

Comparaison entre les demandes du Sgen-CFDT et les réponses du ministère à la date du 22/01/09

Le point ci-après est fait pour apporter de la clarté et permettre à chacun-e d'évaluer l'état actuel de la situation sur le projet de « décret enseignants-chercheurs ».

A diffuser sans modération dans vos établissements.

Fidèle à ses prises de position et à ses propositions sur **la reconnaissance de toutes les tâches des enseignants-chercheurs, la défense et le maintien de leur statut national et la promotion d'une véritable autonomie des universités**, le Sgen-CFDT voit dans les annonces de la ministre une tentative partielle de réponse aux inquiétudes du milieu et aux propositions du Sgen-CFDT.

Cette tentative est toutefois insuffisante sur le fond et sur la forme.

Sur la forme, la ministre aurait pu saisir l'occasion qui se présentait à elle, dès le CTPU (Comité Technique Paritaire Universitaire) du 24 novembre 2008, d'inclure les amendements du **Sgen-CFDT**. Ces annonces tardives laisseront des suspensions sur les motivations initiales du gouvernement. Faute de **négociations à la hauteur de l'enjeu**, la vie universitaire, en premier lieu celle des étudiants, risque de continuer à être perturbée comme elle l'a été ces deux dernières années.

Sur le fond, **l'absence de mesures budgétaires d'accompagnement** des nouvelles dispositions **et surtout les suppressions de postes** dans l'enseignement supérieur et dans la recherche relativisent leur impact.

Sans les moyens financiers, humains et réglementaires, dont un volant de postes supplémentaires, ces mesures seront sans effet positif sur la qualité de l'enseignement supérieur et la recherche et sur les conditions de travail des enseignants-chercheurs.

Ce que nous demandions et avons obtenu en CTPU le 24/11/08 (voir aussi compte-rendu du CTPU dans Campus n°542) :

- l'équivalence TP/TD écrite ,
- l'introduction de l'enseignement à distance dans le service de base d'enseignement,
- la possibilité d'obtenir des décharges de service d'enseignement pour toutes les autres activités,
- l'évaluation au moins quadriennale de nos activités d'enseignement,
- l'introduction d'une instance d'appel dans le processus de détermination du service d'enseignement de chaque personne,
- la référence au décret de 2000 sur le temps de travail dans la Fonction Publique d'État,
- la prise en compte des tâches d'intérêt collectif dans l'évaluation de l'activité d'enseignement des enseignants-chercheurs,

- la diminution de la proportion des personnes nommées dans l'instance qui établit les propositions d'avancement des enseignants-chercheurs exerçant des fonctions particulières.

Les autres points que nous demandions et, en italiques, les nouveautés depuis le CTPU et le CSFPE (Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État) du 28/11/08, dans le discours de la ministre V. Pécresse du 15/01/09 et dans les réponses aux questions sur le site du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche.

- **Les moyens financiers, humains et réglementaires** indispensables pour la mise en place des nouvelles dispositions : le financement de l'équivalence TD-TP (Travaux Dirigés - Travaux Pratiques) par la création de postes d'État, des moyens financiers et en personnel pour le fonctionnement du CNU, des postes BIATOSS.

- **Le refus de la rédaction initiale du projet de décret** :
« Le tableau de service de chaque enseignant-chercheur peut comporter un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur au nombre d'heures de référence mentionné au I en fonction de la qualité des activités de recherche et de leur évaluation par le conseil national des universités ou le conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques ».

Réponse du ministère : je souhaite que cette phrase évolue afin qu'il soit clairement écrit que le service d'enseignement est susceptible d'être différent de la norme de référence en fonction de la nature des autres activités et de leur évaluation par le CNU.

- **La discussion de la modulation au sein des équipes de recherche et des équipes pédagogiques.**

- **La reconnaissance de toutes les tâches.**

Réponse du ministère : texte qui permet de reconnaître et de valoriser toutes les activités et toutes les missions des enseignants-chercheurs avec toutes les garanties nécessaires.

- **L'intégration explicite dans le service d'enseignement des tâches d'intérêt collectif** correspondant à la mission d'enseignement.

- **Opposition absolue aux chaires d'excellence**, donc à la possibilité d'accueil en délégation des maîtres de conférences nouvellement recrutés.

