

Contribution au débat
Mesures concernant les personnels de l'enseignement supérieur
Proposées par le SNESUP-FSU

1) mesures immédiates pour les enseignants chercheurs

En ce qui concerne la carrière des enseignants-chercheurs, on trouvera ci-dessous des tableaux illustrant de premières mesures immédiates.

Classe	Echelon	Durée	Indice brut	Durée que nous proposons comme mesures immédiates
Normale	1 ^{er}	2 ans	530	1 an
	2 ^e	2 ans 10 mois	608	1 an
	3 ^e	2 ans 10 mois	677	1 an
	4 ^e	2 ans 10 mois	755	2 ans 10 mois
	5 ^e	2 ans 10 mois	821	2 ans 10 mois
	6 ^e	3 ans 6 mois	882	2 ans 10 mois
	7 ^e	2 ans 10 mois	920	2 ans 10 mois
	8 ^e	2 ans 10 mois	966	2 ans 10 mois
	9e		1015	
Hors-classe	1 ^{er}	1 an	801	1 an
	2 ^e	1 an	852	1 an
	3 ^e	1 an	901	1 an
	4 ^e	1 an	958	1 an
	5 ^e	5 ans	1015	2 ans 10 mois
	6 ^e		Groupe A	

Nos propositions immédiates pour la carrière des maîtres de conférences

Classe	Echelon	Durée	Indice brut
2 ^{ème}	1 ^{er}	1 an	801
	2 ^e	1 an	852
	3 ^e	1 an	901
	4 ^e	1 an	958
	5 ^e	5 ans	1015
	6 ^e		Groupe A
1 ^{ère}	1 ^{er}	4 ans 4 mois	1015
	2 ^e	4 ans 4 mois	Groupe B
	3 ^e		Groupe C
Except.	1 ^{er}		Groupe D
	2 ^e		Groupe E

Classe	Echelon	Durée	Indice brut
normale	1 ^{er}	1 an	801
	2 ^e	1 an	852
	3 ^e	1 an	901
	4 ^e	1 an	958
	5 ^e	2 ans 10 mois	1015
	6 ^e	3 ans	Groupe A
	7 ^e	3 ans	Groupe B
	8 ^e		Groupe C
Exceptionnelle	1 ^{er}		Groupe D
	2 ^e		Groupe E

Nos propositions pour les professeurs : carrière actuelle à gauche, carrière proposée à droite.

2) déroulement de carrière pour les enseignants du second degré

Le ralentissement de carrière constaté en comparaison avec le second degré est notamment dû à l'impossibilité dans les CAPN et CAPA d'évaluer ces collègues avec ceux du secondaire qui n'ont pas la même échelle de notation : ainsi un avancement au grand choix pendant toute une carrière, possible dans le secondaire, a peu de chances d'arriver dans le supérieur.

Nous revendiquons avec les autres syndicats de la FSU, pour tous les enseignants, quel que soit le lieu d'exercice :

- un avancement d'échelon au rythme le plus favorable
- la refonte des carrières, par l'intégration des échelons de la hors classe dans la classe normale, avec indice terminal correspondant au dernier échelon de la hors classe, dont doivent bénéficier tous les collègues, y compris les retraités.

Par ailleurs des mesures spécifiques s'imposent, destinées à mieux prendre en compte la situation des collègues en poste dans le supérieur :

- la mise en œuvre d'une enquête comparative nationale sur l'évolution des déroulements de carrière de tous les enseignants relevant du post-bac (classes préparatoires, techniciens supérieurs, enseignement supérieur),
- des mesures de rattrapage, à la fois pour les avancements d'échelon et les promotions à la hors-classe, grâce à une bonification indiciaire,
- un avancement d'échelon au rythme le plus favorable et hors contingent (sur le modèle des détachés à l'étranger qui, comme les PRAG et PRCE, se voient attribuer une note administrative sur 100).

Enfin nous demandons que soit négociée une amélioration du fonctionnement des CAP, et que soit rétabli l'usage de barèmes assurant une équité dans la gestion des carrières du secondaire.

3) Les personnels non titulaires

Le phénomène de la précarité est massif dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Nous dénonçons avec énergie la disposition de la loi LRU autorisant les universités à recourir à des emplois en CDI ou CDD d'enseignants, de chercheurs et de BIATOSS quasiment sans contrôle. Cela accentuera un mal profond de nos établissements qu'il est au contraire urgent d'éradiquer.

