

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

Le décret statutaire des enseignants-chercheurs revu par le ministère et... la CPU

→ par Heidi Charvin, Françoise Papa, Philippe Aubry et Hervé Christofol

Le protocole de revalorisation des carrières PPCR demandait de modifier le décret statutaire des enseignants-chercheurs. Le ministère en a profité pour introduire de nouvelles dispositions relatives au statut des MCF stagiaires, aux modalités dérogatoires de recrutement des enseignants-chercheurs, aux commissions de réformes départementales relatives à la protection sociale des fonctionnaires.

La consultation du Comité technique des enseignants de statut universitaire (CTU), le 20 février, qui siégeait pour la première fois depuis deux ans alors que ses statuts imposent au ministère de le réunir deux fois par an, avait pour objectif premier la transposition du protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) aux corps des enseignants-chercheurs. Le ministère a cependant mis à profit le réexamen du décret statutaire pour introduire diverses dispositions sans rapport aucun avec la négociation PPCR. Malgré notre demande de dissociation, ces deux volets n'ont pas fait l'objet de votes distincts en CTU.

C'est pourquoi le CTU a démarré par une déclaration liminaire unanime des organisations syndicales (OS) membres du comité invoquant la convocation tardive du CTU, accompagnée d'un temps contracté à l'extrême de consultations au sein des OS des documents à l'étude. Cette déclaration dénonce l'absence de dialogue social, le mépris du ministère vis-à-vis des instances représentatives des personnels et son allégeance à la CPU (instance représentative des seuls

présidents d'université), qui aura largement tenue la plume.

Les élus SNESUP-FSU du CTU ont défendu 42 amendements et 6 motions (www.snesup.fr/rubrique/instances-nationales-de-representation-du-personnel-ctu-ctmesr-chsctmesr).

Nos élus ont défendu le rôle du CNU face à l'extension du contournement de ses missions par recrutement direct des établissements sans examen des dossiers de qualification.

REVALORISATION DES CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

Concernant les corps de catégorie A+ de l'enseignement supérieur et de la recherche, le SNESUP-FSU a porté l'exigence de mesures indiciaires significatives permettant de rattraper l'écart de 25 000 euros de salaire moyen annuel par rap-

port aux quatre autres corps d'État (Cour des comptes 2015), malgré le plus haut niveau de diplomation et l'entrée en carrière la plus tardive (douze années de formation post-bac en moyenne, post-doctorats

inclus), en actant notamment la reconnaissance du doctorat dans les grilles salariales. La création d'un échelon en hors-échelle B (HEB) pour les MCF et les PR2 constitue une très faible avancée, 39 % des MCF sont toujours en classe normale au moment de leur départ en retraite, dont 26 % qui restent bloqués en fin de carrière au 9^e et dernier échelon de cette classe (données 2015).

C'est pourquoi nos élus ont demandé que la création d'un échelon exceptionnel à la fin de la hors-classe (donc contingenté) des MCF soit transformée en celle de simple 7^e échelon, la réduction de la durée des échelons à trois ans pour les MCF et PU, et enfin que la mise en œuvre des avancements de carrière s'effectue sur l'exercice 2017 et non sur 2018, comme rédigé. Ces amendements, éga-

Le SNESUP appelle le ministère à prendre des mesures pour augmenter le recrutement des femmes.



© DR

lement proposés par d'autres OS, ont été votés à l'unanimité.

Au cours du CTU, une négociation s'est engagée entre le SNESUP-FSU et le ministère pour que la demande de décontingement de l'accès des MCF à la HEB soit portée par le secrétariat d'État à l'ESR dans le cadre des négociations interministérielles, notamment vis-à-vis des ministères du Budget et de la Fonction publique. Consciente de l'importance de la création d'un 7^e échelon, véritable marqueur de la reconnaissance du doctorat, dans un contexte où nombre de MCF sont bloqués dans le corps des MCU, lié à la diminution des postes PU (transformation en postes MCF, gels...), à la multiplication des voies exceptionnelles d'accès à ce corps (pour les CRI, DR2, hauts fonctionnaires, chercheurs étrangers ou de retour de l'étranger, etc.) et à l'entrée tardive en fonction (33,4 ans en moyenne), la FSU a décidé de répartir ses votes en 3 POUR et 1 ABS., faisant le pari qu'un vote globalement favorable du CTU permettrait de peser plus efficacement sur les arbitrages interministériels à venir.

L'OPPOSITION AUX NOUVELLES BRÈCHES DANS LE STATUT

Nos élus ont combattu la disposition qui conditionne le recrutement d'un enseignant-chercheur à l'avis favorable du haut fonctionnaire de défense et de sécurité ministériel de tutelle dès lors qu'il est susceptible d'effectuer ses recherches au sein d'un laboratoire ZRR (zone à régime restrictif), dont la liste est tenue secrète. Ils ont défendu le rôle du CNU face à l'extension du contournement de ses missions par recrutement direct des établissements sans examen des dossiers de qualification, et à l'élargissement des procédures de contournement de la qualification et de la HDR pour devenir professeur aux MCF ayant exercé des mandats fonctionnels. Notamment, ils se sont opposés à la voie de recrutement spécifique pour les enseignants-chercheurs investis dans la gouvernance (à destination quasi

À la place d'un échelon exceptionnel à la fin de la hors-classe, un simple 7^e échelon.



