



Chantier SIMPLIFICATION de l'ESR

Proposé par le Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche

**Consultation en ligne du lundi 17 janvier 2016 au
lundi 15 février 2016**

**CONTRIBUTIONS ET PROPOSITIONS DU
SNESUP-FSU**

Contributions Thématique 2 : Les ressources humaines

1. Perspective générale

La composition de l'atelier, représentant presque exclusivement les EPST (seules 2 universités y étaient représentées), a certainement orienté ses réflexions. Il est notable que le souci exprimé par l'atelier que « l'ensemble des doctorants puisse bénéficier d'"un salaire minimum et [d'] une protection sociale" (relayé par l'animateur de l'atelier auprès de la presse) n'ait pas été retranscrit par le ministère. Nous aurions souhaité voir figurer ce point au rang de thème de réflexion. Nous proposons des pistes sur ce sujet ci-dessous.

Nous rappelons ci-après les mandats que le SNESUP-FSU porte dans le cadre de ce thème de réflexion.

Concernant les PEDR

Le SNESUP-FSU demande la suppression de la PEDR et l'intégration de son équivalent budgétaire dans les salaires des enseignant-e-s-chercheur-e-s ou chercheur-e-s, ou à défaut dans la prime d'enseignement supérieur et de recherche. Cela permettrait de libérer les EC d'un temps global énorme, consacré pour les candidat-e-s à cette PEDR à la constitution des dossiers, et pour les membres des instances à l'évaluation de ces dossiers, et de le réorienter vers les missions de recherche et de formation.

Remarque : Il faudrait rendre possible pour les membres du CNU de chiffrer le temps passé par les membres à l'étude des dossiers qu'ils se voient attribuer.

Nous demandons également l'attribution automatique de la PEDR suivant un taux unique à tous les EC appartenant à une équipe de recherche contractualisée, ce qui représente plus de 80% des EC et aux EC qui en feront la demande après examen de leur dossier par leur section du CNU. Nous souhaitons en étendre le bénéfice aux enseignants en fonction dans le supérieur membres d'une équipe de recherche.

Concernant les enseignants de statut 2nd degré

Le SNESUP-FSU revendique l'avancement d'échelon à un rythme unique, le plus favorable, pour les enseignants en fonction dans l'ESR, la notation tombant alors en désuétude.

Une évaluation dirigiste et « répressive » n'est en effet pas une condition au bon fonctionnement des services. Signalons que la notation des PRAG (ils sont pour la quasi-totalité à la note maximale) n'a guère d'influence sur leur carrière. De plus, celles

et ceux qui atteignent la hors-classe, où le rythme d'avancement est unique, ne s'arrêtent pas pour autant de faire sérieusement leur travail.

Concernant les enseignant-e-s-chercheur-e-s

Le SNESUP-FSU demande l'abandon de la mise en œuvre du suivi de carrière se traduisant par une tâche chronophage de plus pour les EC, pour les conseils académiques et pour le CNU, avec des risques d'effets délétères sur les missions et sur les personnels, et alors que le ministère ne précise rien de l'utilisation qui en sera faite, se réfugiant dans de vagues finalités (« à identifier tout au long de leur carrière les enseignants-chercheurs à fort potentiel ou à accompagner les agents plus en difficulté. »)

Nous demandons également la remise en route au ministère du « cocotier » national des enseignant-e-s-chercheur-e-s, permettant de satisfaire la nécessité que le ministère (mais aussi les représentants du personnel et plus largement l'État et la société) dispose de données fiables sur ses agents : nombre de postes occupés, la répartition par corps, grade, échelon, discipline,...

Enfin, le passage de PR2 en PR1 doit être automatique. Il représente en effet un véritable goulot d'étranglement. L'avancement dans le corps des PR présente actuellement 3 barrières (PR2-PR1, PR1-PRexc, changement d'échelon au sein de Prexc) qui sont sources de blocage de carrière, c'est-à-dire plus que dans les autres corps de la Fonction Publique. Elles sont aussi sources de tâches répétées de confection de dossiers de la part des intéressé-e-s et de travail des instances locales et nationales.

Concernant les doctorant-e-s

Nous demandons pour les doctorants un statut de fonctionnaire stagiaire pouvant mener à un emploi de chercheur ou d'EC sans que cela ne soit un débouché obligatoire.

