

CONGRES

SUP'RECHERCHE UNSA

Le syndicat des enseignants-chercheurs,
enseignants et chercheurs de l'enseignement
supérieur et de la recherche

À DIJON

16-17 mars 2023

RAPPORT D'ACTIVITE 2020 – 2023

SUP Recherche
UNSA

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2020 – 2023

Je vais présenter, dans un premier temps, les dossiers que nous avons eu à traiter, certains avec des retombées positives d'autres moins. Dans un deuxième temps, j'aborderai la vie de notre syndicat en interne et au sein de la fédération UNSA éducation et de l'union UNSA et je terminerai par deux problèmes, hélas récurrents.

La LPPR : le grand dossier du mandat

Le grand dossier du mandat a été la loi de programmation de la recherche (LPR). Entre janvier et juin 2020, nous n'avons pas économisé nos efforts et notre énergie pour faire évoluer un texte et obtenir en échange de notre soutien à cette loi des compensations et des avancées pour les carrières et la rémunération des collègues.

Lors de la mémorable séance du CNESER du 18 juin qui a duré 24 h, nous avons proposé 17 amendements visant à diminuer les impacts négatifs de cette loi, limiter le nombre de chaires de professeur junior, etc. Dans les jours qui ont précédé, les négociations avec la ministre Vidal nous ont permis d'obtenir que pour chaque chaire de professeur junior (CPJ), il y ait au moins une transformation de poste de MCF en PU selon un dispositif qui restait alors à définir. Ce dispositif sera par la suite décorrélé de la création de CPJ, pour devenir une voie d'accès temporaire de 2021 à 2025, permettant à 2000 MCF de devenir PU dans leur établissement. Dernière avancée, la ministre Retailleau a annoncé le 14 novembre 2022 que le dispositif se poursuivra en 2025 et 2027.

La loi devant être soumise à l'avis du Conseil Supérieur de la Fonction publique, et l'objet d'un avis du Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE), nous avons travaillé avec l'UNSA Fonction Publique et les élus UNSA du CESE, pour que la loi évolue dans le bon sens.

En juillet 2020, le Conseil d'État note que « *la période de programmation budgétaire retenue (2021-2030) est particulièrement longue et paraît sans précédent à cet égard pour une loi de (...) programme. Avec un tel horizon, la portée de la programmation des crédits budgétaires ne peut être que limitée, spécialement en fin de période.* » Il demande de la renommer, la LPPR devient donc le « *Projet de loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur* ». Le projet de loi est adopté à l'Assemblée nationale le 17 novembre 2020 et au Sénat le 20 novembre et la loi est promulguée le 24 décembre 2020.

Pendant ce temps législatif nous avons continué le travail avec le MESRI et plus particulièrement la DGRH, la ministre Vidal s'étant engagée à notre égard, lors de la nuit du 18 juin, à signer un protocole d'accord avec les OS qui voteraient en faveur de la loi, nous avons travaillé sur ce texte, négociant de nouvelles avancées, notamment le passage du nombre de repyramidages à 2000, celles et ceux qui étaient dans les groupes de travail se souviendront de Pierre Coural, notre interlocuteur à la DGRH nous annonçant ce nouveau seuil et comme nous réagissions faiblement à cette annonce, il nous a dit quelque chose du style « cachez votre joie ». Le lundi 12 octobre 2020, l'UNSA éducation signait à Matigon, au nom des syndicats UNSA éducation de l'ESR un protocole d'accord « revalorisations et carrières » actant des mesures de revalorisation pour les Chercheurs, Enseignants-Chercheurs et Enseignants comme :

- une augmentation de 1250 € à 6400 € de la prime des Enseignants-Chercheurs, de 990 € à 6400 € pour les chercheurs d'ici à 2027, une enveloppe de 25,5 M€ pour revaloriser la prime des PRAG-PRCE-PREC.
- l'accès à la Hors Echelle B des Chargés de Recherche ;
- 2000 promotions supplémentaires pour les maîtres de conférences en professeurs d'université par une voie réservée et avec un rapport qui passe à 40 % de PU et 60 % de Mcf (30 % – 70 % aujourd'hui).

