



INTERVENTION LIMINAIRE DU SNESUP-FSU AU CTU DU LUNDI 17 JUIN 2019

En ce jour d'installation du CTU, le SNESUP-FSU tient à réaffirmer son attachement aux statuts des enseignant.e.s-chercheur.euse.s, maîtres de conférences, professeur.e.s des universités titulaires et stagiaires.

Nous souhaitons qu'il se réunisse au moins deux fois par an, ce qui n'a pas été le cas au cours du dernier mandat car si le statut doit être préservé, il doit également se renforcer pour développer et intégrer de nouveaux droits.

Conformément à la charte de l'Unesco, le droit à la formation, le droit à la recherche, les libertés académiques et scientifiques peuvent et doivent être mieux garantis.

Ces droits et libertés ne peuvent correctement s'exercer que si les missions sont reconnues, financées et les carrières revalorisées.

Les attentes d'une revalorisation des carrières des enseignant.e.s-chercheur.euse.s sont considérables. Elles se déclinent au niveau indiciaire, au niveau de la rémunération des heures de cours dites « complémentaires », au niveau des obligations de service statutaires et au niveau indemnitaire. C'est l'ensemble de ces revalorisations qui doit permettre un engagement entier dans le mi-temps consacré à la mission de recherche comme dans celui consacré à la mission de formation.

Au niveau indiciaire, comme tou.te.s les fonctionnaires, nous avons perdu 25 % de pouvoir d'achat au cours des 25 dernières années à cause de la non-revalorisation du point d'indice à la hauteur de l'inflation. Dans la grille des maîtres de conférences, cela représente 10 années de carrière. Ajoutons à cela le fait que la titularisation des recrutements a elle aussi été retardée d'une dizaine d'années pour s'établir aujourd'hui à plus de 34 ans et nous constatons que les grilles des maîtres de conférences accusent un retard de 20 ans par rapport à la situation des carrières durant les décennies précédant les années 1990.

À ce jour, malgré la légère revalorisation des premiers échelons des grilles décidée dans le cadre du protocole PPCR, la grille indiciaire des maîtres de conférences ne reconnaît toujours pas la qualification du diplôme de doctorat puisque cette grille reste comparable à celle des professeur.e.s agrégé.e.s de statut second degré. De plus, dans le cadre de cette revalorisation, les professeur.e.s de 1^{re} classe et des classes exceptionnelles n'ont pas vu leurs grilles évoluer. Seule la prime statutaire d'enseignement et de recherche a été partiellement (à hauteur de 400 € l'an) intégrée dans la rémunération indiciaire, ce qui ramène son montant annuelle autour de 800 €.

La part de la rémunération indemnitaire de notre ministère (MESRI) est la plus faible de toute la fonction publique. Elle s'élève en moyenne à 14 % de la rémunération brute (heures complémentaires incluses qui représentent pour leur part 11,4 % de la rémunération brute moyenne), alors qu'en moyenne pour les corps A+ (MESRI inclus), cette part représente 36,1 % de la rémunération brute moyenne. À l'heure d'une possible réforme des retraites, la revalorisation des rémunérations est un sujet urgent.

Depuis 2014, l'effectif des corps de statuts universitaires s'est réduit de 2 052 enseignant.e.s-chercheur.euse.s alors que l'effectif étudiant croissait sur cette même période de 200 000 étudiant.e.s supplémentaires, ce qui a nécessité le recours massif aux heures dites « complémentaires ». Dans les 7 années à venir, nous devrions accueillir à nouveau 300 000 étudiant.e.s pour atteindre près de 3 millions d'étudiant.e.s.

Pour couvrir le sous-encadrement et ne pas dégrader le taux d'encadrement, il sera nécessaire de recruter 20 000 enseignant.e.s-chercheur.euse.s, 5 000 enseignant.e.s et 25 000 BIATSS.

Il est urgent de créer des postes, notamment de professeur.e.s des universités, pour offrir des débouchés aux MCF HDR qualifié.e.s.

Face aux dérives localistes, le SNESUP-FSU réaffirme la nécessité du CNU, de la qualification et des évaluations nationales par les pairs, institutions et procédures centrales du recrutement et du statut national des enseignant.e.s-chercheur.euse.s.