EXAMEN DE PROJETS DE MODIFICATION PAR LE CTMESR

Le 21 février, le Comité technique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) examinait les projets de modifications statutaires et indiciaires de nombreux autres corps de l'ESR destinés essentiellement à la mise en œuvre des revalorisations de carrières. Les enseignants du supérieur n'en étaient pas moins concernés :

- certains enseignants-chercheurs (Muséum, EHESS, EPHE, École des chartes, École française d'Extrême-Orient, astronomes et physiciens) pour l'intégration dans leur statut particulier des mesures de carrière discutée la veille au CTU ;
- enseignants-chercheurs de médecine générale ;
- professeurs de l'Ensam.

Nous avons déposé des amendements sur les carrières similaires à ceux défendus la veille en CTU pour les enseignants-chercheurs et un autre pour fusionner la 2^e et la 1^{re} classe en médecine générale. Nous avons défendu le besoin d'une reconnaissance du doctorat par un indice sommital des corps concernés à la HEC. À la demande de la délégation FSU, le ministère a confirmé son engagement de porter au niveau interministériel le décontingement de la HEB pour les maîtres de conférences et assimilés.

La déclaration de la FSU fut de plus l'occasion de pointer la faiblesse du régime indemnitaire des enseignants-chercheurs comme celle du taux de l'heure complémentaire à l'université, et de réclamer des engagements visant à résoudre ces incohérences de politique de rémunération.

exclusive des VP non statutaires ou chargés de mission MCU ou CR et proposée à l'initiative de la CPU), actant que les primes de fonction, devenues exorbitantes, et que les décharges de service couvrent largement leur investissement local. L'obtention de CRCT hors quota, pour réinsertion dans les missions de base, serait une mesure plus juste et équitable. En opposition à la CPU, ils ont obtenu la suppression de l'entretien auprès du directeur de composante, qui aurait été préalable au traitement des mutations prioritaires par le Conseil académique, et ont garanti la représentation des enseignants-chercheurs dans les commissions de réforme départementales par deux enseignants-chercheurs désignés par les membres du comité technique d'établissement.

Dans le cadre de la réévaluation des disciplines dérogatoires sur la parité relative femme-homme (40 %) dans les comités de sélection, le constat est qu'après trois ans de mise en application, le pourcentage des femmes recrutées professeurs des universités dans ces disciplines varie peu. Le SNESUP-FSU appelle donc le MENESR à prendre des mesures plus drastiques pour augmenter le recrutement des femmes dans le plus haut corps universitaire.

LE SNESUP-FSU A PRÉSENTÉ DES MOTIONS APPELANT À UN RÉÉQUILIBRAGE DES CONDITIONS DE TRAVAIL SÈVÈREMENT DÉGRADÉES

Enfin, conscient, après trois ans de pratique, que le décret statutaire enseignants-chercheurs comporte des failles qui amplifient la dégradation des conditions de travail opérées avec la loi LRU, le SNESUP-FSU, par ses motions, appelle : à l'optionnalisation du suivi de carrière et à la suppression de la modulation de service, véritables

outils de gestion managériale dénaturée pour des présidents d'université de moins en moins régulés dans leurs missions par l'institution étatique (www.snesup.fr/article/lettre-ouverte-au-president-de-la-conference-des-presidentes-duniversite-regressions) ; à la suppression des mesures dérogatoires à la qualification par le CNU ; à la mise en application de la reconnaissance du doctorat, conformément à la loi ESR 2013, dans les grilles salariales de la fonction publique et du privé (comme le rappelle l'OPECST) ; au remboursement des frais de transport dans l'exercice des missions hors du lieu de résidence administrative et l'inclusion de la durée de transport dans les heures de service statutaire ; à la prise en compte proportionnelle dans les opérations de gestion de carrière (évaluations CNU, HCERES, recrutement...) des décharges de service, et ce tant au niveau des enseignements qu'au niveau de la recherche. Nos motions ont toutes recueilli la majorité des votes.

Enfin, le SNESUP-FSU a demandé que le CTU soit réuni deux fois par an en groupe de travail avec le ministère pour réfléchir sur les conditions d'exercice du métier d'enseignant-chercheur, ce afin d'aboutir à moyen terme à des propositions de cadrage législatif tirant vers le haut la profession. En conclusion, au sein des courtes marges de manœuvre des négociations avec le ministère lors de ce CTU, si d'autres organisations syndicales ont axé leur priorité sur la suppression de l'entretien préalable aux mutations prioritaires (rapprochement de conjoint, handicap) ou sur l'obligation de formation des MCF stagiaires, le SNESUP-FSU a priorisé la revalorisation des salaires et des retraites MCF et par là même une meilleure reconnaissance du doctorat et du haut niveau de qualification des enseignants-chercheurs. ●