

Commission conditions de travail Congrès SNESUP 2015

La commission a réuni plus de 30 participants. Elle s'est partagée durant une des trois demi-journées de travail en deux sous-commissions :

- l'une, composée d'enseignants de statut second degré, s'est intéressée aux difficultés générales que ceux-ci rencontrent dans leurs fonctions (cf. partie « enseignants de statut 2nd degré ») ;
- l'autre, composée d'enseignants-chercheurs, s'est intéressée au « suivi de carrière » et au dispositif de « zone à régime restrictif » touchant des unités de recherche (cf. les deux parties de mêmes noms).

Amélioration des grilles salariales

Le SNESUP alerte sur l'urgence à revaloriser les carrières et rémunérations des enseignants et EC afin de rendre attractifs ces métiers. Les grilles de la Fonction publique sont normalement guidées par les diplômes et qualifications nécessaires au moment du recrutement. Cependant ni le master, requis pour le recrutement des enseignants de statut second degré, ni le doctorat, requis pour le recrutement des EC, ne sont vraiment pris en compte dans les échelles indiciaires de ces corps. Ce travail de réorganisation des grilles vient compléter la nécessaire revalorisation du point d'indice ainsi que les autres mandats du SNESUP sur les carrières et rémunérations.

Le Congrès propose de mandater les instances du SNESUP pour une amélioration des grilles comme suit :

	Indices nouveaux majorés actuels (salaires mensuels nets approchés)			Propositions SNESUP (INM et salaires nets approchés)		
PRCE	Fin de CN : 658 (2524 €)		Fin de HC : 783 (3003 €)	Fin de CN : 783 (3003 €)		Fin de HC : A3 - 963 (3693 €)
Bi-admissible	Fin de CN : 689 (2642 €)			Fin de CN : 821 (3149 €)		
PRAG	Fin de CN : 821 (3149 €)		Fin de HC : A3 - 963 (3693 €)		Fin de CN : A3 963 (3693 €) Fin de HC : B3 - 1058 (4058 €)	
MCF	Fin de CN : 821 (3149 €)		Fin de HC : A3 - 963 (3693 €)		Fin de CN : B3 1058 (4058 €) Fin de HC : C3 - 1164 (4464 €)	
PR	Fin PR2 : A3 963 (3693 €)	Fin PR1 : C3 1164 (4464 €)	Fin CE : E2 1320 (5063 €)	Fin PR2 : C3 1164 (4464 €)	Fin PR1 : D3 1270 (4871 €)	Fin CE : F 1369 (5254 €)

Il conviendra d'améliorer également le début des carrières et de tenir compte que les enseignants du supérieur sont particulièrement défavorisés en matière indemnitaire par rapport aux autres corps de fonctionnaires.

Santé et sécurité au travail

La politique globale de santé au travail dans l'enseignement supérieur relève d'une responsabilité syndicale majeure pour protéger la santé au travail des agents de la fonction publique. Le SNESUP réaffirme le besoin d'une politique nationale de santé dans l'enseignement supérieur et la recherche et ses mandats sur :

- la présence effective de médecins de prévention dans tous les établissements.

Elle passe par une revalorisation de la spécialité de médecine du travail et la création d'un corps de médecins de prévention. Ils doivent disposer de toute l'indépendance nécessaire à leur mission comme conseiller au service à la fois de l'administration, des agents et de leurs représentants.

- le pouvoir de décision des CHSCT en ce qui concerne le choix des formations et des organismes de formation HSCT, excluant les appels d'offres.
- Des moyens accrus pour les CHSCT sous forme de réelles décharges de service.

Le décret et l'arrêté Fonction Publique du 25 octobre 2014 instituent des contingents d'autorisations d'absence qui malheureusement incluent les visites de service, conduisant ainsi à une limitation de ces visites. On reste en attente de la conversion de ces autorisations d'absence en réelles décharges de service. Les moyens doivent être orientés vers ces instances réglementaires plutôt que vers des dispositifs de médiation mal cadrés et d'efficacité douteuse.

Le SNESUP demande de plus

- l'insertion d'un volet santé et sécurité au travail dans tous les contrats de site,
- que soit introduite en matière de handicap la possibilité d'allègements horaires, comme c'est déjà le cas dans d'autres ministères, et que le maintien dans l'emploi soit la priorité,
- la relance du plan amiante et le suivi de tous les personnels antérieurement exposés,
- que les regroupements ne servent pas de prétexte à la disparition de CHSCT d'établissements.

