



CONGRÈS DE PARIS – 16 – 18 JANVIER 2020  
MOTION D'ORIENTATION  
VERSION SOUMISE AUX ADHÉRENTS

## Table des matières

<b>Le contexte de l'Enseignement Supérieur et la Recherche</b>	<b>3</b>
<i>Le contexte international.....</i>	<i>3</i>
<i>Le contexte national.....</i>	<i>3</i>
<b>Les valeurs de Sup'Recherche-UNSA</b>	<b>4</b>
<b>Le cadre d'exercice de nos métiers</b>	<b>5</b>
<i>Promouvoir le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.....</i>	<i>5</i>
Accueillir, encadrer et insérer tous les publics étudiants.....	5
Reconnaître la professionnalisation des formations universitaires.....	6
Former les acteurs de l'éducation.....	7
Formation initiale et continue des Enseignants-Chercheurs.....	8
<i>Défendre et soutenir la recherche publique.....</i>	<i>9</i>
Financement de la recherche.....	9
Appels à projets.....	9
Évaluation.....	10
<i>Garantir aux universités les moyens d'accomplir leurs missions de service public.....</i>	<i>10</i>
<i>Instances de pilotage de l'ESR.....</i>	<i>11</i>

<b>Les propositions de Sup'Recherche-UNSA pour nos carrières et les personnels</b>	<b>12</b>
Revaloriser les carrières.....	12
Améliorer l'avancement et augmenter le nombre de promotions.....	13
Instaurer un réel dispositif de mutation pour les enseignants-chercheurs.....	13
Reconnaitre l'engagement des PRAG/PRCE qui s'impliquent dans la recherche.....	14
Progresser dans la qualité de vie au travail.....	14
Améliorer l'environnement de l'activité de l'EC.....	14
Lutter contre la précarité.....	15
Réduire les inégalités entre les PR et les MC, les DR et les CR.....	15
Mettre en place une égalité réelle entre les Femmes et les Hommes.....	15
Maintenir le niveau de nos retraites.....	16
<b>Développement et vie syndicale</b>	<b>17</b>
<i>Développer la syndicalisation de l'ESR.....</i>	<i>17</i>
<i>Place des doctorants et des contractuels au sein de notre syndicat.....</i>	<i>17</i>
<b>Travailler ensemble : Fédération, Union, Internationale de l'éducation et Comité Syndical Européen de l'Éducation (CSEE)</b>	<b>18</b>

## 1 **Le contexte de l'Enseignement Supérieur et la Recherche**

### 2 ***Le contexte international***

3 Partout dans le monde, le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche connaît des  
4 attaques de tous ordres qui menacent les principes de libertés académiques et de collégialité.

5 Dans maints pays, le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche subit, de la part  
6 d'institutions politiques ou de partis, des attaques de tous ordres qui menacent les libertés  
7 académiques et de collégialité.

8 Dans certains pays, le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche perd son  
9 autonomie par rapport à des idéologies foncièrement hostiles, pour des motifs religieux et  
10 politiques, à la pensée critique.

11 Sup'Recherche-UNSA apporte son soutien aux universitaires et chercheurs victimes de  
12 violences sociales, quelle que soit l'origine de celles-ci.

13 En accord avec la politique de l'Internationale de l'Éducation (IER), qui soutient que  
14 l'enseignement supérieur et la recherche doivent être financés et gérés par des fonds publics et  
15 accessibles à tous/toutes les étudiant(e)s sans obstacles financiers ou sociaux, Sup'Recherche-  
16 UNSA s'oppose vigoureusement à la privatisation et à la marchandisation des services  
17 éducatifs et de la propriété intellectuelle, à la précarisation de l'emploi par un recours accru  
18 aux contrats pour assurer des missions permanentes.

### 19 ***Le contexte national***

20 Dans un contexte global de compétition économique et intellectuelle, l'investissement dans  
21 l'enseignement supérieur et la recherche doit être une priorité absolue pour la France.  
22 L'objectif d'atteindre un niveau de 50 % de diplômés de l'enseignement supérieur dans notre  
23 pays a été inscrit dans la loi du 22 juillet 2013. Les inégalités territoriales quant à l'offre  
24 d'enseignement tant dans le primaire que dans le secondaire contrarient cet objectif.

25 Depuis le transfert de la masse salariale aux établissements, ceux-ci ont dû geler des emplois  
26 pour faire face à la non-compensation du GVT et des mesures salariales décidées par le  
27 ministère. Ainsi, la mission de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche  
28 est fortement compromise notamment en ce qui concerne l'accompagnement des étudiants et  
29 donc la réussite étudiante.

30 Dans l'intérêt de la nation, nous réaffirmons que l'accès du plus grand nombre aux études  
31 supérieures doit être l'une des priorités de notre société. Toutefois cet accès ne doit pas se  
32 solder par le décrochage et une sélection par l'échec en premier cycle. C'est pour cela que  
33 Sup'Recherche-UNSA a soutenu la loi ORE qui n'est pas, comme le disent certains, un  
34 moyen de sélection, mais elle permet de clarifier les attendus des formations afin de permettre  
35 la réussite du plus grand nombre.

36 Voulant renforcer les capacités scientifiques et technologiques de la France le gouvernement a  
37 lancé une loi de programmation pluriannuelle de la recherche. On nous annonce davantage de  
38 moyens. Sup'Recherche-UNSA attend de cette loi qu'elle redonne des marges de manœuvre  
39 aux établissements afin notamment qu'ils aient la capacité d'avoir une réelle gestion des  
40 ressources humaines. Il y a urgence, il faut que les acteurs de l'ESR voient les effets de celle  
41 loi dès 2021.

## 42 **Les valeurs de Sup'Recherche-UNSA**

43 Les valeurs de Sup'Recherche-UNSA, inscrites dans notre histoire, sont toujours d'actualité :  
44 laïcité, humanisme, transparence, démocratie, respect de la personne, égalité femmes-  
45 hommes, solidarité entre les générations et lutte contre toutes les formes de discrimination.

46 Pour nous, la solidarité n'est pas une utopie. La solidarité est à nos yeux un acte  
47 d'engagement qui implique de venir en aide à ceux qui en ont le plus besoin. À ce titre, nous  
48 voulons plus de justice entre les différentes générations de collègues. Nous agissons  
49 notamment en faveur des plus jeunes qui, en début de carrière, sont obligés de faire de  
50 nombreuses années de post-doctorat avant de trouver une position fixe, et pour que les  
51 femmes aient les mêmes chances d'évolution professionnelle que les hommes.

52 Sup'Recherche-UNSA se montrera particulièrement vigilant sur la question des retraites et  
53 veillera à ce que la réforme en cours n'oppose pas les générations. Si l'allongement de la  
54 durée de vie est retenu comme critère, il faut aussi prendre en compte la notion de durée de  
55 vie en bonne santé. Ce qui conduit donc à considérer les questions relatives à la santé et à la  
56 qualité de vie, notamment au travail.

