaires, contractuel-les et vacataires – à un service public de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) de qualité est battu en brèche par l'affaiblissement de divers aspects de nos métiers, au détriment de notre vie personnelle et de l'accomplissement de nos missions.

Des statuts remis en cause

Avec la mise en place des décrets issus de la Loi de programmation de la recherche (LPR) et l'émergence d'établissements expérimentaux, les statuts nationaux des personnels sont de plus en plus remis en cause au niveau local comme au niveau national.

La LPR a tout d'abord introduit le recrutement d'enseignant-es-chercheur-es (EC) contractuel-les sous le statut de chaires de « professeurs juniors » (CPJ) qui dynamite le statut général de la Fonction publique. En 2021 et 2022, pas moins de 229 postes de CPJ ont été ouverts contre 1291 postes de professeur des universités (PU). Même si les emplois de CPJ sont dotés d'un financement de 200 k€ par l'ANR, ils restent moins attractifs que les postes de titulaires avec en moyenne 5 candidat-es par chaires contre 35 pour les postes de MCF et 7 pour les postes PU. Plus de 20 % des CPJ sont republiées cette année faute d'avoir été pourvues en 2022. Contrairement à ce qu'annonce le ministère, les postes de fonctionnaires restent donc le premier choix des candidat-es.

Quel bilan peut-on faire de la mise en place des CPJ au sein des établissements et des initiatives locales pour lutter contre ces recrutements et favoriser le recrutement d'EC titulaires dont le besoin est massif ?

De plus, avec la LPR, de nouvelles procédures ont vu le jour comme l'attribution de la composante C3 du RIPEC et le repyramidage. Dans ce cadre, l'instance nationale (le CNU) et l'instance locale (le CAC) ont été réduites à donner un avis seulement consultatif et le chef d'établissement a toute latitude pour la décision finale, en utilisant son « pouvoir d'appréciation ». Dans de nombreux établissements, cette décision finale a été prise dans l'opacité la plus totale alors même que, comme toute décision administrative, elle doit être motivée.

Dans les établissements expérimentaux, le CAC restreint aux EC, seul compétent pour la gestion de la carrière des EC dans les universités, ainsi que les autres instances de

Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité

gouvernance, sont remplacées par des structures internes plus ou moins opaques. Alors que les établissements sortent de l'expérimentation sous forme de Grands Établissements, avec des statuts ne différant pas, ou à la marge, des « statuts expérimentaux », une grande vigilance est requise afin de conserver la collégialité dans la gestion des carrières des EC.

L'accès à la recherche reste également difficile pour de nombreux collègues. Certain·es EC se voient refuser d'effectuer leurs recherches dans des équipes correspondant à leur domaine. Certain·es enseignant·es de statut second degré (E2D) avec une activité de recherche se voient refuser d'être membre d'un laboratoire et ne peuvent pas bénéficier d'une décharge afin de poursuivre leurs travaux de recherche après leur thèse.

Enfin, la mise en place des décrets LPR tels que le repyramidage ou le RIPEC, ont 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. De plus, dans de nombreux établissements, les E2D restent exclu·es du dispositif d'équivalence des tâches au motif que ce dernier n'est pas inscrit dans le décret statutaire des E2D mais seulement dans celui des EC. De manière générale, les équivalences de tâches, ainsi que le travail d'élue dans les conseils centraux, ne sont que trop peu reconnus lors des procédures d'avancement de grade ou de changement de corps.

Les contrats de doctorat et post-doctorat de plus en plus divers

Si le nombre d'enseignant·es et d'EC contractuel·es demeure globalement stable dans l'enseignement supérieur, le statut sous lequel les contractuel·es sont recruté·es a, lui, connu de grands bouleversements. Le nombre de contractuel·es de type LRU et de contractuel·es sur poste vacant d'enseignant·e du second degré a largement augmenté pour représenter actuellement respectivement 12 % et 8 % des contractuel·es enseignant·es. Les recrutements sous statuts de doctorant·es contractuel·es avec mission d'enseignement et d'ATER restent majoritaires (respectivement 35 % et 25 %) mais leur diminution se poursuit.

Quel bilan peut-on tirer de la mise en place des nouveaux contrats LPR (contrat doctoral de droit public et privé, contrat post-doctoral de droit public et privé, CDI de mission) au sein des établissements ?