Les cas de souffrance au travail se multiplient parmi les agents des établissements d'enseignement supérieur, accentués par le contexte actuel de restructurations. L'organisation du travail mise en place dans le nouveau management public doit elle-même être remise en question. La précarité, l'individualisation des tâches et carrières, les conditions de travail, l'augmentation des procédures intrusives ou dénuées de sens, des procédures d'évaluation répétée, la concurrence généralisée, les conflits éthiques ont des effets néfastes sur la santé des agents. Dans ces conditions une approche individualisée des risques psychosociaux est vouée à l'échec. Seule une remise en cause profonde des méthodes de travail, d'encadrement et de la gestion des carrières est susceptible d'améliorer significativement une situation de crise de grande ampleur.

Pour autant notre syndicat ne se dispense pas d'activer tous les leviers existants pour aider ceux d'entre eux qui sont en souffrance. En particulier nombre de nos militants s'investissent avec énergie dans les CHSCT. Si l'existence de ces instances et leurs prérogatives représentent un progrès, leur rôle reste insuffisamment reconnu et elles se heurtent trop souvent aux entraves de l'administration.

Egalité femmes-hommes

Notre syndicat constate la persistance de pratiques discriminantes, machistes et sexistes à l'université et le maintien des inégalités professionnelles entre femmes et hommes (plafond de verre). Nous proposons la création d'un groupe de travail, inter-secteurs, ayant pour objectif de produire des analyses relatives à la reproduction de ces pratiques et inégalités dans l'ESR afin d'élaborer les revendications du SNESUP pour les combattre.

Il s'agit aussi de conduire une analyse critique des politiques et des dispositifs institutionnels existants (exemple : le mentorat des femmes, chargé.e.s de mission égalité professionnelle, parité listes électorales, mise en œuvre des droits, etc.), pour élaborer et mettre en débat des orientations et des propositions concrètes d'action syndicale visant à défendre toutes les catégories de collègues concernées, parmi lesquelles doctorant.e.s et BIATOSS.

Ce groupe ou secteur favoriserait la présence du SNESUP au sein du secteur Femmes de la FSU, lequel en est très demandeur.

Retraites et protection sociale

La situation de la MGEN nous préoccupe vivement. Le mouvement mutualiste était basé sur la solidarité découlant du principe fondamental « de chacun selon ses moyens à chacun selon ses besoins ». La cotisation MGEN a longtemps été proportionnelle au traitement. Depuis plusieurs années ce n'est plus le cas. Les retraités cotisent davantage.

On s'apprête à franchir un nouveau pas.

Le 11 avril une AG de la MGEN va probablement entériner, sans consultation des adhérents, en contradiction totale avec les principes de la mutualité, une nouvelle organisation. Quatre offres seront proposées, accompagnées de 8 tranches de cotisations pour les actifs et de 2 tranches pour les retraités selon leur âge. Au total 40 offres seront disponibles.

La MGEN connaît des difficultés selon ses dires. De nouvelles taxes, des règles prudentielles imposées par l'Union Européenne et accompagnées d'un vieillissement relatif des mutualistes, du blocage des salaires, du désengagement de l'assurance maladie, l'existence de l'ANI concourent à ces difficultés.

Le Congrès du SNESUP refuse cette soumission, sans combat, du mouvement mutualiste, aux exigences de la concurrence libre et parfaitement faussées avec les assurances privées. Ce combat doit être mené par notre fédération car il nous concerne tous.

La Section Fédérale des Retraités nationale de la FSU a demandé l'engagement plein et entier de notre fédération contre ce projet qui doit être prolongé par un rapprochement avec Harmonie Mutuelle. C'est une demande à laquelle se joint le Congrès du SNESUP ; Ce projet peut être mis en échec par une large mobilisation.

« Suivi de carrière »

Le Congrès mandate la CA du SNESUP pour réfléchir aux stratégies permettant une mobilisation, tant au niveau des collègues que du CNU, visant la mise en échec du dispositif de suivi de carrière prévu dans le décret statutaire des EC . Notre syndicat doit favoriser l'adoption au sein du CNU de motions contre ce processus. Il s'oppose à la gestion locale des carrières et à la mainmise du chef d'établissement préconisées encore récemment par la CPU.