57 Pour Sup'Recherche, une réflexion doit donc être conduite sur les conditions d'exercice en fin  
58 de carrière : allègement de la charge de travail, transfert de compétences entre générations.

59 Compte tenu de l'âge moyen d'entrée dans la carrière pour les enseignants-chercheurs et les  
60 chercheurs, Sup'Recherche-UNSA milite pour que les années de thèse (3 années) soient prises  
61 en compte dans le calcul des annuités, quel que soit le statut du doctorant.

62 Notre pragmatisme s'inscrit dans la lignée d'une tradition syndicale fort ancienne en France,  
63 qui, tout en privilégiant le dialogue avec des partenaires sociaux, voit dans les actions  
64 syndicales, dont la forme varie selon les circonstances, la possibilité d'améliorer les  
65 conditions de travail des personnels de l'enseignement.

66 Pour défendre ses valeurs, Sup'Recherche-UNSA refuse le syndicalisme de posture, qui en  
67 demandant l'impossible, ne permet pas d'obtenir une meilleure version des textes ministériels,  
68 tout comme il refuse celui de l'accompagnement pur et simple du ministère. Pour obtenir des  
69 avancées, Sup'Recherche-UNSA privilégie une action réformatrice et combattive qui place  
70 l'efficacité en première ligne, prenant les problèmes à bras le corps, et ce dans l'intérêt des  
71 personnels que nous représentons.

72 Sup'Recherche-UNSA, par sa représentation dans différentes instances, intervient tant au  
73 niveau local (CA, Conseil académique, CT, CHSCT, etc.) qu'au niveau national (CNU,  
74 CNESER, CTU, CTMESR, CHSCTMESR, etc.) et international en étant acteur du Comité  
75 Syndical Européen de l'Éducation (CSEE) et de l'Internationale de l'Éducation. Nous avons à  
76 cœur de défendre nos valeurs et nos droits en tout lieu, pour plus d'équité entre collègues,  
77 pour obtenir les moyens d'un service de qualité, pour lutter contre les risques psychosociaux  
78 et améliorer la qualité de vie au travail.

79 Sup'Recherche-UNSA œuvre pour un syndicalisme non inféodé à un quelconque parti  
80 politique. Nous sommes partisans d'un consensus fort, mais n'hésitons pas à durcir le ton  
81 quand cela s'avère nécessaire. D'autant qu'en matière d'enseignement supérieur et de  
82 recherche, les gouvernements se succèdent, mais les problèmes demeurent, les mêmes causes  
83 entraînant les mêmes effets.

84 **Le cadre d'exercice de nos métiers**

85 ***Promouvoir le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche***

86 Parce que notre syndicat est fondamentalement attaché aux principes fondateurs de la  
87 République, Sup'Recherche-UNSA affirme que l'État, servi par une Fonction Publique  
88 rénoverée, respectée et revalorisée, doit rester le garant du principe d'égalité d'accès à des  
89 services publics de qualité, dont une offre universitaire, ouverts à tous sur l'ensemble du  
90 territoire.

91 **Accueillir, encadrer et insérer tous les publics étudiants**

92 L'enseignement supérieur se doit d'accueillir tous les bacheliers qui le souhaitent en  
93 formation initiale, de les faire réussir, de les aider à s'orienter dans leurs études et à s'insérer  
94 dans une profession. Il doit aussi permettre à tous les professionnels d'accéder à une  
95 formation tout au long de la vie de haut niveau pour parfaire, compléter ou refonder leurs  
96 connaissances et leurs compétences. Il devra enfin accepter des personnes aux parcours  
97 différents, qui après des périodes de chômage et de difficultés sociales, se décident à  
98 reprendre des études abandonnées trop rapidement.

99 Si l'élévation générale du niveau de qualification des nouvelles générations est reconnue  
100 comme un impératif économique par les politiques, si l'on constate que les jeunes ont d'autant  
101 plus de chance de trouver un emploi que leur diplôme est élevé, il reste nécessaire de mener  
102 une politique ambitieuse de reconnaissance par la société du caractère professionnalisant de  
103 très nombreuses formations universitaires, à tous les niveaux, Licence, Master et Doctorat. Le  
104 doctorat amorce une percée dans le secteur privé, mais se voit toujours refuser sa  
105 reconnaissance dans le secteur public. Sup'Recherche-UNSA demande un accès plus large  
106 des docteurs à la haute Fonction Publique, au-delà de l'autorisation de se présenter au  
107 concours interne de l'ENA et d'une agrégation externe spéciale pour les titulaires d'un  
108 doctorat.

109 Sup'Recherche-UNSA a soutenu la loi « Orientation et Réussite des Étudiants » que nous ne  
110 considérons pas comme un moyen de sélectionner à l'entrée de l'université. Comme nous  
111 l'avions demandé, cette loi permet aux universités d'offrir aux étudiants qui n'ont pas les pré-  
112 requis nécessaires pour réussir dans la formation qu'ils visent, des dispositifs de mise à  
113 niveau. Elle permet aussi de soutenir et développer des modalités innovantes et de pratiques  
114 de transmission des connaissances qui trouvent leur place aux côtés d'enseignements  
115 magistraux dès les premières années de la licence.

116 Sup'Recherche-UNSA souhaite que la pédagogie universitaire se penche sur la question d'une  
117 évaluation rénoverée des étudiants en explorant ses diverses modalités notamment une  
118 évaluation continue, formative... permettant de prendre en compte la diversité des publics et  
119 les progrès de chaque étudiant dans l'acquisition de ses compétences.

120 Face à une paupérisation grandissante d'une part de plus en plus importante de la population  
121 étudiante, Sup'Recherche-UNSA demande à l'État de s'engager dans une politique sociale  
122 envers les jeunes.

123 Il convient de travailler à une meilleure articulation des formations post-baccalauréat, en  
124 identifiant leurs spécificités et renforçant la complémentarité des différentes offres de  
125 formation (STS, DUT, Licences...) et en donnant les moyens à l'ESR d'accueillir  
126 correctement l'ensemble des jeunes qui souhaitent y poursuivre leurs études avec les

127 meilleures chances de réussite, en ayant une attention particulière aux titulaires de Bacs  
128 professionnels.

129 Pour cela, Sup'Recherche-UNSA demande que les universités disposent de dotations  
130 financières par étudiant alignées sur celles des classes préparatoires conduisant à une  
131 harmonisation par le haut des crédits et du taux d'encadrement par étudiant.

132 Selon Sup'Recherche-UNSA, il faut veiller à ce que des possibilités de poursuites d'études  
133 soient proposées à tous les titulaires de licence, mais sans abolir toute forme de régulation des  
134 flux.