Les ATER devraient voir leur statut prochainement modifié. Alors que le nombre de demi-ATER a été divisé par trois en dix ans et que celui des ATER à temps plein a augmenté de 30 %, il est nécessaire de se questionner sur la charge du service d'enseignement d'un ou d'une ATER, difficilement conciliable avec la poursuite d'une activité de recherche exigeante, et de faire de ces contrats une vraie initiation au métier d'EC. Rappelons également que la rémunération des ATER est extrêmement faible, voire en dessous du SMIC pour les demi-ATER ; en outre, contrairement aux autres EC, ils et elles n'ont pas vu leur prime PRE augmenter et, contrairement aux doctorant·es, leur rémunération n'a pas évolué depuis 1988. Elle a également décroché par rapport à celle des autres contrats post-doctoraux, ce qui entraîne une désaffection pour les postes d'ATER.

De plus, le nombre de vacataires a explosé ces dernières années pour atteindre plus de 140 000 en 2021, le tarif de l'heure de vacation, qui est le même que celui des heures complémentaires, est toujours en dessous du SMIC-horaire. Le SNESUP demande son augmentation, dans un premier temps au niveau du coût d'une heure d'un enseignant titulaire. Il demande également à ce que les non titulaires effectuant des enseignements de manière récurrente voient leur contrat requalifié en CDD ou CDI de droit public afin de bénéficier de la rémunération et des droits correspondant à la réalité de leur travail, et demande un plan de recrutement massif de titulaires à la hauteur des besoins, seul à même de résoudre les problèmes structurels que nous dénonçons sans relâche.

Pour un vrai droit à la mutation

Les LDG relatives à la mobilité des EC publiées pour 3 ans en 2020 sont relativement ambitieuses : à l'issue de la période, l'objectif est de 20 % pour le PU et 15 % pour les MCF. Pour les mutations prioritaires, l'objectif est que la moitié des demandes soient satisfaites. Ces objectifs ne sont pas atteints, avec seulement 16 % et 10 % de postes pourvus par mutation.

Le dispositif de mutation prioritaire ne remplit pas non plus les objectifs fixés par le MESR. Entre 2015 et 2019 seulement 40 % des candidat-es ont obtenu satisfaction. De nombreux établissements refusent de manière systématique les mutations prioritaires et renvoient directement les candidatures à l'examen par le comité de sélection. Le SNESUP-FSU a porté et a gagné de nombreux recours ces dernières années contre les établissements ne respectant pas les procédures. Pour les E2D affecté-es dans le supérieur, aucun dispositif n'existe à l'heure actuelle afin de muter en restant dans le supérieur.

Face à ce constat d'échec du dispositif actuel, le SNESUP doit poursuivre sa réflexion autour d'une amélioration du dispositif afin de permettre un processus de mutation dans le supérieur qui offre de réelles perspectives de mobilité choisie.

Pour des salaires à la hauteur de nos missions

Malgré l'inflation galopante de ces deux dernières années, qui a amplement amputé le pouvoir d'achat des fonctionnaires, le point d'indice n'a été revalorisé que de 3,5 %. Dans toutes les réunions avec le ministère, le SNESUP et la FSU ont martelé le besoin urgent d'améliorer les grilles indiciaires et ont porté la nécessité que le doctorat soit reconnu dans les grilles de salaires. La seule réponse du ministère a été la mise en place de primes inégalitaires par l'intermédiaire du RIPEC.

En ce qui concerne le déroulement de carrière, une part importante d'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 E2D, eux, n'ont pas bénéficié des augmentations indemnitaires introduites pour leurs collègues affecté-es dans le secondaire, créant pour certains collègues des pertes de plusieurs centaines d'euros mensuels lors de leur passage du secondaire au supérieur.

Face à ce constat, la clause de revoyure de la LPR cette année sera l'occasion de rappeler nos mandats d'égalité des primes entre E2D et EC en vue de l'intégration dans les grilles indiciaires. Face à l'insuffisance d'ouvertures de postes de MCF réservés aux E2D, nous proposons la création d'un dispositif spécifique national de conversion de postes. Pour lutter contre le localisme, et face aux blocages persistants auxquels font face certains MCF pour accéder au corps des PU, nous défendons également la transformation du dispositif de repyramidage local actuel en un dispositif géré nationalement où le CNU aurait toute sa place.

Nos conditions de travail profondément bouleversées par l'utilisation du numérique

Nous faisons face depuis plusieurs années à des injonctions à l'utilisation du numérique, que ce soit pour diffuser nos travaux de recherche, mettre à disposition des données ou faire de « l'innovation pédagogique », et les appels à projets sur ce point se multiplient. Si l'on peut entendre que le numérique facilite certains aspects de notre travail, il comporte un certain

Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité

nombre de dérives. L'équipement informatique reste à la charge de nombreux collègues. La multiplication des réunions en visioconférences, y compris pour les instances délibératives, aboutit à une détérioration du dialogue social et à une surcharge de travail plus grande.

