

Les propositions de Sup'Recherche-UNSA pour nos carrières et les personnels

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

➤ Revaloriser les carrières

Sup'Recherche-UNSA 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.

Sup'Recherche-UNSA 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, permettant la valorisation des compétences de chacun. Il nous paraît fondamental de reconnaître la spécificité des parcours individuels et le fait que chacun puisse contribuer de manière différente à ses missions en intégrant le principe qu'au long d'une carrière l'investissement professionnel peut concerner des missions différentes.

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

➤ Améliorer l'avancement et augmenter le nombre de promotions

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 tous les enseignants-chercheurs soit au minimum la hors échelle B, la hors échelle D pour les PR de 1^{re} classe, et que tous les PR de classe exceptionnelle accèdent au second échelon.

Sup'Recherche-UNSA demande en outre :

- d'augmenter prioritairement le taux de promotion à la HC des MC et à la 1^{re} 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 en ramenant l'échelon 5 à une durée de 3 ans (au lieu de 5 ans) ;
- de décontingenter le passage à l'échelon exceptionnel des MC Hors Classe.

Sup'Recherche-UNSA 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.

➤ 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-UNSA 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-UNSA demande :

Que les articles 33 et 51 du décret statutaire permettant 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-UNSA 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* », au 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.
- À 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).

➤ Reconnaître l'engagement des PRAG/PRCE qui s'impliquent dans la recherche

Les PRAG et PRCE sont nombreux à s'impliquer dans la recherche, en plus de l'enseignement. Pour Sup'Recherche-UNSA, 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'évolution de leur carrière.

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

Sup'Recherche-UNSA milite pour que les PRAG et PRCE qui s'impliquent dans une recherche tangible voient cet engagement reconnu et que ces personnels comptent parmi les membres des unités de recherche. Pour les PRAG et PRCE qui préparent une thèse, Sup'Recherche-UNSA exige que soient appliqués les textes permettant d'accorder un horaire aménagé.

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

Sup-Recherche-UNSA invite les établissements à mettre en oeuvre et promouvoir la procédure de deuxième concours aux fonctions de MCF, (article 26-1 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984) pour permettre aux PRAG/PRCE dont l'engagement dans la recherche validé par une qualification au CNU, d'accéder à cette fonction.

➤ Progresser dans la qualité de vie au travail

La qualité des conditions de travail est une priorité de Sup'Recherche-UNSA. 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'offres 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-UNSA 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.**

➤ Améliorer l'environnement de l'activité de l'EC

Beaucoup d'universités sont sous-dotées en espaces de travail : pas de bureau, d'ordinateur, des budgets de fonctionnement très limités... si la situation n'est pas satisfaisante en STS, elle l'est encore moins en SHS.

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

Par ailleurs, Sup'Recherche-UNSA insiste sur la nécessité de simplifications administratives qui permettent

aux universitaires et aux personnels de la recherche de moins passer de temps à des démarches qui, si l'on peut en comprendre les objectifs, sont par trop chronophages et énergivores.

➤ **Lutter contre la précarité**

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 enchaînent CDD sur CDD, et ce, pendant parfois de nombreuses années.

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

➤ **Réduire les inégalités entre les PR et les MC, les DR et les CR**

Sup'Recherche-UNSA 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-UNSA 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.

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

Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a développé un plan d'action visant à instaurer une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. 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-UNSA 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-UNSA soutient, entre autres, l'obligation de tout mettre en oeuvre pour parvenir à une proportion minimum de 40% de personnes de chaque sexe dans l'ensemble des instances.

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

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

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

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

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

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

➤ **Maintenir le niveau de nos retraites**

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.**

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

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 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-UNSA demande que leur situation soit améliorée comme celle des autres « *poly-pensionnés* ».

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 35 ans (âge moyen) 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-UNSA 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 2018, nous constatons qu'un tiers des enseignants-chercheurs et des chercheurs sont non titulaires. De plus, un fonds de pension européen RESAVER est en train de se mettre en place pour la retraite des Enseignants-Chercheurs. Sup'Recherche-UNSA restera vigilant et mobilisé pour s'opposer à son instauration en France.