135 Dans ce but, il convient :

- 136 - de mettre en place des dispositifs d'information et d'orientation renforcés postlicence  
137 faisant état de la compatibilité entre les mentions de Licence et de Master et donnant  
138 toutes les informations utiles aux étudiants (débouchés, modalités d'accès, etc.) ;
- 139 - d'identifier l'espace géographique où l'offre et la demande de formation s'équilibrent ;
- 140 - de renforcer les mesures pour accompagner et favoriser la mobilité géographique.

141 Pour faire face aux nouvelles missions de formation tout au long de la vie, ainsi qu'aux  
142 nouveaux publics étudiants, Sup'Recherche-UNSA réclame que les établissements  
143 généralisent et facilitent la formation professionnelle continue des enseignants, des  
144 enseignants-chercheurs et des chercheurs, en leur offrant des plans de formation répondant  
145 aux besoins spécifiques qui sont les leurs. Cette formation professionnelle continue doit se  
146 faire sur le temps de travail en étant décomptée dans le référentiel horaire de service des  
147 enseignants et enseignants-chercheurs (pe. suivre 4 heures de formation continue pourrait  
148 correspondre à 1 HTD).

## 149 **Reconnaître la professionnalisation des formations universitaires**

150 La loi Liberté, Responsabilité des Universités, LRU, a donné aux universités la mission de  
151 veiller à l'insertion des étudiants dans la vie professionnelle. Bien antérieurement, avec la  
152 massification du nombre d'étudiants poursuivant des études universitaires, de nouvelles  
153 formations professionnalisantes, notamment technologiques, avaient vu le jour.

154 Pour SUP'Recherche-UNSA, la formation universitaire doit se préoccuper de l'insertion  
155 professionnelle de tous les étudiants. En cela différentes formes de professionnalisation doivent  
156 être envisagées en fonction du projet de l'étudiant et du moment de l'insertion professionnelle  
157 dans le cursus.

158 La création des Instituts Universitaires Technologiques, IUT, a été réalisée dans cet objectif et  
159 a été permise par une forte identification comportant le « fléchage de moyens spécifiques ». Ces  
160 dispositions particulières ont été remises en cause par la loi LRU simultanément à  
161 l'instauration des « responsabilités et compétences élargies » des universités sans moyens  
162 suffisants, d'où une rivalité parfois féroce entre les composantes des établissements. La  
163 situation ne sera apaisée qu'avec l'attribution de moyens adéquats et alignés sur ceux des  
164 composantes les mieux dotées.

165 La loi prévoit dans les IUT, un quota minimal de bacheliers technologiques, imposé par les  
166 recteurs. Nous soutenons cet accès à l'IUT des bacheliers technologiques, mais cet accueil  
167 impose des enseignements adaptés ce qui implique des moyens supplémentaires pour que ces  
168 étudiants aient le même taux de réussite que les bacheliers généraux.

169 La mise en place envisagée d'un DUT en 180 ECTS présente pour nous le risque de voir  
170 disparaître des licences professionnelles qui offrent aujourd'hui débouchés professionnels et  
171 souplesse dans les formations offertes.

172 Ce dispositif nous pose question :

173 - En quoi permettra-t-il d'échapper à de vieux démons comme la hiérarchisation des  
174 voies entre la voie professionnelle/générale & technologique ?

175 - Il a été mentionné que les étudiants recherchent une sécurisation des parcours en  
176 s'inscrivant dans des filières courtes et sélectives avec diplomation intermédiaire alors  
177 qu'ils pourraient aller en filière générale, en quoi les préconisations vont-elles  
178 empêcher cela surtout si le DUT devient, du fait des 180 ECT, une forme de licence ?

179 - Le DUT en 180 ECTS permettra-t-il aux IUT de renouer avec leur finalité initiale  
180 (intégration dans le monde du travail) ?

181 - ne risque-t-on pas de faire de la voie pro une voie de relégation ?

182 Le monde de l'entreprise prend conscience de l'importance de la formation doctorale par  
183 l'inscription du doctorat aux RNCP et pour la RD. La reconnaissance du doctorat dans la  
184 sphère privée et publique reste encore modeste et doit encore s'intensifier.

185 Sup'Recherche-UNSA demande une reconnaissance réelle du doctorat dans les conventions  
186 collectives.

## 187 **Former les acteurs de l'éducation**

188 Depuis de trente ans (loi de 1989) la question de la formation des enseignants a été l'objet de  
189 plusieurs réformes : IUFM, Masterisation, Écoles Supérieures du Professorat et de  
190 l'Éducation (ESPE) renommées INSPE par la loi « École de la confiance » à croire que  
191 changer le nom des organisations est la solution aux problèmes ! Ce mode de management du  
192 changement entraîne une stigmatisation des acteurs de la formation des enseignants, une  
193 fragilisation des structures, des risques psychosociaux. Au final la formation n'est pas  
194 améliorée, le métier d'enseignant devient de moins en moins attractif.

195 Le bilan de ces années de changements perpétuels est décevant, plusieurs chantiers ne sont  
196 pas réglés comme : la politique de GRH notamment par une réflexion sur les équipes  
197 plurielles, le transfert des résultats de la recherche vers la formation, la nature des concours et  
198 la progressivité de la formation sur les deux années de master, pour ne citer que les principaux  
199 défis qui restent à relever.

200 Sup'Recherche-UNSA réaffirme la nécessité de former, au sein des universités, en formation  
201 initiale ou continue, les différents professionnels de l'éducation : professeurs des écoles, de  
202 collèges et lycées, de lycée professionnel, professeurs documentalistes, conseillers  
203 d'éducation, auxiliaires de vie scolaire, intervenants du périscolaire, etc. en prenant en compte  
204 les contextes spécifiques d'exercice afin de construire une culture commune qui leur  
205 permettra d'assurer une continuité éducative sur les territoires.

206 Les INSPE sont des composantes universitaires relevant du MESRI qui assurent notamment  
207 la formation initiale d'enseignants qui seront recrutés par le MEN. Si les deux ministères  
208 coopèrent dans ce dossier il faut que les prérogatives de chacun soient respectées.

209 Pour Sup'Recherche-UNSA :

210 - le MEN en tant qu'employeur fixe les compétences et connaissances qu'il attend des  
211 personnels qu'il veut recruter ;

212 - l'ESR (donc les INSPE) définit les modalités de formation.

213 Sup'Recherche déplore que l'arrêté du 28 mai 2019 modifiant l'arrêté du 27 août 2013 fixant  
214 le cadre national des formations dispensées au sein des masters « métiers de l'enseignement,  
215 de l'éducation et de la formation » n'aille pas dans ce sens. En effet, outre les compétences  
216 attendues il fixe également les modalités de formation (ventilation des temps de formation,  
217 contenus, démarches), on peut craindre que subrepticement les INSPE deviennent des écoles  
218 de la fonction publique, ce n'est pas le modèle que nous soutenons. Aussi, Sup'Recherche-  
219 UNSA agira pour que ce texte soit modifié et pour que les INSPE restent des composantes  
220 d'universités à part entière.