Faut-il regretter que le comité de suivi n'ait pas été mis en place ? Peut-être pas ? Nous avons consacré notre travail de l'année 2021 à faire en sorte que les avancées que nous avons gagnées soient mises en œuvre. Cela a été difficile et le ministère était plus enclin à mettre en place « ses dispositifs » comme les CPJ que les avancées pour les personnels. Il a fallu rappeler à la plusieurs reprises ses engagements à la ministre et que nous n'étions pas là pour « attendre Godot » pour reprendre le titre d'un des Sup'R INFO du 5 juillet 2021. Au final, on peut regretter que lord du ministère Vidal, notre interlocuteur ait été essentiellement la DGRH, le cabinet est resté à notre goût trop en retrait. À plusieurs reprises nous avons demandé des arbitrages politiques sur des points précis comme la mutation des enseignants-chercheurs, sujet sur lequel nous sommes parvenus à un accord avec la CPU. Nous avons envoyé une lettre commune CPU-SUPR le 14 janvier 2021. Idem pour la prime 2 SIMC (lettre du 9 novembre 2021). Nous déplorons n'avoir jamais reçu de réponse à nos courriers, pas même accusé de réception !

Avec le second mandat Macron, il semble, mais soyons prudents, que le pouvoir est revenu au politique. Nous avons été reçus à plusieurs reprises que ce soit fédéralement ou en bilatérale par la ministre et son cabinet. Les deux analyses du repyramidage et de la mise en œuvre de la LPR nous a positionné comme des partenaires sociaux qui travaillent les dossiers de manière approfondie. Il semblerait que le cabinet n'avait pas toutes les informations que nous avons mentionnées dans ces rapports. Sans préjuger de la suite, nous pouvons penser qu'une accélération et un renforcement des apports financiers de la LPR est envisageable. La ministre a évoqué une possibilité de mesures RH nouvelles. Le MESRI communique peu sur la mise en œuvre des Chaires de Professeur Junior, point d'achoppement des OS avec le MESRI. Les informations que nous avons pu nous procurer laissent penser que le dispositif, pourtant annoncé pour attirer les meilleurs talents à l'international, n'a pas rempli son office puisque selon la CPCNU sur les 145 postes proposés il y n'a eu au final que 49 recrutements. Ces postes étaient financés, la question est maintenant de savoir où est l'argent ? C'est peut-être cela qui permet d'entrevoir ces mesures nouvelles ?

La vie syndicale

La vie interne

Nous notons sur ces trois années un renforcement de notre syndicalisation. Cela s'explique par le travail important conduit par notre chargée de mission « vie syndicale ». Nous avons fait significativement baisser le nombre d'adhésions ponctuelles : de collègues adhérant une année puis « disparaissant ».

C'est le résultat de plusieurs dispositifs comme :

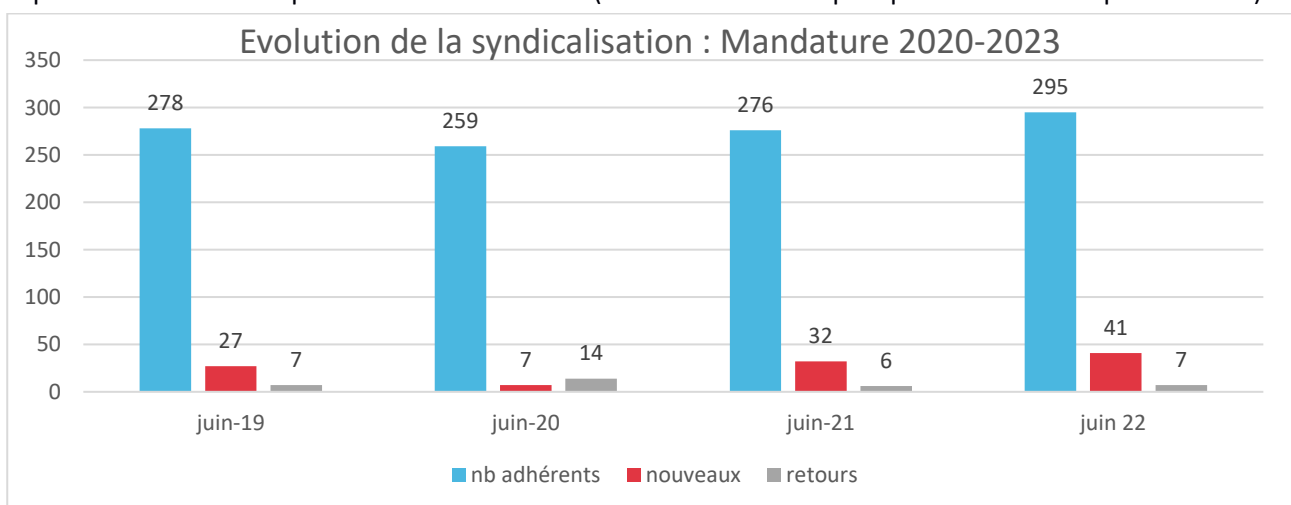
- réunions zoom spéciales nouvel. le adhérent. e
- un suivi spécifique par un mail personnalisé
- des formations en ligne ouvertes depuis cette année à l'ensemble des adhérents sur des thématiques comme l'histoire du syndicat, risques professionnels, nouvelles technologies d'enseignement, lire sa fiche de paye, classement et reclassement, les libertés académiques, etc. Chaque formation zoom est suivie d'un questionnaire de satisfaction.
- Une communication renforcée :
 - par une newsletter qui est devenue bimensuelle,
 - des lettres spécifiques pour les adhérents et sympathisants, des petites enquêtes ponctuelles (sur le CNU, le repyramidage, etc.)
 - des articles en ligne (moyenne sur les 3 ans un par semaine)