Enfin, les lois LRU de 2007 et ESR de 2013 ont ajouté de nouvelles missions aux statuts des enseignant.e.s-chercheur.euse.s sans réduire l'horaire de leurs obligations statutaires de service (OSS). Ils/elles doivent désormais à la fois accompagner l'insertion professionnelle des étudiant.e.s et contribuer au transfert vers les milieux socio-économiques des résultats de la recherche. Très bien, mais pour ne pas non plus réduire le mi-temps consacré à la recherche, cela nécessite de réduire celui qui était déjà consacré à l'enseignement et la formation. Relevons également que la réduction du temps de travail des autres cadres de la fonction publique n'a pas bénéficié aux enseignant.e.s et aux enseignant.e.s-chercheur.euse.s puisque lors du passage aux 39 heures puis aux 35 heures, les obligations statutaires de service des enseignant.e.s-chercheur.euse.s ont été maintenues à 192 HeqTD par an. C'est pourquoi nous revendiquons une baisse des OSS à 125 HeqTD par an pour toutes et tous les enseignant.e.s-chercheur.euse.s.

Nous souhaitons ici alerter sur la surcharge de travail au quotidien qui ne cesse de s'accroître de façon insidieuse et la souffrance au travail avec elle. Nous ne pouvons continuer à accepter cette situation et souhaitons que la loi de programmation pluriannuelle pour la recherche soit l'occasion de redonner à l'ensemble des collègues des conditions de travail acceptables.

Pour la reconnaissance de toutes les missions d'enseignement et de recherche, le référentiel d'équivalence des tâches devrait être cadré nationalement.

- Nous en sommes loin puisque, avec les RCE, les établissements et universités plus richement dotés peuvent y recourir alors que ceux qui sont en déficit imposent des plans de retour à l'équilibre qui amputent les rémunérations indemnitaires et réduisent les décharges d'enseignement permettant de reconnaître l'investissement des collègues dans des missions d'intérêt général.
- De plus, avec l'autonomie des établissements, la reconnaissance d'une même activité donne droit à des décharges de services ou à des primes différentes.
- Les primes d'excellence ont un effet de seuil très démobilisant entre certains collègues dits « excellents » et les autres considérés comme « non méritants ». Non seulement, nous avons les primes les plus basses de toute la fonction publique d'État, mais en plus elles sont parmi les plus discriminatoires. Comment accepter de stigmatiser 80 % d'une profession à travers la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) ou peut-être bientôt une prime d'engagement pédagogique (PEP) ?

Pour garantir le droit à mutation, la procédure doit être revue car elle ne permet toujours pas aux enseignant.e.s-chercheur.euse.s d'obtenir des mutations prioritaires.

Enfin, si nous nous sommes engagé.e.s dans ce métier, c'est pour nous mettre au service de l'intérêt général, c'est pour l'indépendance et la responsabilité que nous confère le statut, c'est pour la passion pour les missions d'enseignement et de recherche et pour le sens de nos missions et leurs valeurs.

Nous n'accepterons de sacrifier ni les statuts, ni les rémunérations, ni les conditions de travail sur l'autel de l'austérité budgétaire.

Nous avons des métiers formidables mais ils sont empêchés et dévalorisés.

Nous rappelons que le statut des enseignant.e.s-chercheur.euse.s est une garantie de leur niveau de qualification, de leur indépendance et de leur engagement au service de l'intérêt général et de la qualité de la délivrance de leur mission d'enseignement et de recherche. À ce titre, la généralisation du recours au recrutement sur contrat prévue dans la loi de « transformation de la fonction publique » est un contournement du recrutement statutaire que nous tenons à dénoncer.

SUIVEZ-NOUS !



[SNESUPFSU](https://www.facebook.com/SNESUPFSU)



[@SNESUPFSU](https://twitter.com/SNESUPFSU)

SNESUP-FSU – 78 rue du Faubourg-Saint-Denis 75010 Paris
Tél. : 01 44 79 96 10 – sg@snesup.fr – www.snesup.fr