221 Les cursus de formation initiale doivent, sur les cinq années (Licence et Master), être en partie  
222 communs et en partie spécifiques. Dès le premier cycle universitaire, il faut proposer des  
223 filières répondant aux besoins particuliers des différents métiers, par exemple des Licences  
224 pluridisciplinaires pour les professeurs des écoles, les professeurs de lycée professionnel, les  
225 conseillers d'éducation, etc.

226 Sup'Recherche-UNSA revendique une formation à la pensée critique pour tous les  
227 enseignants, quel que soit leur cursus.

228 Les diverses études récentes sur les inégalités scolaires en France, tant nationales  
229 qu'internationales, montrent leur aggravation. Sup'Recherche-UNSA réaffirme la vocation de  
230 l'école à assurer à tous les élèves les moyens de réussir. Cet enjeu doit être plus présent dans  
231 la formation tant initiale que continue des enseignants

232 Sup'Recherche-UNSA sera particulièrement attentif au fait que la formation des enseignants  
233 et des professionnels de l'éducation conjugue formation initiale et formation tout au long de la  
234 vie.

### 235 **Formation initiale et continue des Enseignants-Chercheurs**

236 Le décret 2017-854 du 9 mai 2017 modifie le décret statutaire de 1984, et instaure notamment  
237 2 types de formation au profit des maîtres de conférences : une formation initiale obligatoire  
238 de 32 h au cours de l'année de stage suivie d'une formation durant les 5 années suivant la  
239 titularisation (facultative et de 32h maximum sur ces 5 ans). Ces formations, obligatoires  
240 depuis la rentrée 2018, sont mises en œuvre indépendamment par chaque établissement et  
241 doivent faire l'objet d'un bilan annuel présenté au CTE et au conseil académique.

242 Sup'Recherche demande que ce dispositif de formation soit généralisé à tous les enseignants,  
243 et enseignants-chercheurs stagiaires.

244 Bien que des spécificités locales puissent nécessiter une certaine liberté de choix dans chaque  
245 établissement, Sup'Recherche-UNSA souhaite un cadre plus national à ces formations afin de  
246 garantir un niveau de qualité. Nous revendiquons également une formation sur le statut des  
247 EC (droits et devoirs) et sur les instances du monde universitaires (CNU, CTE, CHSCT, CTU,  
248 CTMESR, CNESER etc.....)

249 Sup'Recherche-UNSA souhaite que ces formations soient proposées à l'ensemble des  
250 collègues (PRCE, PRAG, MCF et Pr).



251 **Défendre et soutenir la recherche publique**

252 Sup'Recherche-UNSA se bat pour le maintien et le développement des grands établissements  
253 de recherche, le développement d'Unités Mixte de Recherche (UMR) avec les universités et  
254 le maillage des lieux de recherche sur l'ensemble du territoire. La recherche ne doit plus être  
255 le parent pauvre de l'ESR dans laquelle les références à la recherche sont de portée trop  
256 contrainte.

257 Sup'Recherche-UNSA est attaché à la coopération entre universités et EPST et approuve  
258 l'évaluation des unités de recherche des universités, qu'elles soient Unités Mixtes de  
259 Recherche (UMR) ou non, par une instance extérieure à l'établissement.

260 **Financement de la recherche**

261 Seul un niveau élevé de crédits récurrents permet d'effectuer un travail de recherche dans de  
262 bonnes conditions.

263 Si la France est au 5e rang mondial pour la dépense de recherche publique en 2015, rapportée  
264 au PIB (en intégrant la R&D en défense), elle ne représente 0,86 % ce qui est encore loin de  
265 « l'objectif de Lisbonne » qui est d'y consacrer de 1 % du PIB. De plus depuis 2000,  
266 l'investissement en recherche publique ne croît que de 1,5 % par an en volume. Cette situation  
267 est à comparer avec celle nombreux pays de l'OCDE où elle a bien plus sensiblement  
268 augmenté (exemple l'Allemagne +2,9 %).

269 Sup'Recherche-UNSA demande une forte augmentation des ressources dédiées à la recherche  
270 publique, avec pour priorité la hausse des dotations récurrentes aux équipes de recherche, en  
271 particulier via le transfert d'une partie des crédits consacrés au Crédit d'Impôt Recherche.

272 Le rapport de la commission spécialisée du CNESER montre que le CIR a un effet de levier  
273 concernant la recherche essentiellement pour les TPE et PME qui, grâce à ce dispositif,  
274 embauchent davantage de jeunes docteurs. Sup'Recherche demande le conditionnement du  
275 CIR à l'embauche de doctorants (dont CIFRE) et de docteurs, quelle que soit la taille de  
276 l'entreprise.

277 **Appels à projets**

278 Sup'Recherche-UNSA n'est pas, par principe, opposé à un mode de financement de la  
279 recherche par projets dès lors qu'on assure un financement récurrent suffisant des unités de  
280 recherche.

281 Le nombre de projets financés face au nombre de projets soumis reste très faible (15 % en  
282 2018). Cela engendre du découragement de la part des équipes. Nous demandons donc une  
283 augmentation des crédits alloués à l'ANR afin d'augmenter la proportion de projets financés  
284 et reconnaître le travail des équipes.

285 Nous souhaitons :

- 286 • le maintien d'une forte proportion des crédits alloués à des projets émergents et à des  
287 projets « Jeunes Chercheurs ».
- 288 • le renforcement de l'accompagnement des réponses aux appels d'offres, ainsi qu'au  
289 déroulement des projets financés.

290 Nous considérons que l'accroissement du temps de travail dédié à la recherche de  
291 financement et au pilotage de projets doit pouvoir être compensé plus systématiquement sous

292 forme de décharges d'enseignement.

293 Organiser le financement de la recherche sous forme d'appels à projets nécessite une expertise  
294 croisée des équipes, agences et organismes. Pour nous l'agence nationale de la recherche  
295 (ANR) doit :

- 296 • savoir prendre des risques en soutenant des projets émergeant.
- 297 • financer davantage de projets et couvrir de vastes champs disciplinaires.
- 298 • inciter et d'accompagner la mise en place de projets collaboratifs innovants où chaque  
299 partenaire quelque soit sa taille, puisse trouver sa place et donner le meilleur.

## 300 **Évaluation**

301 L'évaluation des unités de recherche fonctionne sur la base de comités d'experts, sélectionnés  
302 principalement dans le vivier de personnels de la recherche, dont les rapports sont ensuite  
303 examinés en fonction de la politique d'établissement.

