

MOTION D'ORIENTATION DE SUP'RECHERCHE

CONGRES DE VALENCIENNES – 2 & 3 décembre 2016

1 - Le contexte national et international et les enjeux de l'ESR.....	2
2 - Les valeurs de Sup'Recherche-UNSA.....	2
3 - Promouvoir le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.....	3
3.1 Accueillir, encadrer et insérer tous les publics étudiants	3
3.2. Reconnaître la professionnalisation des formations universitaires	5
3.3. Former les acteurs de l'éducation.....	5
4 - Garantir aux universités les moyens d'accomplir leurs missions de service public	6
5 - Défendre et soutenir la recherche publique	7
5.1. Le financement de la recherche	7
5.1. Evaluation	8
6 - Les propositions de Sup'Recherche pour nos carrières	8
6.1. Améliorer l'avancement et augmenter le nombre de promotions.....	8
6.2. Instaurer un réel dispositif de mutation pour les enseignants-chercheurs	9
6.3. Reconnaissance et mesures spécifiques pour les PRAG/PRCE.....	9
6.4. Conditions de travail dans l'ESR	10
6.5. Précarité dans l'ESR.....	10
6.6. Réduire les inégalités entre les PR et les MC, les DR et les CR.....	11
6.7. Pour une égalité réelle entre les Femmes et les Hommes dans l'ESR.....	11
6.8. Nos retraites.....	11

1 - Le contexte national et international et les enjeux de l'ESR

Partout dans le monde, le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche connaît des attaques de tous ordres qui menacent les principes de libertés académiques et de collégialité. Les tendances mondiales visant à la marchandisation dans le secteur de l'enseignement supérieur s'opèrent au détriment de la qualité et de l'équité.

En accord avec la politique de l'Internationale de l'Éducation (IE), qui soutient que l'enseignement supérieur et la recherche doivent être financés et gérés par des fonds publics et accessibles à tous/toutes les étudiant(e)s sans obstacles financiers ou sociaux, Sup'Recherche-UNSA s'oppose vigoureusement à la privatisation et à la marchandisation des services éducatifs et de la propriété intellectuelle, à la précarisation de l'emploi et aux fonds de pension, de même qu'à la construction de locaux par des partenariats publics-privés (PPP).

Dans un contexte global de compétition économique et intellectuelle, l'investissement dans l'enseignement supérieur et la recherche doit être une priorité absolue pour la France comme pour l'Europe. L'objectif d'atteindre un niveau de 50% de diplômés de l'enseignement supérieur dans notre pays a été inscrit dans la loi du 22 juillet 2013. Cependant, les problèmes budgétaires auxquels est confrontée l'ESR hypothèquent l'atteinte de cet objectif.

Le recours généralisé au gel d'emplois dans nos établissements, comme variable d'ajustement pour dégager des marges de manœuvres financières, compromet gravement la mission de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche et pénalise notamment, l'accompagnement des étudiants et donc la réussite étudiante.

Nous sommes conscients du poids des contraintes budgétaires. Cependant, dans l'intérêt de la nation, nous réaffirmons que l'accès du plus grand nombre aux études supérieures doit être l'une des priorités de notre société. Rappelons que la France ne consacre que 1,49% de son PIB à l'enseignement supérieur contre 1,59% en moyenne dans l'OCDE (voir le rapport StraNES).

2 - Les valeurs de Sup'Recherche-UNSA

Avec l'UNSA, nous défendons un syndicalisme réformiste, combatif, évitant les pièges du radicalisme, au plus près des attentes et des aspirations des adhérents dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche. Notre pragmatisme syndical séduit et nous le voyons lors des différentes élections professionnelles car **Sup'Recherche-UNSA** est la 3^e organisation syndicale parmi les enseignants-chercheurs. Nous devons développer notre syndicalisation, condition nécessaire à une plus grande représentativité. Pour cela, une collaboration fructueuse avec les autres syndicats de l'UNSA du Supérieur, A&I et ITRF-Bio, favorisera une dynamique de développement pour tous au sein de pôles ESR aux échelons local et national.

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

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

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

Sup'Recherche-UNSA se montrera particulièrement vigilant sur la question des retraites et veillera à ce qu'aucune réforme ne vise à opposer les générations. Si l'allongement de la durée de vie s'impose à nous comme une évidence, il conduit à considérer également les questions relatives à la santé et à la qualité de vie, notamment au travail. La réflexion sur l'allongement de la durée des cotisations devrait donc s'accompagner d'une réflexion sur la fin de carrière, l'allègement de la charge de travail et le transfert de compétences entre générations. Compte tenu de l'âge moyen d'entrée dans la carrière pour les enseignants-chercheurs et les chercheurs, **Sup'Recherche-UNSA milite pour que les années de thèse soient prises en compte** dans le calcul des annuités, quel que soit le statut du doctorant.