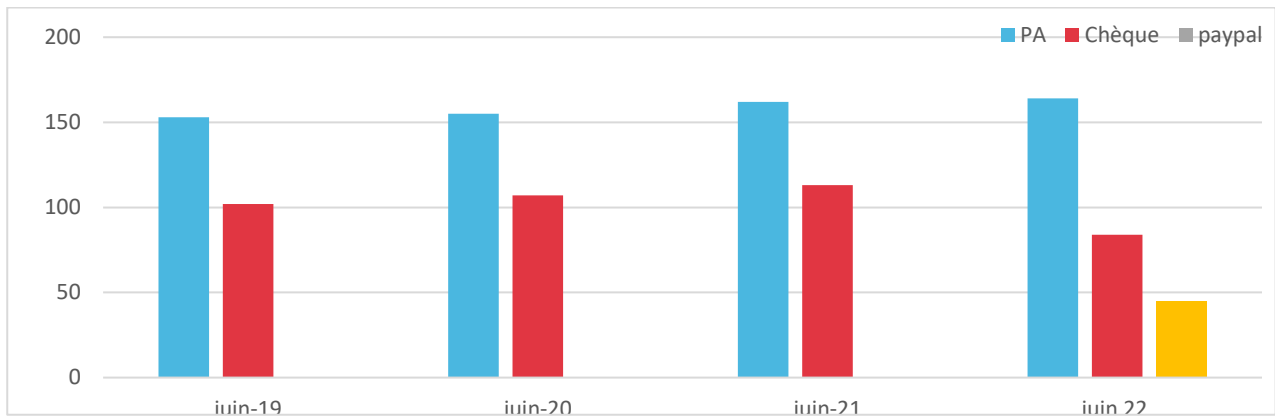
Tout cela nous permet d'accroître notre périmètre de sympathisants et d'adhérents.

Voici l'évolution du nombre d'adhérent. e. s sur ces trois dernières années :

À noter qu'après une diminution en 2020 notre nombre d'adhérents remonte pour arriver à pratiquement 300 à ce jour, pas de diminutions notables si on regarde les chiffres localement : dans 9 établissements nous perdons 1 ou 2 adhérent. e. s, stabilité dans 28 autres et accroissement dans les 28 restantes avec dans le top 2 : 15 adhérents de plus à Paris 8 et 8 à Caen (chiffres 2021-2022 puisque 2022-23 n'est pas terminé.)



Modalités de règlement



On note une diminution des règlements par chèque depuis que nous avons mis en place un système de règlement en ligne par PayPal ou CB.

Sur l'évolution des modes de communication, nous avons opéré un glissement vers des supports dématérialisés, nos publications papier ont diminué. Il va falloir nous interroger sur la partition entre supports dématérialisés et support papier en envisageant peut-être pour le support papier plutôt des contenus plus pérennes de type brochures réutilisables tout au long d'une mandature.