304 Sup'Recherche-UNSA regrette la suppression de la labellisation nationale des Équipes  
305 d'Accueil (EA) et s'inquiète sur les conséquences que cela pourra avoir sur l'organisation des  
306 structures de recherche dans les établissements.

307 Nous demandons que les personnels soient étroitement associés quand il y a des évolutions  
308 dans l'organisation de ces structures de recherche (création, suppression, fusions)

309 Pour les universités, Sup'Recherche-UNSA est attaché à ce que les enseignants-chercheurs  
310 restent évalués par le Conseil National des Universités (CNU), sur la base de critères connus  
311 de tous et transparents.

312 Au Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS) les personnels sont évalués par le  
313 Comité National du CNRS, tandis que les Unités de recherche seront évaluées par le Haut  
314 Conseil. Cette manière de procéder pose problème aux chercheurs qui subissent une double  
315 évaluation.

## 316 ***Garantir aux universités les moyens d'accomplir leurs missions de service*** 317 ***public***

318 Nous ne sommes pas, à priori, contre des évolutions dans le paysage universitaire toutefois  
319 depuis plusieurs années les personnels ont eu à faire face à des modifications incessantes de  
320 leur contexte de travail : responsabilités élargies (RCE), mise en place des COMUE (LRU,  
321 Loi Fioraso), ordonnance permettant la création d'établissements expérimentaux.

322 Pour Sup'Recherche a exprimé ses craintes que l'ordonnance « relative à l'expérimentation de  
323 nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements  
324 d'ESR » déstabilise encore plus les personnels et les structures qui ont eu à absorber les  
325 précédents changements.

326 Fortement attachés à la démocratie, lors de l'examen des décrets en CNESER, Sup'Recherche  
327 se préoccupera de la représentation des personnels et usagers en exigeant qu'ils ne le soit pas  
328 moins représentés que dans les COMUES (au moins 50 % d'élus).

329 Si cette ordonnance est prise dans le souci du développement du potentiel de recherche afin de  
330 gagner des places dans les classements internationaux, Sup'Recherche-UNSA veillera à ce  
331 que les projets de site apportent une réelle plus-value dans toutes les autres missions de

332 l'ESR, notamment celles de formation initiale et continue.

333 Cette ordonnance, par les possibilités de dérogations qu'elle offre, va nécessiter un travail  
334 important de concertation dans les établissements concernés et entre ces établissements afin  
335 d'établir les statuts. Ainsi la position de Sup'Recherche-UNSA sur les projets de texte  
336 dépendra du fait que l'ensemble des personnels de la communauté ait été associé à son  
337 élaboration. C'est pour nous une condition indispensable pour la réussite de projets ayant un  
338 sens pour tous.

339 Sup'Recherche-UNSA demande de réserver aux seuls établissements et organismes publics la  
340 qualité de membre de plein exercice des COMUE et des établissements issus des « nouvelles  
341 formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement  
342 supérieur et de recherche ». Compte tenu des responsabilités qu'elles peuvent avoir dans  
343 l'attribution des diplômes nationaux (monopole de la collation des grades) et des  
344 responsabilités qu'elles pourraient avoir en termes de moyens humains et financiers — les  
345 établissements ou organismes privés pouvant y être rattachés par conventionnement.

346 Sup'Recherche-UNSA demande la suppression du droit de veto présidentiel, contraire aux  
347 règles de la Fonction Publique de l'état dont les universités ne sauraient s'abstraire. Enfin,  
348 nous n'acceptons pas la participation de collègues qui exercent au sein d'établissements ou  
349 d'organismes privés, à des instances de qualification ou de recrutement d'enseignants-  
350 chercheurs.

351 Sup'Recherche-UNSA veillera à ce que la question de la sécurisation financière des  
352 universités trouve des réponses concrètes et pérennes pour faire face aux tensions budgétaires  
353 qui leur sont imposées et ainsi contrecarrer la propension des établissements à compenser par  
354 des gels d'emplois. Ceux-ci dégradent non seulement les conditions de travail des personnels.  
355 Dans une période où la lutte contre le chômage et les mesures en faveur de la jeunesse sont  
356 présentées comme des priorités du gouvernement, ces gels d'emplois paraissent contre-  
357 productifs alors que les besoins d'encadrement sont très loin d'être couverts pour assurer la  
358 réussite étudiante.

359 Fidèles à nos conceptions d'un service public équitable, Sup'Recherche-UNSA combattrait  
360 toute tentative de libéralisation des droits d'inscription des étudiants pour pallier les  
361 difficultés budgétaires des universités.

362 Attaché au service public d'Enseignement supérieur et de Recherche sur l'ensemble du  
363 territoire, Sup'Recherche-UNSA continuera à suivre de très près la construction des  
364 regroupements universitaires (COMUE, fusions, associations) sous toutes leurs formes.

365 Dans le cadre de la procédure d'accréditation, Sup'Recherche-UNSA sera attentif au respect  
366 du monopole de la collation des grades par l'Université.

### 367 ***Instances de pilotage de l'ESR***

368 Le pilotage de l'ESR doit conjuguer de manière équilibrée et complémentaire des instances  
369 locales (CA, Conseil académique, CT, CHSCT, etc.) et des instances nationales (CNU,  
370 CNESER, CTU, CTMESR, CHSCTMESR, etc.).

371 Sup'Recherche-UNSA rappelle son attachement à une répartition des rôles entre des instances  
372 nationales en cohérence avec le statut national des enseignants-chercheurs (fonction publique  
373 d'État), et des instances locales, dans les établissements qui mettent en œuvre une stratégie et  
374 des objectifs locaux au service d'une politique nationale de l'ESR.

375 Régulièrement les instances nationales sont remises en cause, Sup'Recherche-UNSA tient à  
376 ce que le CNESER continue à donner son avis sur :

- 377 • la stratégie nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche et les rapports  
378 biennaux au Parlement, les bilans établis par l'État, à destination des institutions  
379 européennes, sur la mise en œuvre des stratégies européennes d'enseignement  
380 supérieur et de recherche et la création, la suppression ou le regroupement  
381 d'établissements ou de composantes.
- 382 • Le cadre national des formations ainsi que la liste et la carte des formations  
383 supérieures.
- 384 • Les projets de réformes concernant l'organisation de la recherche et les projets de  
385 réformes relatives à l'emploi scientifique.
- 386 • La répartition des emplois et des moyens entre les différents établissements.

387 Sup'Recherche-UNSA se battra pour que le CNU (comme les établissements) examine les  
388 promotions, demandes de congés et de prime que ce soit pour la recherche ou l'engagement  
389 pédagogique. Ce double regard est indispensable, non seulement pour garantir une pluralité de  
390 points de vue, mais aussi pour éviter les dérives, qu'elles existent dans les faits ou les esprits.