Un tel dispositif répondrait au besoin de faire bénéficier l'ensemble des doctorant-e-s d'un salaire minimum et d'une protection sociale tel que cela a été exprimé par l'atelier qui s'est tenu en novembre.

Quelques propositions qui mériteraient une réflexion plus approfondie pour la mise en œuvre pratique : entrée en thèse par pré-recrutement (niveau M2) ; durée de la thèse de 3 ans, prolongeable soit pour finir la thèse, soit en attente de recrutement par une année de post-doc ; statut réglementaire (indice de rémunération, protection du fonctionnaire, protection sociale, comptabilisation dans l'ancienneté de carrière et les annuités-retraite...) ; en cas de recrutement ultérieur sur un poste d'EC, dispense de stage.

Concernant les contractuel-le-s

Il est indispensable d'aligner la durée de travail et les obligations de service des contractuel-le-s enseignant-e-s sur celles des enseignant-e-s titulaires de statut second degré affecté-e-s dans l'enseignement supérieur. Il n'est pas normal que le temps de travail des enseignant-e-s varie d'un établissement à l'autre, voire au sein d'un même établissement.

Rémunération des services faits

Le SNESUP-FSU demande la mise en paiement des heures hors service statutaire ou contractuel, et des heures des chargés d'enseignement, dès lors qu'elles ont été validées sur le tableau service. Il est anormal que les intéressés doivent solliciter la rémunération d'un service fait, et aient à constituer des dossiers à cet effet en collectant eux-mêmes des signatures de responsables qui font double emploi avec les procédures de validation au niveau des départements de formations, des composantes et des établissements.

La situation actuelle conduit même à ce que des composantes définissent des règles illégales pour s'exonérer de payer des rémunérations complémentaires (prévoyant par exemple que seules les heures faites au-delà de 110 % du service pourront être rémunérées !)

Obligations de services

Le SNESUP-FSU demande une clarification par écrit de tous les cas qui sont sources de conflits potentiels entre agent et établissement, font régulièrement l'objet de signalements à la DGRH et restent souvent sans réponse malheureusement. Exemples : clarification des conditions de renouvellement de contrats d'ATER (nombre possible suivant le cas), définition du service au prorata pour les années incomplètes (contrat doctoral ou ATER ne débutant pas au 1^{er} septembre, interruption d'activité en cours d'année universitaire, notamment pour la retraite)

Le SNESUP-FSU revendique la généralisation de l'équivalence TP=TD pour toutes et tous et ce, pour toutes les heures. Les raisons sont que la quantité de travail à fournir est en moyenne la même pour assurer une heure de TP durant le service statutaire qu'au-delà de celui-ci. Elle n'est pas moindre pour un ATER, un contractuel, ou un astronome-physicien (corps qui ne bénéficie pas de l'équivalence) que pour enseignant-chercheur de statut universitaire ou un enseignant de statut second degré.

Autres mesures

Harmoniser les bilans sociaux par des indicateurs communs pour permettre de réelles études et comparaisons de la mise en œuvre de différentes politiques et de la situation de l'emploi et des personnels. Cela épargnera de plus à chaque établissement une réflexion sur le choix d'indicateurs pertinents.

Généraliser les ordres de mission permanents pour tou-te-s les élu-e-s des instances, plus particulièrement pour les membres des CHSCT dont les conditions d'exercice de leurs missions ne sont pas toutes prévisibles.

2. Thème 1 – SIMPLIFICATION et HARMONISATION DES CONCOURS DE RECRUTEMENT AU SEIN DES EPST

a. Autoriser une phase de sélection sur dossier pour le recrutement des chercheurs

Certains EPST, faute de disposer d'une phase de sélection sur dossier, doivent auditionner tous les candidats; il est proposé de prévoir, pour tous les concours chercheurs, une phase de sélection sur dossier afin de pouvoir limiter le nombre de candidats auditionnés ;

b. Supprimer dans tous les EPST les limitations au nombre de candidatures

La limitation du droit à candidater a été supprimée dans la plupart des statuts au sein des trois fonctions publiques mais elle existe encore dans certains concours EPST; il faudrait supprimer toute restriction en la matière.

Il s'agirait de modifier les statuts particuliers des corps des EPST pour harmoniser les règles et supprimer toute restriction en la matière.

