



ELECTION CTPU 2010

Missions, statuts, services, carrières

VOTER SNESUP pour défendre notre statut d'enseignant-chercheur,
améliorer nos carrières et nos conditions de travail

UN ENJEU MAJEUR POUR LE SERVICE PUBLIC D'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE

À partir du 4 janvier et jusqu'au 4 février à 14h (date limite d'arrivée au Ministère), vous allez élire vos représentants au Comité Technique Paritaire des Personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTPU). Il s'agit d'un vote par correspondance, qui revêt une grande importance, après les luttes de l'hiver et du printemps derniers et dans le contexte actuel de remise en cause de nos statuts et de nos missions

Consulté sur toute modification des statuts des enseignants-chercheurs, recrutements, organisation des carrières et promotions, caractère national des corps, obligations de service, composition et fonctions du CNU, le CTPU est l'instance réglementaire de consultation entre les représentants élus des organisations syndicales et le gouvernement.

Les décrets mettant en application la loi LRU dont nous demandons l'abrogation, ont été présentés au CTPU en 2009. Ils visaient notamment à instaurer la modulation des services et à déposséder le CNU de ses pouvoirs. Forts des mobilisations sans précédent dans le supérieur, les élus SNESUP ont obligé le gouvernement à modifier ces projets de décrets : le CTPU a été un lieu de luttes sur des enjeux fondamentaux pour les collègues.

C'est en conjuguant action au CTPU action au quotidien, et mobilisations que des résultats importants peuvent être obtenus, comme le montrent l'accélération du début de carrière et l'amendement gouvernemental au PLF 2010 prenant en compte les exigences du SNESUP sur les inversions de carrière.

La participation au scrutin et l'ampleur du vote SNESUP mesureront la détermination des enseignants-chercheurs à défendre et améliorer leur statut.

Le vote CTPU : un manifeste contre la loi LRU

L'enseignement supérieur et la recherche, porteurs d'avenir et d'espoir pour notre société, sont l'objet avec l'application de la loi LRU et du Pacte Recherche d'attaques gouvernementales sans précédent contre le service public d'enseignement supérieur et de recherche visant à les remodeler en profondeur, dans le cadre de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) et de la récente loi mobilité : nous demandons leur abrogation. En cherchant à imposer une logique libérale et concurrentielle, un pilotage étroit et une politique de rentabilité à court terme, le gouvernement s'attaque directement à ses personnels, remet en cause leurs statuts et vise à abandonner des pans entiers de notre culture et de notre recherche.

Sont particulièrement touchés les enseignants-chercheurs qui, en 2009, ont vu s'annoncer les mesures portant atteinte au droit à la recherche, aux libertés scientifiques et pédagogiques, à leur carrière et à leurs conditions de travail.

Le mouvement d'ampleur inégalée, par lequel les enseignants-chercheurs ont répondu à ces attaques, a fortement compliqué la tâche de la ministre qui a notamment dû renoncer à priver le CNU de l'ensemble de ses prérogatives, ce qui entrave la sortie programmée des universitaires de la fonction publique d'Etat. La lutte doit se poursuivre. Il s'agit de créer les conditions d'un coup d'arrêt à cette politique et de l'élaboration par l'ensemble de la communauté universitaire d'une réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche portant les aspirations de ses acteurs et de la population toute entière.

Les enjeux immédiats sont cruciaux :

- Combattre le localisme, l'autoritarisme, le clientélisme et la stigmatisation de collègues qui s'installent partout et mettent en péril le métier d'enseignant-chercheur et le tissu universitaire
- Lutter contre l'accroissement massif des emplois de non titulaires, l'un des objectifs écrits de la loi LRU - y compris pour les emplois d'enseignants-chercheurs ou enseignants -, et dont les conséquences sont incalculables
- Défendre la recherche fondamentale dans tous les domaines, et particulièrement les lettres, langues, arts, sciences humaines et sociales.