Notre syndicat s'opposera à toute systématisation de l'expérimentation du suivi de carrière mise en place dans quelques sections. Le caractère non obligatoire du rapport d'activité de cette expérimentation doit être respecté, notamment dans les établissements de la vague actuellement concernée.

Le Congrès pense que dans le projet de profession de foi pour les élections CNU, la partie sur le suivi de carrière est plus percutante avec uniquement son premier paragraphe, rappelé ci-dessous : *« Le SNESUP et le SNCS s'opposent à toute évaluation-sanction qui pourrait servir à la modulation des services, et ainsi individualiser le service des EC. Disparue du nouveau décret statutaire de 2014, elle a été remplacée par le "suivi de carrière" dont les finalités n'ont toujours pas été définies, et dont les modalités ne prévoient ni la confidentialité du dossier entre l'EC et la section CNU, ni le volontariat des EC. Le SNESUP maintient donc son opposition à une mise en œuvre en l'état actuel. »*

Zones à régime restrictif

Le SNESUP dénonce la mise en place des ZRR, incompatibles avec les principes d'une recherche publique et de la libre circulation des idées. Les contraintes imposées aggravent les conditions de travail dans les laboratoires concernées et brisent les coopérations scientifiques et le lien entre enseignement et recherche. Elles vont à l'encontre des libertés académiques et de la liberté d'expression, privent le personnel de garanties statutaires et engendrent des abus de pouvoir avec des possibilités de recours très incertaines. En outre les ZRR ont souvent pour objet de favoriser le détournement de la recherche publique au profit d'intérêts privés.

Enseignants de statut 2nd degré

Les difficultés générales rencontrées par les PRAG-PRCE et assimilés dans l'accomplissement de leur travail ont été listées à partir du vécu de chacun : services lourds ; pouvoir d'achat en recul ; carrières ralenties ; problème d'une notation/évaluation qui ne prend pas suffisamment en compte notre cœur de métier qu'est l'enseignement et exerce une pression sur les collègues en survalorisant les « responsabilités administratives » qui ne correspondent souvent qu'à un glissement de fonction et n'a pour but que de compenser le non recrutement de personnels administratifs...

Un rappel et une mise à jour de nos principales revendications ont été faites :

- services de 250 heures (calcul tenant compte des RTT dont n'ont jamais bénéficié les enseignants !),
- urgence d'une revalorisation du point d'indice et des grilles indiciaires (PRCE avec fin de CN à l'INM 783 et échelle A pour la fin de HC ; PRAG avec échelle A pour la fin de la CN et échelle B pour la fin de HC),
- nette revalorisation du taux de l'heure complémentaire TD pour l'amener au tarif normal de 125% du salaire horaire moyen, soit environ 90 €,
- la définition de l'équivalence horaire (cours, TD, TP) ne dépendant ni du statut, ni du distinguo entre service et heures complémentaires, et encore moins de l'effectif étudiants, mais uniquement de la nature de l'acte pédagogique liée à la maquette d'enseignement, l'égalité TP = TD doit enfin être effective pour tous et toutes les heures, y compris complémentaires, avec suppression de la méthode calendaire localisant artificiellement les heures complémentaires en fin d'année, source de discriminations et d'injustices pour l'application du droit à congés,
- retour à la retraite à 60 ans et 37,5 annuités de cotisation pour un taux plein (75% du salaire des 6 derniers mois),
- recrutement de 5000 EC fonctionnaires pendant 5 ans afin de réduire drastiquement la précarité et le nombre d'heures complémentaires,
- droit effectif à la mutation et au rapprochement de conjoint,
- facilitation de l'accès à la recherche par équivalence automatique du master pour tous les E2D et décharge d'1/2 service pendant 6 ans pour tout collègue préparant un doctorat ou une HDR, ou effectuant une recherche attestée dans l'attente d'une qualification ou d'un recrutement en tant qu'EC,
- mesures spécifiques de transformation de postes pour les E2D docteurs qualifiés exerçant depuis plus de 3 ans dans l'enseignement supérieur,
- compte tenu de l'annualisation des services, déduction forfaitaire d'une semaine de travail pour tous les jours fériés de l'année, réduction de service (équivalent temps fonction publique) pour toute ASA ou autorisation d'absence dès lors qu'elle correspond à une convocation de l'administration,
- plan spécifique d'intégration de tous les PRCE dans le corps des agrégés (hors contingent du secondaire), les conditions identiques de travail et de d'études à Bac+5 ne justifiant plus le maintien de deux concours et corps distincts.