3. Thème 2 – SIMPLIFICATION DE L'ORGANISATION DES RECRUTEMENTS et DU SUIVI DES DOSSIERS INDIVIDUELS AU SEIN DES EPSCP

a. Dématérialiser totalement les dossiers de candidatures

Les dépôts de candidature et les dossiers des candidats devraient être totalement dématérialisés et alimenter des « coffres-forts » numériques individuels (voir ci après).

Commentaire du SNESUP-FSU :

Dans une telle optique, le ministère doit définir précisément en accord avec la CNIL les conditions de mise en œuvre afin d'assurer aux candidats la confidentialité de leurs données. Actuellement des universités exigent déjà une candidature dématérialisée avec des risques de vol d'identité reconnus par la CNIL dès 2012 mais sans prise en compte par l'université concernée.

Un autre problème concerne la transmission des travaux du ou de la candidat-e : Comment transmettre des ouvrages non disponibles en pdf ?

b. Mettre en place un dossier 'unique' pour le recrutement et le suivi de carrière

Il s'agit de mettre en place des « coffres-forts » individuels qui contiendraient, dans un dossier unique, des données qui pourraient être utilisées par le candidat dans toutes les étapes de sa carrière (recrutement, avancement de grade...). Cette démarche devrait être étendue aux recrutements de contractuels (ATER, vacataires...) mais aussi aux corps administratifs et techniques (notamment aux ITARF dans les universités).

Commentaire du SNESUP-FSU :

Là encore le ministère doit être garant de la sécurité des données personnelles. Un tel coffre-fort, s'il était mis en place, devrait être administré par le ministère, compte tenu du statut national de ses agents et des règles de mobilité dans la Fonction publique.

c. Clarifier les informations concernant les postes d'ATER

Les recrutements « au fil de l'eau », en particulier des ATER, complexifient l'accès aux informations (postes ouverts, décisions prises par les universités) pour les candidats.

Commentaire du SNESUP-FSU :

Rappelons que s'il souhaite favoriser la transparence des procédures, le SNESUP-FSU est opposé au recrutement au fil de l'eau. En tout état de cause, cette clarification devrait inclure les obligations de service pour résoudre les problèmes indiqués dans le point « obligations de services » développé dans notre préambule. Ces informations devaient être aussi disponibles pour doctorants, lecteurs, maîtres de langue...

4. Thème 3 – AUTRES MESURES DE SIMPLIFICATION

a. Poursuivre les mesures de déconcentration

Il pourrait être envisagé d'harmoniser la déconcentration des mesures individuelles entre les corps BIATSS des différentes filières (par exemple, le classement à l'entrée dans le corps n'est délégué aux Présidents que pour les ATRF. Ce pouvoir appartient aux recteurs pour les ADJAENES et au ministre pour les magasiniers).

Une déconcentration des sanctions disciplinaires du premier groupe au profit des Présidents est également envisageable pour tous les corps. Cette déconcentration est déjà effective pour les ATRF.

Commentaire du SNESUP :

Il faudrait plutôt se poser la question de contrôler le pouvoir discrétionnaire du directeur d'établissement ou du président d'université en matière disciplinaire devant les instrumentalizations régulièrement constatées : non saisine de la commission disciplinaire pour des problèmes graves (même avérés par une enquête de CHSCT....)

alors que pour des faits anodins ou non vérifiés il arrive que la commission soit saisie, au bon vouloir de la présidence et en fonction des rapports entretenus avec l'agent.

b. Systématiser le vote électronique dans les élections des établissements

Commentaire du SNESUP-FSU :

Cette procédure ne permet pas de contrôler d'éventuelles manipulations de suffrages. Le SNESUP-FSU s'oppose fermement à sa généralisation.

c. Simplifier les procédures validation des services auxiliaires pour le calcul des pensions de retraite

Le dispositif de validation des services auxiliaires pour le calcul des pensions de retraite est complexe. Une simplification devrait être recherchée avec les autres administrations concernées dans le cadre du groupe de travail mis en place par la fonction publique et les finances.

Commentaire du SNESUP-FSU :

Proposition qui ne manque pas d'étonner... A notre connaissance, le dispositif de validation dans les deux années suivant la titularisation a été supprimé pour les agents titularisés à compter du 1^{er} janvier 2013. C'est ce qu'affirment les sites de l'administration suivants :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F623>

<http://www.pensions.bercy.gouv.fr/vous-êtes-actif/préparer-ma-retraite/la-validation-des-services-de-non-titulaire>