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

3 - Promouvoir le service public de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

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

3.1 Accueillir, encadrer et insérer tous les publics étudiants

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

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

Force est de constater que, malgré les divers « plans réussite », de nombreux progrès restent à faire dans l'accueil et la réussite d'un public peu préparé aux caractéristiques inhérentes au travail universitaire.

Sup'Recherche revendique la création de dispositifs de mise à niveau pour les étudiants qui désirent s'inscrire dans une Licence pour laquelle ils n'ont pas les pré-requis nécessaires. Par ailleurs, Sup'Recherche souhaite que des modalités innovantes et pratiques de transmission des connaissances trouvent leur place aux coté d'enseignements magistraux dès les premières années de la licence. Enfin, Sup'Recherche souhaite que la pédagogie universitaire se penche sur la question d'une évaluation rénovée des étudiants en explorant ses diverses modalités notamment une évaluation continue, formative ... permettant de prendre en compte la diversité des publics et les progrès de chaque étudiant dans l'acquisition de ses compétences.

Sup'Recherche revendique une harmonisation par le haut des crédits et du taux d'encadrement par étudiant.

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

Il convient de travailler à une meilleure articulation des formations post-baccalauréat, en identifiant leurs spécificités et renforçant la complémentarité des différentes offres de formation (STS, DUT, Licences,...) et en donnant les moyens à l'ESR d'accueillir correctement l'ensemble des jeunes qui souhaitent y poursuivre leurs études avec les meilleures chances de réussite, en ayant une attention particulière aux titulaires de Bacs professionnels.

Pour cela, Sup'Recherche demande que les universités disposent de dotations financières par étudiant alignées sur celles des classes préparatoires.

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

Toutefois, si des possibilités de poursuite d'études doivent être offertes, elles ne peuvent être garanties de manière automatique. Le passage du L au M marque une étape utile pour l'orientation / régulation des flux étudiants. Si le passage en Master était systématique, on ne voit plus très bien l'intérêt qu'il y aurait à maintenir 2 cycles, l'un de 180 crédits ECTS et l'autre de 120 crédits ECTS. Cela signifierait qu'il n'y ait plus qu'un cycle de 300 crédits avec 2 possibilités de « graduation ».

Il convient plutôt comme le prévoit le protocole signé le 04/10/2016 :

- de mettre en place des dispositifs d'information et d'orientation renforcés post-licence faisant état de la compatibilité entre les mentions de Licence et de Master et donnant toutes les informations utiles aux étudiants (débouchés, modalités d'accès, etc.) ;
- d'identifier l'espace géographique où l'offre et la demande de formation s'équilibrent ;
- de prendre des mesures pour accompagner et favoriser la mobilité géographique ;
- de maintenir la possibilité d'un jury d'entrée en Master qui vérifie que la mention de Licence permet bien l'accès en référence aux articulations proposées par les comités de suivi ;
- de laisser le jury traiter et sélectionner les candidatures en fonction des capacités d'accueil définies par les modalités pédagogiques (notamment les stages ou l'alternance), ou encore l'insertion professionnelle.

Pour faire face aux nouvelles missions de formation tout au long de la vie, ainsi qu'aux nouveaux publics étudiants, **Sup'Recherche réclame que les établissements généralisent et facilitent la**

formation professionnelle continue des enseignants, des enseignants-chercheurs et des chercheurs.

3.2. Reconnaître la professionnalisation des formations universitaires

La loi Liberté, Responsabilité des Universités, LRU, a donné aux universités la mission de veiller à l'insertion des étudiants dans la vie professionnelle. Bien antérieurement, avec la massification du nombre d'étudiants poursuivant des études universitaires, de nouvelles formations professionnalisantes, notamment technologiques, avaient vu le jour. La création des Instituts Universitaires Technologiques, IUT, a été réalisée dans cet objectif et a été permise par une forte identification comportant le « fléchage de moyens spécifiques ». Ces dispositions particulières ont été remises en cause par la loi LRU simultanément à l'instauration des « responsabilités et compétences élargies » des universités sans moyens suffisants, d'où une rivalité parfois féroce entre les composantes des établissements. La situation ne sera apaisée qu'avec l'attribution de moyens adéquats et alignés sur ceux des composantes les mieux dotées. La loi du 22/07/2013 prévoit dans les IUT, un quota minimal de bacheliers technologiques, imposé par les recteurs. Nous soutenons cet accès à l'IUT des bacheliers technologiques mais cet accueil impose des enseignements adaptés ce qui implique des moyens supplémentaires pour que ces étudiants aient le même taux de réussite que les bacheliers généraux.