## 391 **Les propositions de Sup'Recherche-UNSA pour nos carrières et les** 392 **personnels**

393 L'attractivité de nos métiers est en berne, si la plupart des enseignants et enseignants-  
394 chercheurs aiment le métier qu'ils exercent (95 %) et sont heureux de l'exercer (85 %) en  
395 revanche il se trouve que plus de la moitié ne conseillerait pas son métier à un jeune de son  
396 entourage. Les causes en sont : la dégradation des conditions de travail, les salaires, les  
397 perspectives d'avancement qui ne sont pas à la hauteur des attentes. Il est urgent que l'État  
398 employeur fasse en sorte de les rendre attractifs. Pour cela Sup'Recherche-UNSA demande  
399 que des discussions soient engagées pour des avancées dans les domaines qui suivent.

### 400 **Revaloriser les carrières**

401 Sup'Recherche-UNSA agit pour la revalorisation des carrières des enseignants-chercheurs,  
402 enseignants et chercheurs en tenant compte des modalités d'exercice, de la diversification des  
403 responsabilités et des missions. et de leur reconnaissance.

404 Sup'Recherche-UNSA demande que soient pris en compte l'engagement dans les  
405 responsabilités administratives et pédagogiques, les relations internationales, la collaboration  
406 avec le monde socio-économique, le développement de la formation, notamment  
407 professionnalisante et en alternance, la valorisation de la recherche et la diffusion de la culture  
408 scientifique et technique, l'insertion professionnelle ou encore l'accompagnement des  
409 étudiants. Il convient de permettre à chacun d'évoluer dans sa carrière par différentes voies,  
410 permettant la valorisation des compétences de chacun. Il nous paraît fondamental de  
411 reconnaître la spécificité des parcours individuels et le fait que chacun puisse contribuer de  
412 manière différente à ses missions en intégrant le principe qu'au long d'une carrière  
413 l'investissement professionnel peut concerner des missions différentes.

414 À ce titre, Sup'Recherche-UNSA défend les collègues, individuellement ou collectivement,  
415 dans leur activité professionnelle et se fixe plusieurs priorités.

416 **Améliorer l'avancement et augmenter le nombre de promotions**

417 Après la revalorisation des PRAG et des PRCE Sup'Recherche-UNSA estime qu'il est urgent  
418 de réévaluer la grille indiciaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Nous  
419 demandons que l'indice terminal pour les tous les enseignants-chercheurs soit au minimum la  
420 hors échelle B, la hors échelle D pour les PR de 1re classe, et que tous les PR de classe  
421 exceptionnelle accèdent au second échelon.

422 Sup'Recherche-UNSA demande en outre :

- 423 • d'augmenter prioritairement le taux de promotion à la HC des MC et à la 1re classe  
424 des PR (taux cibles à définir) ;
- 425 • d'accélérer l'avancement de carrières de la classe normale des MC en ramenant  
426 l'échelon 6 à une durée de 2 ans et 10 mois (au lieu de 3 ans et 6 mois) ;
- 427 • d'accélérer l'avancement de carrières des MC Hors Classe en ramenant l'échelon 5 à  
428 une durée de 3 ans (au lieu de 5 ans)
- 429 • de décontingenter le passage à l'échelon exceptionnel des MC Hors Classe.

430 Sup'Recherche-UNSA s'oppose au principe de l'« évaluation-sanction hiérarchique » et lui  
431 préfère une approche basée sur l'appréciation et la reconnaissance de l'ensemble des missions  
432 de service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ainsi que sur  
433 l'accompagnement des personnels dans l'évolution de leur carrière.

434 **Instaurer un réel dispositif de mutation pour les enseignants-chercheurs**

435 Avec l'autonomie des établissements et la mise en place des comités de sélection,  
436 Sup'Recherche-UNSA avait alerté sur les possibilités de mutation encore plus difficiles à  
437 obtenir, et qui génèrent des situations de séparation familiale et la multiplication de  
438 nombreux cas de souffrance.

439 Sup'Recherche-UNSA se réjouit d'avoir été entendu sur cet aspect, puisque l'article 9-3 du  
440 décret modifié par la loi du 22 juillet 2013, permet la mutation pour rapprochement de  
441 conjoint ou situation de handicap sans passer par un comité de sélection.

442 Néanmoins Sup'Recherche-UNSA demande :

443 Que les articles 33 et 51 du décret statutaire permettent les mutations de droit commun soient  
444 activés :

- 445 - Par la création d'un mouvement spécifique pour les mutations avec un calendrier  
446 distinct de la campagne synchronisée de recrutement (tout en conservant les  
447 recrutements au fil de l'eau) ;
- 448 - Que l'examen de ces demandes soit effectué uniquement par le CAC ou le CA en  
449 formation restreinte ;
- 450 - Qu'une plateforme nationale soit dédiée aux mutations pour faire connaître aussi  
451 largement que possible la liste des postes à pourvoir par cette voie. Cette plateforme  
452 pourra également permettre aux EC qui le veulent de faire part de leur souhait de  
453 mutation.

454 Sup'Recherche-UNSA restera vigilant :

- 455 - Aux mutations prioritaires : Les candidatures à la mutation pour rapprochement de

456 conjoint ou situation de handicap doivent être possibles sur des postes publiés  
457 (mouvement spécifique « mutation », fil de l'eau, campagne synchronisée de  
458 recrutement) pour les personnes qui remplissent les conditions prévues aux  
459 articles 60 et 62 de la loi du 11 janvier 1984. Dès lors, ces personnes sont dispensées  
460 de répondre à toute autre condition d'éligibilité. Leur candidature doit être traitée  
461 prioritairement à celles qui relèvent du droit commun.

462 - À la fixation d'un contingent d'emplois par établissement à pourvoir exclusivement  
463 par la voie de la mutation pour au moins 10 % du nombre total de postes publiés au  
464 cours de l'année (dont au moins la moitié au titre des priorités légales).

### 465 **Reconnaitre l'engagement des PRAG/PRCE qui s'impliquent dans la recherche**

466 Les PRAG et PRCE sont nombreux à s'impliquer dans la recherche, en plus de  
467 l'enseignement. Pour Sup'Recherche-UNSA, le fait de publier, de communiquer, de participer  
468 à l'organisation de colloques ou de rencontres entre chercheurs, etc., d'être actif en recherche,  
469 doit être pris en compte. Cela doit avoir des incidences sur l'évolution de leur carrière.

470 Les PRAG et PRCE qui s'impliquent dans une recherche tangible sont associés aux équipes  
471 de recherche des universités dans lesquelles ils/elles enseignent

472 Sup'Recherche-UNSA milite pour que les PRAG et PRCE qui s'impliquent dans une  
473 recherche tangible voient cet engagement reconnu et que et que ces personnels comptent  
474 parmi les membres des unités de recherche.