La précarité touche en particulier les jeunes chercheurs et nous avons réclamé des mesures de lutte contre ce fléau auprès du CSRT. Elle touche également les enseignants moins jeunes, dont le rôle est essentiel dans de nombreux services mal définis statutairement (centres de langues, FLE¹⁴ ...).

Les enseignants et les chercheurs précaires n'ont pas profité du plan Sapin de résorption de la précarité qui refusait aux docteurs l'accès aux corps du A+. Nous demandons que soit mis en chantier dans un délai le plus bref possible un nouveau plan de résorption ouvert aux titulaires d'une thèse.

Dans l'immédiat, il faut assurer aux collègues non titulaires des conditions décentes d'exercice. Une définition des services doit être établie afin de limiter les abus, dans une concertation générale à laquelle le SNESUP et le SNCS entendent participer pleinement. En plus, une grille de progression de carrière, construite sur le modèle des personnels statutaires, doit être mise sur pied de façon à éviter les inégalités. Enfin, les personnels en situation de précarité doivent bénéficier d'un véritable droit de recours face aux décisions prises à leur égard.

4) La mission enseignement pour les enseignants du supérieur

La charge d'enseignement dans le supérieur, pour les enseignants comme pour les enseignants-chercheurs, est démesurée, nuit à la qualité des missions, et de l'avis général a empiré dans les dernières années, notamment avec la mise en place du LMD.

Le SNESUP demande la réduction à 150 h maximum du service d'enseignement de tous les enseignants-chercheurs, à 250 h pour les autres enseignants, avec équivalence TP=TD.

Cette réduction doit s'accompagner de la prise en compte intégrée de l'ensemble des actes et responsabilités pédagogiques (directeurs des études, responsables de filières ...) dans le service d'enseignement par l'adoption d'un tableau national d'équivalence.

A la suite des Etats généraux de la recherche, nous demandons la réduction de moitié du service d'enseignement pour les ATER et les enseignants-chercheurs nouvellement nommés.

Toutes ces mesures d'allègement d'horaire doivent être prises en charge par l'Etat. Il en est de même des décharges pour recherche accordées aux enseignants de second degré engagés dans une activité reconnue de recherche (voir point suivant).

Ces mesures ne doivent pas remettre en cause le maintien d'une définition statutaire des services excluant toute forme de modulation des services. Nous sommes totalement opposés à la modulation des services inclus dans la LRU.

¹⁴ Français langue étrangère

5) La mission recherche pour les enseignants du supérieur

Le SNESUP réaffirme leur détermination à défendre les libertés académique. Le droit à la recherche pour tous les enseignants du supérieur doit être préservé et conforté face à des discours visant à réserver la recherche à un aréopage réduit, ce qui serait une catastrophe pour les sciences de notre pays. Le désengagement de l'Etat, notamment sur les crédits récurrents, met en cause le droit à la recherche de chaque enseignant-chercheur qui doit être garanti dans tous les établissements. Il faut des processus ou instances de recours pour ceux qui ne trouvent pas cette possibilité de répondre à cette mission qui fait partie de leurs statuts.

Le SNESUP défendra le droit pour tous les enseignants du supérieur ayant une activité de recherche d'être intégré dans un laboratoire. L'interdiction parfois faite d'appartenir à plus de deux laboratoires n'existe pas dans les textes et doit être combattue.

La réduction de la charge statutaire d'enseignement, la possibilité accrue d'obtenir des années sabbatiques ou la mobilité vers les organismes de recherche doivent favoriser l'implication des enseignants du supérieur dans la recherche.

Pour les enseignants du second degré, cet investissement dans la recherche est actuellement trop peu encouragé, et pas du tout reconnu dans la carrière. Il est important de trouver une issue à cette situation. Nous demandons pour les collègues de second degré qui préparent une thèse ou qui maintiennent leur effort de recherche après la thèse une généralisation des allègements de service le ramenant à celui d'un maître de conférence. Nous réaffirmons par ailleurs la demande d'une transformation des PRCE ou PRAG en maîtres de conférences pour les docteurs qualifiés.