Ces élections sont l'occasion de manifester la détermination des enseignants-chercheurs à combattre cette entreprise, à renforcer le Service Public d'Enseignement Supérieur et de Recherche et à mettre sur pieds une vraie négociation en vue de la revalorisation des carrières et de l'amélioration des carrières et des conditions de travail offertes aux personnels.

DES ÉLUS SNESUP, POUR DES SUCCÈS

Le SNESUP s'appuie sur la confiance massive que lui accordent les collègues. Il est l'organisation syndicale la plus représentative au CTPU, comme dans les autres organismes consultatifs de l'enseignement supérieur et notamment au CNESER.

L'action du SNESUP a permis notamment la désignation des rapporteurs par le bureau et non par le seul président pour le CNU ; le maintien de contingents attribués par le CNU pour les CRCT et les promotions ; une amélioration des modalités de reclassement lors des recrutements d'enseignants-chercheurs...

Elle a également, dans les années passées, permis de nombreuses avancées : le rétablissement des concours de professeurs réservés aux maîtres de conférences (article 46,3°) ; la fusion des seconde et première classes des maîtres de conférences ; l'intégration des assistants dans le corps des MCF par liste d'aptitude ; l'extension aux professeurs de la bonification pour mobilité ...

Qu'est-ce que le CTPU ?

Le CTPU est composé pour moitié de représentants de l'administration, pour moitié de représentants des enseignants-chercheurs, élus au suffrage universel, sur liste, à la proportionnelle et en collège unique : professeurs, maîtres de conférences, assistants, titulaires ou stagiaires, en position d'activité ou de détachement, quel que soit leur établissement d'affectation. C'est la seule élection de ce type dans le Supérieur et l'un des scrutins qui établissent la représentativité syndicale chez les enseignants-chercheurs.

LES PROPOSITIONS DU SNESUP POUR LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Libertés scientifiques et pédagogiques, droit à la recherche :

1. Garantie des libertés académiques et pédagogiques.
2. Garantie du droit effectif à la recherche permettant d'exercer la double mission d'enseignement et de recherche. Tout enseignant-chercheur, ainsi que tout enseignant du second degré souhaitant effectuer une activité de recherche, doit pouvoir être membre d'au moins un laboratoire, pouvant relever d'un autre établissement. Il doit pouvoir émettre des vœux d'affectation scientifique, et disposer des moyens nécessaires quelle que soit sa discipline, notamment en Lettres, Langues, Arts, Sciences Humaines et Sociales.
3. Mise en place de mesures d'aide au retour à la recherche pour les collègues en ayant été éloignés par des charges pédagogiques ou administratives.

Recrutement :

1. Suppression des comités de sélection mis en place par la loi LRU. Mise en place de procédures de par les pairs majoritairement élus, à parité de rang A et de rang B, et s'appuyant sur les champs disciplinaires définis nationalement au CNU.
2. Suppression de tous les droits de veto.
3. Mutations permettant notamment le respect du droit des fonctionnaires au rapprochement familial : procédures distinctes des recrutements, commission nationale de traitement des demandes de mutation.
4. Mise en œuvre effective et application pour tous de la réparation des « inversions de carrière ».

Carrière et rémunérations :

1. Maintien du CNU, majoritairement élu, à parité de rang A et de rang B, dans la gestion des carrières, avec une part de 50% des congés sabbatiques et des promotions allouée à ce titre. Gestion nationale des emplois.
2. Mise en extinction de la logique des primes au profit d'une revalorisation de la carrière pour tous ; dans un premier temps, PES attribuées par les sections du CNU.
3. Fluidité accrue de la carrière, et dans l'immédiat : suppression du barrage PR2-PR1 ; réduction à 1 an des 3 premiers échelons MCF, et à 2 ans 10 mois des échelons longs de la classe normale et de la hors-classe MCF et de la deuxième classe PR ; ouverture des carrières vers le haut, de sorte que la classe normale MCF atteigne l'échelle lettre A ; la hors-classe MCF l'échelle B, les PR1 l'échelle D et la classe exceptionnelle PR l'échelle F.
4. Prise en compte du niveau de diplôme dans le tableau indiciaire : pour un doctorant (bac+5) rémunération mensuelle brut de 2400 €, pour un maître de conférence débutant 2800 €.
5. Mise en place d'une vraie formation initiale et continue pour tous les enseignants et enseignants-chercheurs.