475 Pour les PRAG et PRCE qui préparent une thèse, Sup'Recherche-UNSA exige que soient  
476 appliqués les textes permettant d'accorder un horaire aménagé.

477 Sup'Recherche-UNSA demande que les PRAG et PRCE puissent bénéficier du référentiel des  
478 équivalences horaires.

### 479 **Progresser dans la qualité de vie au travail**

480 La qualité des conditions de travail est une priorité de Sup'Recherche-UNSA. Les EC et les  
481 enseignants sont de plus en plus assaillis de demandes pour lesquelles une très grande  
482 réactivité est exigée. Les technologies de l'information et de la communication ont amplifié le  
483 phénomène. Pour pallier les problèmes économiques des universités, les enseignants-  
484 chercheurs se voient en plus de leurs missions dans l'obligation de prendre en charge des  
485 activités administratives auparavant assumées par les BIATSS. Les EC sont contraints pour  
486 pouvoir faire de la recherche de répondre à de nombreux appels d'offres de plus en plus  
487 sélectifs. Tous sont dès lors fortement exposés à des situations de risques psychosociaux  
488 (stress, harcèlement, remises en question...) qui méritent une grande vigilance.

489 La prévention de la souffrance au travail doit être un axe de travail majeur. Elle nécessite en  
490 plus de l'implication, des membres des CHSCT, des CT et de l'attention des collègues, le  
491 recrutement de psychologues-sociaux du travail, encore absents dans les établissements.

492 Enfin, Sup'Recherche-UNSA est attaché à la possibilité de changer de laboratoire de  
493 recherche et continuera à accompagner les collègues en difficulté pour faire valoir ce droit, et  
494 en particulier lorsqu'il s'agit de rejoindre un laboratoire dans un autre établissement.

### 495 **Améliorer l'environnement de l'activité de l'EC**

496 Beaucoup d'universités sont sous-dotées en espaces de travail : pas de bureau, d'ordinateur,

497 des budgets de fonctionnement très limités... si la situation n'est pas satisfaisante en STS, elle  
498 l'est encore moins en SHS.

499 Sup'Recherche-UNSA demande donc que systématiquement on ne considère pas simplement,  
500 dans la dotation aux établissements les emplois les postes « environnés », c'est-à-dire que  
501 chaque personnel recruté dispose des moyens nécessaires pour assurer sa mission : matériel  
502 informatique, poste et espace de travail...

### 503 **Lutter contre la précarité**

504 La précarité s'étend dans le secteur public. Les contrats pérennes se font de plus en plus rares,  
505 et de nouvelles formes d'emploi, telles que les vacations payées à l'heure pour les charges  
506 d'enseignement, ne donnant lieu à aucune indemnité de chômage, et payées longtemps après  
507 que les heures soient assurées, se multiplient.

508 Le nombre de contractuels chargés d'enseignement augmente massivement, avec des contrats  
509 qui peuvent atteindre près de 400 heures d'enseignement, sans reconnaissance de la recherche  
510 qu'ils assurent en plus. Ces personnels sont sous-considérés, non reconnus et ils vivent dans  
511 des conditions extrêmement difficiles et précaires.

512 Les doctorants sans contrat doctoral doivent de plus en plus souvent travailler en CDD, par  
513 exemple sur des contrats de recherche, pour pouvoir financer leur thèse. Encore plus  
514 nombreux sont les post-doctorants qui enchaînent CDD sur CDD, et ce, pendant parfois de  
515 nombreuses années.

516 Sup'Recherche-UNSA dénonce l'institutionnalisation de la précarité et lutte contre le recours  
517 abusif aux contrats précaires.

### 518 **Réduire les inégalités entre les PR et les MC, les DR et les CR**

519 Sup'Recherche-UNSA milite pour l'égalité des droits et devoirs entre les Professeurs et les  
520 Maîtres de Conférences (extension du droit à co-encadrer et surtout à co-diriger des thèses,  
521 extension des promotions, avancement à la Hors-Classe, etc.) et se félicite que ses actions  
522 aient permis le droit à l'éméritat des MCF HDR et doit poursuivre son action pour les CR.

523 Sup'Recherche-UNSA demande que les grilles indiciaires de fin de carrières des chargés de  
524 recherche (CR) et des directeurs de recherche (DR) soient respectivement analogues à celles  
525 des MCF et des PR.

### 526 **Mettre en place une égalité réelle entre les Femmes et les Hommes**

527 Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a développé un plan d'action  
528 visant à instaurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Si la plupart de ces  
529 actions sont louables, elles ne sont pas encore suffisantes pour parvenir à une égalité réelle  
530 des chances, en particulier pour ce qui concerne les phénomènes de plafond de verre dans la  
531 progression de carrière.

532 Sup'Recherche-UNSA appuie l'ensemble des mesures qui visent à réduire les inégalités entre  
533 les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche

534 Sup'Recherche-UNSA soutient, entre autres, l'obligation de tout mettre en œuvre pour  
535 parvenir à une proportion minimum de 40 % de personnes de chaque sexe dans l'ensemble  
536 des instances.

537 Sup'Recherche-UNSA s'engage à mettre en œuvre et à respecter tous les dispositifs adéquats  
538 au sein de ses propres instances.

539 Sup'Recherche-UNSA se préoccupe des manifestations de harcèlement moral et sexuel dans  
540 l'enseignement supérieur. Dans son action syndicale Sup'Recherche-UNSA accompagne et  
541 soutien à les personnes concernées dans leurs démarches auprès de diverses institutions.

542 Pour Sup'Recherche-UNSA cette question doit être pensée dans sa globalité en faisant en  
543 sorte que tant localement que nationalement l'ESR dispose de structures d'accompagnement  
544 des victimes.

545 Sur le plan disciplinaire, Sup'Recherche-UNSA fait des propositions pour que ce type  
546 d'affaire soit traitée de la meilleure manière. Ce peut être :

- 547 - sur le plan local en les dépaysant systématiquement ;
- 548 - en proposant une formation aux membres des sections disciplinaires locales et du  
549 CNESER disciplinaire
- 550 - en offrant systématiquement l'appui d'un professionnel du droit (un EC en droit ou un  
551 magistrat)

552 Il est donc nécessaire que l'institution mette en place un dispositif en capacité d'écouter les  
553 victimes de harcèlement sexuel ou moral. Il conviendra alors de parvenir à un équilibre entre  
554 l'incitation à dénoncer, à porter plainte et les procès d'intention et interprétations abusives.  
555 Les cas ne sont pas toujours simples.