Les directions enjoignent à passer au « distanciel » au moindre empêchement, et s'en servent pour attaquer le droit de grève – même certains étudiant·es y voient un palliatif commode pour arranger les emplois du temps. Outre la surcharge de travail, le flux continu d'information empiète sur la vie personnelle, malgré les « chartes du droit à la déconnexion » qui fleurissent sans avoir grande influence. Et avec tout cela, l'utilisation du numérique ne saurait être une réponse aux problèmes écologiques auxquels nous avons à faire face.

Améliorer les campus universitaires

En ce qui concerne les conditions de travail, le contexte de crise climatique rend la question de l'évolution des campus universitaires très vive. En particulier l'entretien, l'amélioration des performances énergétiques et la remise aux normes des bâtiments recèlent nombre de chausse-trapes liées en partie à l'autonomie des universités. L'État se désengage en effet de plus en plus du financement en transférant gratuitement le patrimoine immobilier dont il est propriétaire aux universités – processus dit de dévolution immobilière – sans cependant le lui remettre dans un état « correct » (ce que lui reproche la cour des comptes). Mais la situation n'est pas meilleure pour les autres universités : l'investissement de l'État dans les Contrats de plan Etat-régions (CPER), dont l'élément central est l'immobilier, a en effet diminué de moitié entre les deux dernières périodes. Pour remettre le bâti dans un état correct et aux normes environnementales, il faudrait 7 Md€ selon le MESR, 15 Md€ selon France université. Mais le sujet est très technique, et plus d'un tiers des universités ne déposent pas de schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) par défaut de compétences. En effet, le personnel manque, et il y a des difficultés de recrutement de personnel compétent notamment parce que les universités n'ont pas les moyens de les payer suffisamment par rapport au secteur privé ou même à d'autres opérateurs du secteur public. Par ailleurs, la problématique de l'entretien se pose : là encore, il manque moyens et personnels.

Beaucoup de subsides viennent d'appels à projets : le résultat des plans successifs (plan campus, PIA – plan d'investissements d'avenir – plan de relance, pour les plus connus) est très inégalitaire. Pour le plan de relance 2021 par exemple, les dossiers ont été sélectionnés sur l'impact énergétique des projets et la capacité à engager les opérations avant le 31 décembre 2021. Comme toujours en ce qui concerne les appels à projets, ce sont les universités ayant déjà un versant immobilier développé, une « expertise en immobilier », qui sont favorisées, certaines de ces universités ayant déposé beaucoup de projets qui ont été presque tous retenus. En outre, rien n'assure que les bâtiments les plus dégradés ou les plus énergivores seront traités – on peut même craindre le contraire – compte tenu du fait que la sélection ne se fait pas sur ces critères...

Congrès d'orientation du SNESUP-FSU 12, 13 et 14 juin 2023 à l'Université Paris Cité

En partant du sens que nous donnons à notre engagement professionnel et de l'objectif de démocratisation, nous examinerons donc, dans la commission consacrée à ce thème, les questions suivantes :

- Quelles sont les attaques portées aux statuts des enseignant.es et enseignant.es chercheur.es titulaires et contractuel.les ?
- Quelles revendications afin d'améliorer les conditions de travail en formation et en recherche ?
- Quels leviers sur nos carrières et statuts pour que nos métiers répondent aux aspirations de chacun.e et à celles des jeunes ?
- Quels changements statutaires pour une vraie mobilité au sein de nos métiers et le respect de notre vie personnelle ?
- Quels campus universitaires dans le contexte de la transition écologique ?

Documents et références

-LDG : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/20/Hebdo47/ESRH2033348X.htm>

-Bilan provisoire recrutement 2022 :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/bilan-provisoire-recrutement-2022-24457.pdf>

-Bilan recrutement 2021 :

<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/note-dgrh-n-7-septembre-2022---campagne-de-recrutement-et-d-affectation-2021-mcf-et-pr-24454.pdf>

-Bilan mutation prioritaire :

https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/Bilan_de_la_mise_en_oeuvre_du_dispositif_des_mutations_prioritaires_des_universitaires_2015-2019_1386871.pdf

Rapports de la cour des comptes

-Sur l'immobilier universitaire :

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/limmobilier-universitaire>

-Universités et territoires :

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/universites-et-territoires>