Postérieurement à la création des IUT, la professionnalisation s'est poursuivie jusqu'à bac +5 Certains masters

proposent des formations professionnalisantes mais ont perdu l'appellation « ingénieur-maître » dans le titre que décernaient les Instituts Universitaires Professionnalisés (IUP), alors que les embauches au niveau ingénieur proviennent pour plus de la moitié des universités. On observe également le développement au sein des UFR des cursus de master en ingénierie. Ces cursus ont vocation à obtenir le titre d'ingénieur.

L'industrie française prend conscience de l'importance de la formation doctorale pour la RD. La reconnaissance du doctorat dans la sphère privée et publique doit encore s'intensifier pour rattraper le retard pris.

Sup'Recherche demande également la reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives.

3.3. Former les acteurs de l'éducation

Depuis plus de vingt ans (loi de 1989) la question de la formation des enseignants a été l'objet de plusieurs réformes dernière en date est celle des Ecoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation, (ESPE) mises en place en septembre 2013 par la loi de Refondation de l'École.

Le bilan de cette mise en place est contrasté, plusieurs chantiers doivent encore être approfondis : le modèle économique des ESPE, la politique de GRH notamment par une réflexion sur les équipes plurielles, le transfert des résultats de la recherche vers la formation, la place des concours et la progressivité de la formation sur les deux années de master, pour ne citer que les principaux défis qui restent à relever.

Sup'Recherche rappelle qu'un cadre national doit présider à la déclinaison territoriale des formations et que des budgets des Espé soient à la hauteur des objectifs.

Sup'Recherche réaffirme la nécessité de former, au sein des universités, en formation initiale ou continue, les différents professionnels de l'éducation : professeurs des écoles, de collèges et lycées, de lycée professionnel, professeurs documentalistes, conseillers d'éducation, auxiliaires de vie scolaire, intervenants du périscolaire, etc. en prenant en compte les contextes spécifiques d'exercice

afin de construire une culture commune qui leur permettra d'assurer une continuité éducative sur les territoires.

Les cursus de formation initiale doivent, sur les cinq années (Licence et Master), être en partie communs et en partie spécifiques. Dès le premier cycle universitaire, il faut proposer des filières répondant aux besoins particuliers des différents métiers, par exemple des Licences pluridisciplinaires pour les professeurs des écoles, les professeurs de lycée professionnel, les conseillers d'éducation, etc. La professionnalisation doit être progressive et accompagner le projet professionnel de l'étudiant avec le soutien des Bureaux d'Aide à l'Insertion Professionnelle.

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

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

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

4 - Garantir aux universités les moyens d'accomplir leurs missions de service public

La loi du 22 juillet 2013, très en deçà de nos attentes, a largement éludé la question centrale des moyens qui n'a pas manqué de se poser chaque année malgré les budgets en trompe-l'œil qui nous ont été présentés et que nous avons systématiquement dénoncés

Cette loi est essentiellement une loi de gouvernance et de réorganisation du paysage de l'ESR qui impose la création de 30 regroupements selon trois modalités (fusion, COMUE, association) tout en amplifiant la politique des Programmes d'investissement d'Avenir.

Sup'Recherche demande de réserver aux seuls établissements et organismes publics la qualité de membres de plein exercice des « Communautés d'Universités et d'Etablissements » compte tenu des responsabilités qu'elles peuvent avoir dans l'attribution des diplômes nationaux (monopole de la collation des grades) et des responsabilités qu'elles pourraient avoir en termes de moyens humains et financiers – les établissements ou organismes privés pouvant y être rattachés par conventionnement.

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

Cette loi n'étant malheureusement pas de programmation, elle n'engage aucun moyen nouveau et ne fixe aucun objectif chiffré dans un calendrier. Si, avec l'UNSA-Education, nous pouvons nous féliciter d'avoir obtenu l'inscription dans le Code de l'Education du principe d'un livre blanc, cela est loin d'être suffisant face aux nombreuses difficultés auxquelles sont confrontés les établissements.

Sup'Recherche veillera à ce que la question de la sécurisation financière des universités trouve des réponses concrètes et pérennes pour faire face aux tensions budgétaires qui leur sont imposées et ainsi contrecarrer la propension des établissements à compenser par des gels d'emplois. Ceux-ci dégradent les conditions de travail des personnels. Dans une période où la lutte contre le chômage

et les mesures en faveur de la jeunesse sont présentées comme des priorités du gouvernement, ces gels d'emplois paraissent contreproductifs alors que les besoins d'encadrement sont très loin d'être couverts pour assurer la réussite étudiante.