- **La réduction de la durée annuelle d'enseignement de référence** : compte-tenu de la rédaction actuelle du projet de décret, le Sgen-CFDT revendique une réduction à 150 heures équivalent TD du service d'enseignement.

- **La définition négociée d'horaires minimaux et maximaux du service d'enseignement, au niveau national.**

- **L'alignement de la progression de carrière des maîtres de conférences hors classe avec celle des professeurs 2ème classe.**

- **Des mesures aidant dans leur carrière les enseignants-chercheurs ayant bénéficié de congés longue maladie ou longue durée.**

- **Des mesures aidant les femmes dans leur carrière :** par exemple des CRCT (Congés Recherche ou Conversion Thématique) automatiques pour un retour de congé de maternité ou parental.

Réponse du ministère : comme il n'y a pas de lien logique entre un congé de maternité et un CRCT, si un CRCT devait être attribué de droit à l'issue d'un congé de maternité, ceci générerait une rupture d'égalité par rapport à l'appel d'offres sélectif et basé sur des critères professionnels que l'université devra organiser pour attribuer des CRCT. A contrario, le CRCT pourrait presque dans votre hypothèse être considéré comme une sorte de 1/2 temps thérapeutique discriminatoire, car le CRCT étant destiné à préparer une reconversion, cela signifierait qu'un congé de maternité implique une perte ou une évolution des qualifications demandant un temps de réadaptation. Cette hypothèse serait également pour cette raison contraire aux principes généraux de la Fonction Publique qui exigent que la personne reprenant après son congé de maternité soit réintégrée directement sur son emploi.

En revanche, si vous souhaitez que nous précisions dans la circulaire qui accompagnera la diffusion du décret statutaire, que le CRCT est interrompu du temps du congé de maternité et est rétabli à la fin de celui-ci pour le temps restant à courir, il n'y a pas de problème.

Commentaire : il est pourtant prévu dans le texte un dispositif de CRCT pour les anciens présidents d'université, et cela ne pose pas problème de rupture d'égalité, de déqualification,... ; l'interruption du CRCT pendant un congé maternité n'est pas une avancée.

- **Un recours possible sur la fixation des tableaux de service d'enseignement auprès d'une instance non locale.**

Réponse du ministère : si une difficulté devait apparaître, un recours interne est prévu devant une commission constituée de membres élus au conseil scientifique et au conseil des études et de la vie université.

- **Une décharge pour chacun des vice-présidents d'une université** (en charge des ressources humaines, de l'immobilier, etc.) et pas seulement les vice-présidents de l'un des trois conseils.

- **Une décharge pour tous les maîtres de conférences recrutés depuis moins de 2 ans** d'un tiers de leur service d'enseignement.

Réponse en CTPU : sera précisé dans la circulaire d'application du futur décret.

Réponse du ministère : la modulation de service permet, ce qui n'était légalement pas possible jusque là, de diminuer la charge d'enseignement des maîtres de conférences, notamment en début de carrière, afin qu'ils puissent se consacrer plus largement à l'activité scientifique, ou que leur investissement dans telle ou telle autre activité (encadrement pédagogique, tutorat, suivi de stages, formation à distance...) puisse être pris en compte. Il sera même possible à l'université, si un maître de conférences indique dans son rapport d'activités qu'il a pour objectif de présenter l'HDR à court terme, de le décharger d'une partie de son enseignement pour l'aider, ce qui n'est pas possible aujourd'hui.

- **Mention claire que les décharges attribuées à certains enseignants-chercheurs ne doivent pas être que des décharges d'enseignement** mais des décharges d'activités, d'enseignement ou de recherche.

- **L'assurance que le potentiel de recherche ne peut pas être dégradé.**

- **Qu'au lieu de « activité de recherche soutenue et reconnue... » il soit écrit « activité de recherche conforme au projet de recherche validé par le CS de l'établissement et reconnue ... ».**

- **Que l'avis du comité technique paritaire de chaque établissement soit rendu** sur « la définition des principes généraux de répartition des services entre les différentes fonctions des enseignants-chercheurs », et sur « les équivalences horaires applicables à chacune de ces activités ainsi que leurs modalités pratiques de décompte ».

- **La précision que, dans la totalité des articles du décret, les désignations des personnes et des postes concernent indifféremment les femmes et les hommes.**

- **Prévoir un remplacement des enseignants-chercheurs** bénéficiant d'un détachement, d'un congé parental, longue maladie, maladie longue durée ou de maternité, de temps partiel ou de décharge syndicale, et pas seulement un remplacement de ceux bénéficiant d'une mise à disposition ou d'un CRCT.