Service :

1. Refus de la modulation des services et de son corollaire : l'alourdissement généralisé des services.
2. Application de l'égalité 1h TP=1h TD en heures statutaires et complémentaires pour tous.
3. Prise en compte de l'ensemble des tâches dans les services, selon un tableau national d'équivalence précisant tâches et fourchettes, pour tous les enseignants-chercheurs et enseignants.

4. Recrutement de personnels BIATOSS qualifiés afin de stopper la multiplication des tâches et de rappeler que les missions prioritaires des enseignants-chercheurs sont l'enseignement et la recherche.

5. Maximum réglementaire de 150 h équivalent TD de service d'enseignement. Réduction de moitié du service d'enseignement pour les ATER et les enseignants-chercheurs nouvellement nommés.

Evaluation des personnels

1. Evaluation collégiale et transparente, par les pairs, sur la base des champs disciplinaires ou thématiques, dans le cadre d'une instance nationale, ayant des objectifs d'évaluation formative et non de sanction.
2. Evaluation de l'ensemble des activités. Refus de l'évaluation des enseignants par les étudiants.
3. Evaluation simultanée des individus et des unités.

Les moyens et l'emploi

1. Plan pluriannuel de création d'emplois statutaires de toutes catégories. Dès maintenant, création de 2000 emplois d'enseignants-chercheurs pour rendre effective l'égalité TP=TD.
2. Refus des chaires mixtes, outil favorisant la concurrence entre collègues.
3. Révision globale du système d'affectation des moyens d'Etat aux universités (système SYMPA) ; affectation en propre des emplois et moyens financiers aux IUT et aux IUFM.
4. Mise en chantier d'un nouveau plan de résorption de la précarité tant pour les enseignants que pour les BIATOSS, qui soit cette fois-ci accessible pour les personnels du supérieur.

Etudes doctorales :

1. Remise en cause du contrat doctoral et négociation réelle en vue d'un nouveau texte.
2. Véritable statut couvrant les années doctorales et post-doctorales. Ce statut doit garantir un salaire conforme au diplôme, une reconnaissance lors du recrutement et une reconnaissance dans la pension fonction publique. Le SNESUP propose un statut de fonctionnaire-stagiaire, qui ne doit pas exclure la possibilité de s'inscrire en doctorat pour des candidats ayant d'autres activités.
3. Dans l'immédiat, maintien du statut d'ATER et d'une formation initiale dans des IUFM rénovés reprenant en l'améliorant le modèle des CIES.
4. Reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives ou dans les grilles des fonctions publiques pour d'autres métiers.

Les autres enseignants :

1. Pour tous les enseignants de second degré exerçant à l'Université, diminution de leur service, amélioration de la carrière et prise en compte de toutes leurs activités. 1/2 service pour les enseignants du second degré dont l'activité de recherche est attesté.
2. Mesures spécifiques d'accès aux emplois d'enseignants-chercheurs titulaires pour les collègues associés ou de statut second degré qualifiés.
3. Réglementation nationale assurant aux enseignants non titulaires des conditions décentes d'exercice : définition des services, grille de progression de carrière, droit de recours face aux décisions prises à leur égard.

**VOTER POUR LA LISTE SNESUP-FSU, liste paritaire femmes-hommes
prenant en compte l'ensemble des spécificités des établissements, disciplines et modes de recrutement,
c'est faire le choix du syndicalisme d'action et de proposition indépendant et combatif**