Fidèles à nos conceptions d'un service public équitable, **Sup'Recherche combattra toute tentative de libéralisation des droits d'inscription des étudiants pour pallier les difficultés budgétaires des universités.**

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

Sup'Recherche veillera à ce que les personnels soient représentés et écoutés dans toutes les instances de décision de ces ensembles régionaux afin d'éviter toute dérive bureaucratique ou autoritaire.

Sup'Recherche veillera à ce que la constitution des Communautés d'Universités et d'Établissements ne se traduise pas par une spécialisation excessive des territoires selon une logique d'excellence, au détriment des possibilités de choix pour les étudiants d'un bassin géographique donné.

Dans le cadre de la procédure d'accréditation de ces Communautés, qui se substitue à celle d'habilitation des diplômes, **Sup'Recherche sera attentif au respect du monopole de la collation des grades par l'Université.**

Sup'Recherche rappelle son attachement au rôle du CNESER dans l'examen de l'offre de formation présentée par les regroupements universitaires.

5 - Défendre et soutenir la recherche publique

Sup'Recherche se bat pour le maintien et le développement des grands établissements de recherche, leur coopération avec les laboratoires universitaires, le développement d'UMR avec les universités et le maillage des lieux de recherche sur l'ensemble du territoire. La recherche ne doit plus être le parent pauvre de la loi ESR dans laquelle les références à la recherche sont de portée très limitée et font la part belle au transfert ainsi qu'à l'innovation. Hormis la création d'un Conseil Stratégique de la Recherche placé sous l'autorité du Premier Ministre et le remplacement de l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, AERES, par le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur, HCERES, aucun réel changement de méthode n'a été opéré et se pose toujours le problème du financement de la recherche publique.

5.1. Le financement de la recherche

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

Sup'Recherche demande une forte augmentation des ressources dédiées à la recherche publique, avec pour priorité la hausse des dotations récurrentes aux équipes de recherche, en particulier *via* le transfert d'une partie des crédits consacrés au Crédit d'Impôt Recherche. Sup'Recherche demande également le redéploiement de ce dispositif en direction des PME, en le conditionnant à l'embauche de doctorants et de docteurs.

Sup'Recherche déplore que l'accès aux crédits sur projet soit de plus en plus contraignant. Outre le fait que la probabilité d'obtention d'un projet soit relativement faible pour des sommes allouées souvent insuffisantes, les contraintes sur la forme et la structure des projets (thèmes de recherche, transversalité de la recherche, aspects multidisciplinaires, collaborations nationales et

internationales, collaboration avec le privé, taux d'encadrement des personnels non-permanents, etc.) sont toujours plus lourdes et étouffent le travail de recherche proprement dit.

5.1. Evaluation

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

Sup'Recherche souhaite une évaluation de la recherche plus objective, basée sur des critères scientifiques et non sur les relations entre unité, chercheurs et comité d'évaluation.

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

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

Sup'Recherche demande que soient pris en compte l'engagement dans les responsabilités administratives et pédagogiques, les relations internationales, la collaboration avec le monde socio-économique, le développement de la formation, notamment professionnalisante et en alternance, la valorisation de la recherche et la diffusion de la culture scientifique et technique, l'insertion professionnelle ou encore l'accompagnement des étudiants. Il convient de permettre à chacun d'évoluer dans sa carrière par différentes voies, selon ses choix, ses aspirations et aussi ses compétences. Il nous paraît fondamental de reconnaître la spécificité des parcours individuels et le fait que chacun puisse contribuer de manière différente à tout ou partie de ses missions selon les périodes.

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

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

6 - Les propositions de Sup'Recherche pour nos carrières

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

A ce titre, Sup'Recherche défend les collègues, individuellement ou collectivement, dans leur activité professionnelle.

Sup'Recherche se fixe plusieurs priorités.

6.1. Améliorer l'avancement et augmenter le nombre de promotions

Après la revalorisation des PRAG et des PRCE Sup'Recherche-UNSA estime qu'il est urgent de réévaluer la grille indiciaire des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Nous demandons que l'indice terminal pour les MCF et les PR de 2^{ème} classe soit au minimum la hors échelle B, la hors

échelle D pour les PR de 1^{ère} classe, et que tous les PR de classe exceptionnelle accèdent au second échelon.