- **Répartition des CRCT par les établissements et par le CNU** (Conseil National des Universités).

- **Avis du CEVU (Conseil des Études et de la Vie Universitaire) lors de la titularisation d'un maître de conférences** (et pas du seul CS : Conseil Scientifique).

- **Un classement des dossiers par le CNU en trois catégories.**

Réponse du ministère : toute personne qui aura été classée deux fois A par le CNU .

- **Équivalence TD/TP également pour les heures complémentaires :**

Réponse du ministère : L'équivalence « Travaux pratiques = Travaux dirigés » est précisée dans le projet

de décret qui concerne le statut des enseignants-chercheurs et fait donc référence au service d'enseignement de référence. Pour que cette logique s'applique aussi aux modalités de décompte des heures complémentaires, il reste à modifier le texte qui régit depuis 1993 les heures complémentaires, ce qui sera fait prochainement.

- La définition du temps de travail des enseignants-chercheurs en incluant toutes les tâches et sur la base de références s'appuyant sur les études réalisées sur l'activité des enseignants-chercheurs.

Réponse du ministère : «...il n'est pas question que les décisions de répartition des services puissent être prises sans une référence, nationale pour les principes, et individuelle pour l'évaluation des activités de chacun. Je vous propose donc que nous travaillions ensemble très vite à élaborer un corpus d'équivalences et de modalités pratiques de décompte des différentes fonctions des enseignants-chercheurs qui aboutirait à une charte nationale, sur laquelle s'appuierait un cahier des charges annexé au contrat quadriennal de chaque université ». Une commission CNESER-CNU sera mise en place.

Un corpus d'équivalences et de modalités pratiques de décompte des différentes fonctions des enseignants-chercheurs fera l'objet d'une charte nationale sur laquelle s'appuiera un cahier des charges annexé au contrat quadriennal de chaque université.

Dans ce cadre, le conseil d'administration, après avis du comité technique paritaire, fixera les principes généraux de répartition des services.

Le service de chaque enseignant-chercheur sera fixé en référence : à ces principes, au rapport sur ses activités et son projet qu'il aura lui-même élaboré, à l'évaluation externe, collégiale et indépendante du CNU.

- Décharge de 1/3 de service des membres du CNU.

Réponse du ministère : le Conseil National des Universités sera doté d'un secrétariat permanent identifié et étoffé, au sein de la DGRH, organisé selon la taille des sections, par section ou groupe de sections. Des améliorations seront apportées à la situation des locaux mis à disposition pour les séances de travail en commun. Une indemnité substantielle, variable en fonction des responsabilités assumées au sein de la section (président, vice-président, membre...) et du nombre de dossiers ou de situations examinés, sera versée à chaque membre du CNU. Cette indemnité sera convertible en décharge de service. Le montant des crédits consacrés à cette indemnité sera de 3 à 4 fois supérieur à ce qu'il est aujourd'hui (ce qui représente plusieurs millions d'euros), augmentation bien supérieure à l'accroissement des charges induites par la nouvelle mission d'évaluation.

- Respecter l'équilibre entre discipline pour promotions.

Réponse du ministère : l'équilibre entre disciplines sera tout autant, voire mieux respecté. En effet, la répartition de la moitié des promotions par section du CNU ne permettait pas nécessairement de respecter l'équilibre vis-à-vis des sous-sections.

D'autre part, comme les décisions de promotions étaient réparties pour moitié entre les universités et le CNU, les universités ne prêtaient pas attention à cette dimension, dans la logique de « l'autre y pourvoira ». Résultat, il se vérifie à l'analyse une grande disparité dans la répartition des promotions entre les disciplines, certaines « petites » sections étant très avantagées par rapport aux autres.

Dans le nouveau système, les universités seront responsabilisées par le calcul fait chaque année par le ministère de la répartition indicative des promotions par discipline et par une analyse annuelle des résultats.

Enfin, la possibilité de demander à ce que l'instance nationale examine un dossier bien évalué par le CNU, permettra de prendre en compte la spécificité des disciplines peu représentées sur le plan national ou peu représentées au sein d'une université.