## 556 **Maintenir le niveau de nos retraites**

557 Comme celles de tous les fonctionnaires, les retraites des enseignants chercheurs, enseignants  
558 et chercheurs sont calculées sur la base de leurs 6 derniers mois de carrière. Cette situation  
559 compense la faiblesse de notre régime indemnitaire et la non-connaissance des primes perçues  
560 lors du départ à la retraite des intéressés. Comme l'a montré l'étude du C.O.R., les taux de  
561 remplacement dans la fonction publique sont proches de ceux du privé. En l'absence d'un  
562 reprofilage complet des carrières, le calcul sur les 6 derniers mois reste donc indispensable.

563 La réforme des retraites en cours n'est donc envisageable que si, conjointement, une réflexion  
564 est conduite sur la rémunération des enseignants et enseignants-chercheurs tout au long de  
565 leur carrière. Il faut rappeler qu'ils font partie des fonctionnaire qui touchent peu de primes,  
566 sans révision de leur régime indemnitaire ils se verront pénalisés. Sup'Recherche — UNSA se  
567 battra pour que le nouveau mode de calcul ne conduise pas à une diminution des pensions.  
568 Une étude du C.O.R. (Conseil d'Orientation des Retraites) a déjà montré que le pouvoir  
569 d'achat des retraités décroche de celui des actifs, il ne faut pas que cette réforme amplifie ce  
570 phénomène.

571 Nous rappelons que la spécificité de la vie professionnelle des enseignants-chercheurs et des  
572 chercheurs est de commencer par la préparation d'une thèse suivie le plus souvent d'une  
573 recherche post-doctorale. La majorité n'a pas eu la possibilité de « racheter » les années  
574 correspondantes pour qu'elles soient équivalentes à des années sous statut de fonctionnaire  
575 (soit on ne leur a pas proposé, soit on leur a mal expliqué, soit ils n'ont pas eu les moyens  
576 financiers). Lorsque ces collègues avaient le statut de salarié, les années de thèse et/ou de post  
577 doctorat comptent pour leur droit au départ sans décote, mais pas pour le calcul de leur  
578 pension de fonctionnaire. Sup'Recherche-UNSA demande que leur situation soit améliorée



579 comme celle des autres « polypensionnés ».

580 Plus difficile est la situation de celles et ceux d'entre nous qui ont effectué leur thèse sans  
581 statut de salarié. Certaines bourses de thèses n'étaient pas accompagnées de cotisations  
582 retraites (bourses attribuées par certaines régions ou par des associations, par exemple pour la  
583 lutte contre le SIDA, etc.). Par ailleurs, les années post doctorales, en France comme à  
584 l'étranger, n'ont pas toujours permis de bénéficier du statut de salarié. Dans ces conditions, un  
585 enseignant-chercheur ou un chercheur recruté à 30 ans (ou plus) aura une retraite diminuée en  
586 proportion du nombre d'années manquantes, même s'il exerce jusqu'à 67 ans pour échapper à  
587 la décote. L'allongement du nombre d'années de cotisation serait donc très pénalisant.

588 Sup'Recherche-UNSA revendique que les années de thèse et de post doctorat,  
589 indépendamment de leur statut, soient prises en compte dans l'ancienneté « de salarié ».

590 En France, d'après le bilan social 2018, nous constatons qu'un tiers des enseignants-  
591 chercheurs et des chercheurs sont non titulaires. De plus, un fonds de pension européen  
592 RESAVER est en train de se mettre en place pour la retraite des Enseignants-Chercheurs.  
593 Sup'Recherche-UNSA restera vigilant et mobilisé pour s'opposer à son instauration en  
594 France.

## 595 **Développement et vie syndicale**

### 596 ***Développer la syndicalisation de l'ESR***

597 Il nous faut mettre plus en avant notre singularité syndicale. En effet les jeunes collègues ont  
598 une image caricaturale du syndicalisme et ceux qui ont rejoint Sup'Recherche-UNSA ont  
599 affirmé combien nous étions différents des autres en termes de valeurs et de démocratie dans  
600 notre fonctionnement.

601 Notre syndicat fait le choix d'avoir une politique raisonnable en termes de montants de  
602 cotisation. Nous avons choisi de tenir compte à la fois de nos besoins de fonctionnement pour  
603 assurer notre rôle de syndicat auprès des collègues, et de la disparité des revenus et des frais  
604 professionnels des adhérents (due à l'éloignement, leur position précaire...).

605 Nous allons développer la vie locale des sections de Sup'Recherche-UNSA en soutenant les  
606 correspondants locaux pour :

- 607 • la diffusion d'informations locales et nationales de notre syndicat,
- 608 • organiser des rencontres au sein de leur établissement,
- 609 • faire régulièrement des réunions de syndiqués et de sympathisants.

610 Nous allons impliquer davantage les correspondants locaux dans les instances nationales (CN,  
611 journées fédérales, formations). Nous comptons élargir notre réseau de correspondants  
612 disciplinaires (CNU).

613 Nous avons testé une nouvelle politique de communication plus ciblée qu'il nous faudra  
614 amplifier.

### 615 ***Place des doctorants et des contractuels au sein de notre syndicat***

616 Les doctorants et les contractuels sont nos collègues. Nous devons communiquer vers eux  
617 pour leur dire qu'ils ont toute leur place à Sup'Recherche-UNSA. Ils se trouvent souvent dans  
618 des situations complexes qui nécessitent une aide de notre syndicat. Ce dernier peut les aider à

619 déchiffrer leur contrat (droits et devoirs) ainsi que les accompagner dans leurs difficultés liées  
620 à leurs conditions de travail et perspectives d'avenir.

621 **Travailler ensemble : Fédération, Union, Internationale de l'éducation et**  
622 **Comité Syndical Européen de l'Éducation (CSEE)**

623 Avec la fédération pour renforcer le maillage territorial :

624 Nous allons chercher à nous appuyer sur la présence locale des autres syndicats de l'UNSA-  
625 Éducation de l'ESR pour trouver des correspondants là où nous n'en avons pas.

626 Nous allons renforcer les contacts entre les secrétaires régionaux de l'UNSA-Éducation et nos  
627 correspondants locaux.

628 Nous devons veiller à ce que l'UNSA-Éducation nous consulte en amont de toute  
629 communication sur l'ESR et, de notre côté, à donner plus régulièrement des informations sur  
630 nos actions au niveau fédéral et de l'union. Dans ce but Sup'Recherche a prévu qu'un membre  
631 du CN soit en charge des relations avec la fédération au côté du/de la secrétaire général/e.

632 Beaucoup de décisions prises dans le domaine de l'ESR par notre ministère sont dictées par  
633 l'Union Européenne (Recherche) ou s'inspirent des concertations au sein de l'Espace  
634 européen de l'enseignement supérieur. Dans ce dernier, les syndicats dont l'UNSA éducation  
635 sont représentés par le CSEE.

636 Nous adhérons via l'UNSA-Éducation à l'internationale de l'Éducation. Au sein de le 1ER,  
637 nous défendons les libertés académiques et aidons les collègues qui sont en danger dans leur  
638 pays.