Sup'Recherche demande en outre:

- **d'augmenter prioritairement le taux de promotion à la HC des MC et à la 1^{ère} classe des PR (taux cibles à définir) ;**
- **d'accélérer l'avancement de carrières de la classe normale des MC en ramenant l'échelon 6 à une durée de 2 ans et 10 mois (au lieu de 3 ans et 6 mois) ;**
- **d'accélérer l'avancement de carrières des MC Hors Classe et des PR 2^{ème} Classe en ramenant l'échelon 5 à une durée de 3 ans (au lieu de 5 ans).**

6.2. Instaurer un réel dispositif de mutation pour les enseignants-chercheurs

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

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

Néanmoins Sup'Recherche demande :

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

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

Sup'Recherche restera vigilant :

- Aux mutations prioritaires :

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

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

6.3. Reconnaissance et mesures spécifiques pour les PRAG/PRCE

En dehors de la revalorisation récente (mais non financée par le MENESR) de leur carrière, leur statut n'a pas évolué de façon positive depuis de nombreuses années.

Les PRAG et PRCE sont nombreux à s'impliquer dans la recherche, en plus de l'enseignement, souvent sans aucune reconnaissance. Pour **Sup'Recherche**, le fait de publier, de communiquer, de participer à l'organisation de colloques ou de rencontres entre chercheurs, etc., d'être actif en recherche, doit être pris en compte. Cela doit avoir des incidences sur l'accès à la Classe Exceptionnelle et sur l'obtention d'éventuelles décharges de service.

Sup'Recherche milite pour que la recherche des PRAG et PRCE soit partout reconnue et que ces personnels comptent parmi les membres des unités de recherche lorsqu'ils s'y investissent

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

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

6.4. Conditions de travail dans l'ESR

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

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

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

6.5. Précarité dans l'ESR

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

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

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

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

6.6. Réduire les inégalités entre les PR et les MC, les DR et les CR

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

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

6.7. Pour une égalité réelle entre les Femmes et les Hommes dans l'ESR

Selon les sources du MESR, « *les hommes constituent la majorité des enseignant-e-s et/ou chercheur-e-s (64,1% à l'université et dans les EPST), plus encore parmi les professeur-es ou directeurs-trices de recherche (76,1%), [...] les disciplines les plus prestigieuses restent les plus masculinisées* »¹.

Face à cette situation, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a développé un plan d'actions. Si la plupart de ces actions sont louables, elles ne sont pas encore suffisantes pour parvenir à une égalité réelle des chances, en particulier pour ce qui concerne les phénomènes de plafond de verre dans la progression de carrière.

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

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

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

6.8. Nos retraites

Sup'Recherche a combattu avec l'UNSA les réformes de 2003 et 2010 et a demandé la correction des injustices qu'elles ont introduites, en particulier la suppression de la décote, « double peine » infligée aux salariés qui n'auront pas le nombre d'annuités requis pour un départ avant 67 ans. Une étude récente du C. O. R. (Conseil d'Orientation des Retraites) montre que le pouvoir d'achat des retraités décroche de celui des actifs.

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

Nous rappelons que la spécificité de la vie professionnelle des enseignants-chercheurs et des chercheurs est de commencer par la préparation d'une thèse suivie le plus souvent d'une recherche

¹ http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Charte_egalite_femmes_hommes/90/4/plan_action_couv_239904.pdf

post-doctorale. La majorité n'a pas eu la possibilité de « racheter » les années correspondantes pour qu'elles soient équivalentes à des années sous statut de fonctionnaire (soit on ne leur a pas proposé, soit on leur a mal expliqué, soit ils n'ont pas eu les moyens financiers). Lorsque ces collègues avaient le statut de salarié, les années de thèse et/ou de post doctorat comptent pour leur droit au départ sans décote mais pas pour le calcul de leur pension de fonctionnaire.

Sup'Recherche demande que leur situation soit améliorée comme celle des autres « polypensionnés ».

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

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

En France, d'après le bilan social 2015, nous constatons qu'un tiers des enseignants-chercheurs et des chercheurs sont non titulaires. De plus, un fond de pension européen RESAVER est en train de se mettre en place pour la retraite des Enseignants-Chercheurs. Sup'Recherche restera vigilant et mobilisé pour s'opposer à son instauration en France.

Le Conseil national et le Secrétariat national de Sup'Recherche-UNSA sont mandatés pour conduire l'activité syndicale et négocier avec les autorités concernées chaque fois que cela sera possible ou nécessaire sur la base des orientations adoptées par le Congrès réuni à Valenciennes, les 2 et 3 décembre 2016.

Motion adoptée à l'unanimité.