- Recours en cas de promotion refusée :

Réponse du ministère : «je vous propose que l'instance nationale puisse être saisie d'une demande de promotion par ceux qui, classés A par le CNU deux années consécutives, n'auraient pour autant pas été promus ».

Toute personne qui aura été classée deux fois A par le CNU et dont le dossier n'aura pas été retenu pour une promotion pourra, l'année suivante, saisir l'instance nationale spécifique. Cette instance nationale aura trois missions :

- assurer la promotion des enseignants-chercheurs qui assument des fonctions spécifiques (ex : président d'université),

- assurer la promotion des enseignants-chercheurs qui sont affectés dans des établissements qui comptent un faible nombre d'enseignants-chercheurs,

- réexaminer les situations de ceux qui que classés A deux fois n'auraient pas été promus.

Elle est composée pour 2/3 de présidents et vice-présidents de section du CNU tirés au sort et pour 1/3 de membres nommés par le ministre. Les décisions de l'instance s'intégreront dans la limite de 5 % des possibilités de promotion et elles s'imposeront à l'université d'affectation de l'enseignant-chercheur concerné.

- Appuyer l'évaluation sur la base de l'ensemble des activités et leur évolution.

Réponse en CSFP : remplacer les mots : «rapport d'activité» par les mots « rapport mentionnant l'ensemble de leurs activités et leurs évolutions éventuelles ».

- Prise en compte du temps de déplacement entre deux lieux de travail.

Réponse du ministère : Il est clair que les temps de déplacement entre deux lieux de travail sont du temps de travail effectif. Quant à la façon dont les temps de déplacement impacteront en conséquence les 128 ou 192 heures, elle sera précisée dans la circulaire que la DGRH prépare actuellement pour accompagner la publication du décret modifiant le décret de 1984.

- Que les membres du CTPU reçoivent les versions du projet (après CTPU, après CSFPE, avant Conseil

d'État) et la circulaire avant sa diffusion pour commentaires éventuels.

Remarques sur le discours de V. Pécresse du 15/01/09.

Elle a dit : « Le texte a reçu l'avis favorable du CTPU et du conseil supérieur de la fonction publique de l'État » alors qu'il n'a reçu que les voix de l'administration.

Ne pas crier victoire sur un amendement avant d'avoir le texte définitif qui sera soumis au Conseil d'État.

Continuer à négocier tant que c'est possible mais laisser au gouvernement la responsabilité de ses choix finaux ; ce n'est pas à nous de les assumer, ce n'est pas le Sgen-CFDT qui a choisi les suppressions de postes ni la présentation en trompe l'œil d'un budget insuffisant.

Compléments : réponses à des questions trouvées sur le site du ministère.

- Pourquoi est ce que le Conseil National des Universités ne continue pas à décider de la moitié des possibilités de promotion ?

Le conseil national des universités ne peut être juge et partie, ce qui est le cas aujourd'hui pour la moitié des promotions décidées par le CNU. Il se vérifie par exemple que les décisions du CNU donnent plus de promotions à la 1ère classe des professeurs aux

membres du NU (13 %) que la moyenne nationale des possibilités de promotion (10 %).

Par ailleurs, une université autonome, qui dispose d'un budget global doit pouvoir mener une politique de gestion des ressources humaines destinée à reconnaître l'engagement professionnel de ses enseignants-chercheurs, sachant que les décisions du conseil d'administration seront fondées sur les résultats de l'évaluation par le CNU. Enfin, les enseignants-chercheurs qui auront été classés par deux fois par le CNU pourront demander à ce que leur dossier soit examiné par une instance nationale, dont la décision de promotion s'imposera à l'université.

- La totalité des promotions décidée au niveau des universités ne va-t-elle pas renforcer le risque de l'arbitraire local ?

Non, aujourd'hui, la moitié des promotions est décidée au niveau local alors que l'université ne peut s'appuyer sur aucune évaluation externe pour prendre ses décisions. Par ailleurs, les modes de fonctionnement et les critères des différentes sections du CNU ne sont pas forcément harmonisés. Demain, toutes les universités pourront s'appuyer sur l'évaluation du CNU. Leurs décisions seront publiques et analysées par l'AERES et le ministère. Enfin, les enseignants-chercheurs qui auront été classés par deux fois par le CNU pourront demander à ce que leur dossier soit examiné par une instance nationale, dont la décision de promotion s'imposera à l'université.