Concernant les carrières : le SNESUP constate la persistance du retard de carrière que subissent les PRAG-PRCE par rapport à leurs homologues du post-bac des lycées. Ce retard est bien connu du ministère et est dû, pour les avancements d'échelon, au traitement à part des PRAG-PRCE des autres collègues du secondaire, ceci en raison des grilles de notation sur 100 propres au supérieur.

Ainsi les collègues du supérieur avancent globalement à la moyenne avec les proportions classiques de 20% d'ancienneté, 50% de choix et 30% de grand choix, alors que les collègues du post bac des lycées, généralement bien notés, avancent plutôt au grand choix. Les statistiques ministérielles l'attestent clairement. Le retard induit d'environ 3 ans sur une carrière correspond environ à la perte d'un échelon.

Un rattrapage de carrière s'impose. Une méthode compensatoire envisageable est l'attribution d'une bonification d'ancienneté selon des modalités à établir (pourquoi pas une année par tranche de 8 ans d'activité dans le supérieur ?).

Un autre retard de carrière pouvant se révéler extrêmement pénalisant est celui qui concerne les PRAG arrivés tardivement dans le corps des agrégés, notamment les certifiés ayant passé l'agrégation interne. Ceci est dû au fait que la plupart des PRAG sont à la note maximale de la fourchette, le discriminant utilisé ensuite par le ministère pour l'attribution des promotions d'échelon étant alors l'ancienneté dans le corps. Pour éviter cette injustice, le SNESUP propose d'utiliser comme discriminant l'ancienneté générale de service (AGS).

Concernant la notation : si la proposition de note (ainsi d'ailleurs que les différents avis pour les promotions) est officiellement donnée par le supérieur hiérarchique (le chef d'établissement) sur proposition initiale du responsable de composante, une harmonisation locale est souvent nécessaire et fortement bénéfique. Ceci peut être réalisé par une commission ou un groupe de travail interne à chaque établissement qui, à l'image et en amont des commissions paritaires, permettent de rendre moins subjectives, plus transparentes, plus harmonieuses et pour tout dire plus justes les décisions ayant trait à la carrière. Là où de tels groupes de travail existent, les interventions de nos élus ont déjà montré leur utilité. Le SNESUP réclame la généralisation de ces commissions d'harmonisation tout en étant extrêmement vigilant sur le fait que la gestion des carrières ne soit jamais locale !

Le SNESUP a fermement combattu la notation hors fourchette, véritable pouvoir que s'octroyaient certains chefs d'établissement d'attribution indirecte et parcimonieuse de promotions au grand choix. Ce procédé revenait à réintroduire le décret de 2012 instaurant des promotions locales, décret abrogé suite à la mobilisation syndicale. Nous avons obtenu la suppression de cette notation hors fourchette à la CAPN des agrégés et dans de nombreuses CAPA des certifiés. Il reste cependant à obtenir gain de cause dans les quelques académies récalcitrantes !

Il est souvent fait le reproche, par certains notateurs, que la notation des agrégés n'a plus de sens puisque la plupart sont au maximum. Cela confirme la nécessité d'abandonner cette notation, le SNESUP revendiquant un rythme unique d'avancement d'échelon (le plus favorable).

A noter que ce rythme unique d'avancement, non seulement simplifie énormément les opérations de gestion des carrières mais de plus, résout définitivement les problèmes de retard de carrière évoqués précédemment.

La prise en compte de ces revendications nécessite bien évidemment des moyens financiers et humains. Le SNESUP dénonce toutes les campagnes de résignation et de propagande pour faire croire que ces moyens n'existeraient pas ! Le gouvernement ne trouve-t-il pas 41 milliards d'euros pour l'allègement des cotisations sociales et les impôts des entreprises ? Ces revendications ne sont donc en rien utopiques !

Le SNESUP lance une campagne d'assemblées générales locales, d'information et de consultation de tous les PRAG-PRCE, avec interventions diverses et pétitions, avec remontées au ministère dans le but d'obtenir satisfaction sur nos légitimes revendications. Le point d'orgue sera la tenue d'une assemblée générale nationale à la rentrée universitaire 2015.