La vie syndicale « normale » a été organisée entre des réunions du secrétariat national (une par quinzaine voire même hebdomadaire dans la période COVID et LPR « dense ») trois réunions du Conseil national en ligne et deux en présentiel en début et fin d'année. Il y a aussi eu des temps de travail sur les textes règlementaires soumis au CTE qui se sont déroulés lors de CN. Cela a conduit à la publication des cinq numéros spéciaux du SUPR'INFO entre avril et juillet 2021.

Vie fédérale

L'évènement central de ces trois années a été le retour du SNPTES au sein de l'UNSA éducation. Cela fait que l'UNSA éducation est le premier syndicat de l'ESR avec 4 sièges au Comité Social d'Administration du MESRI. Nous avons espéré que les sièges s'additionneraient, ce ne fut pas le cas et cela s'explique d'une part par une perte de voix, on sait que certains adhérents (quel que soit leur « camp ») n'étaient pas favorables à ce retour, et que les calculs de quotients, moyenne ou plus fort reste sont complexes et que parfois deux listes séparées peuvent récolter plus de sièges que si elles s'unissent.

Pour Sup'Recherche-UNSA ce retour a permis de nous implanter à l'AMU et de renforcer quelques implantations existantes. Nous avons, accueilli au sein du CN et SN des collègues EC anciens adhérents du SNPTES puisque celui-ci s'est recentré sur son champ de syndicalisation initial.

Au sein de l'UNSA éducation nous poursuivons le travailler intersyndical avec la fédération et les syndicats qui couvrent le champ de l'ESRI principalement lors du bureau ESR qui se réunit régulièrement, à chaque rentrée universitaire est organisée une journée de l'ESR nationale.

Des problèmes récurrents dans l'ESR

La réforme des retraites ou le retour de l'arlésienne

C'était déjà un sujet d'actualité lors de notre dernier congrès en janvier 2020. Aujourd'hui, de nouveau, le gouvernement entend imposer une réforme brutale et injuste. On entend souvent dire que cela ne changera rien pour les enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs puisque beaucoup partent déjà après 64 ans. Il faut s'ôter cette idée simpliste de l'esprit, car tout d'abord, il y a un nombre non négligeable d'agents qui partent avant 64 ans : en 2019, ce sont 20 % des enseignants-chercheurs qui sont partis à la retraite à 63 ans ou moins, 5 % dans la filière hospitalo-universitaire et 46 % des enseignants des 1er et 2d degrés affectés dans l'ESR.

Dans une tribune sur Analyse Opinion Critique, l'économiste Philippe Askenazy explique que la réforme des retraites, si elle est mise en œuvre, fera diminuer le nombre de postes qui seront mis aux concours, car beaucoup de collègues devront différer leur date de départ. En outre, la possibilité pour les fonctionnaires de différer leur retraite jusqu'à 70 ans va conduire celles et ceux qui ont une carrière incomplète à demander à leur employeur de poursuivre jusqu'à cet âge pour valider un maximum de trimestres. Si les universités refusent cette demande, ces retraités de l'ESR partiront avec une pension diminuée.

Toujours moins de moyens

Je ne développerai pas plus, mais je voulais simplement terminer ce bilan de mandat en soulignant que l'ESR n'est pas épargné, et que cette réforme, si elle est appliquée va encore affaiblir le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche qui subit année après année une baisse de ses moyens au regard du nombre d'étudiants qui augmente. J'allais dire « heureusement » mais cela est regrettable, que 25 % des étudiants soient scolarisés dans l'enseignement supérieur privé, le ministère est complice de cette marchandisation en accordant la délivrance des diplômes et parfois des grades aux établissements privés, en permettant l'octroi de bourses ce qui conduit à les financer, alors que l'investissement pour les étudiants des établissements publics ne cesse de baisser, sur les trois années de ce mandat il n'a cessé de reculer que ce soit en euros courants ou en euros constants.

*Jean-Pascal Simon,
secrétaire général de Sup'Recherche - UNSA
Dijon, le 16 mars 2022*



Crédits illustrations : Image der Freepik