

Hors le transfert de compétences en matière de recrutement et de promotion, du Conseil d'administration au Conseil académique, et des seuils de représentation des deux sexes dans les comités de sélection, conséquences de la loi n° 2013-660 du 22 juillet dernier sur l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR), les éléments principaux du projet tiennent en quelques points, qui n'apportent pas d'amélioration majeure au décret du 23 avril 2009, dont les dispositions, vivement combattues par la communauté universitaire, définissent directement les conditions d'exercice du métier d'enseignant-chercheur.

Le droit à la recherche pour les enseignants-chercheurs ne bénéficie toujours d'aucune garantie effective, notamment en termes de liberté de rattachement à un laboratoire de leur choix, dans un contexte de Responsabilités et Compétences Élargies, qui conduit les équipes de direction des établissements à exclure ou affecter les personnels selon leur bon vouloir.

Le partage de service des enseignants-chercheurs entre divers établissements d'une Communauté d'Universités et d'Établissements est introduit ; même s'il ne peut se faire qu'avec l'accord de l'intéressé, ses modalités précises, ainsi que celles relatives aux cas des sous-services, nécessitent bien des éclaircissements.

La modulation des services et l'évaluation quadriennale subsistent, telles qu'écrites dans le décret du 23 avril 2009. Les mouvements exceptionnels de 2009 pour les combattre et le moratoire sur l'évaluation semblent être oubliés par le ministère. Le SNESUP rappelle, d'une part, sa revendication de suppression de la notion de modulation des services, et, d'autre part, son opposition à l'évaluation telle qu'actuellement prévue par le décret du 23 avril 2009. En tout état de cause, l'évaluation ne saurait, en aucun cas, servir d'alibi à un alourdissement des services d'enseignement. Le décret doit au contraire comporter des dispositions particulièrement protectrices, dans une période où les difficultés budgétaires des établissements sont une incitation pour les équipes dirigeantes à recourir à la modulation à la hausse et au contournement des règles d'affectation des services.

Les procédures de qualification par le CNU sont attaquées par un faisceau d'exceptions ou de dérogations, permettant des recrutements directs qui renforcent le caractère local

des procédures au détriment de la prise en compte nationale des divers volets du métier d'enseignant-chercheur.

En particulier, plusieurs dispositions concernent **les chercheurs des EPST**, alors même que leurs organisations représentatives n'ont pas été conviées à cette réunion.

L'exception de qualification, accordée aux chercheurs des EPST, pour concourir aux fonctions d'enseignant-chercheur, est une attaque directe du corps des chercheurs et une déqualification de celui des enseignants-chercheurs.

La possibilité, donnée aux Chargés de recherche (CR) des EPST, d'être détachés à la hors classe du corps des Maîtres de conférences (MC), puis intégrés dans ce corps, sans procédure de qualification, est une mesure qui conduit, de fait, à la fusion des corps de MC et CR, que dénoncent le SNESUP et le SNCS. En outre, cette mesure ne répond en rien au blocage de la carrière des CR1, à propos de laquelle le SNCS demande, depuis longtemps, une négociation.

Les comités de sélection sont maintenus en l'état. La révision du décret est pourtant l'occasion de remettre en question leur périmètre étroit et leur durée éphémère, qui empêchent une vision transversale et une mémoire historique des recrutements et ne facilitent aucunement l'amélioration de l'équilibre de composition entre genres [1].

Le droit à la mutation donne lieu à une timide tentative de prise en compte dans le projet ; mais, en l'absence de dispositif réellement contraignant, elle risque de ne conduire à aucune amélioration effective. En particulier, le droit au rapprochement des conjoints reste ignoré, au mépris des règles de la Fonction Publique d'État.

Le recrutement de personnes handicapées bénéficie d'une procédure spécifique, dont le SNESUP a demandé qu'elle assure effectivement les mêmes conditions de carrière et de droit à la retraite, que la procédure générale.

Des améliorations de carrière, pourtant très attendues, ne figurent pas dans le projet en l'état. Le SNESUP a ainsi rappelé son exigence de réaligement de la durée du 5ème échelon hors-classe des MC sur celui des PR2. Rien non plus ne témoigne d'une volonté de reconnaissance du doctorat au sein du MESR.

Enfin, le ministère se garde bien d'évoquer le volume horaire du service d'enseignement, dont le SNESUP demande la réduction à 150 HTD.

De fait, au lieu de supprimer les régressions portées en 2009 contre l'unicité du statut national d'enseignant-chercheur et de lutter contre la dégradation des conditions d'exercice et de reconnaissance de notre métier, ce projet est marqué par des tentatives insidieuses de remise en cause des procédures nationales, et par la primauté, qui continue à être accordée, aux mécanismes locaux de recrutement, de promotion et d'affectation des services.

Paris, le 30 septembre 2013

[1] Le SNESUP revendique une évolution significative de la procédure de recrutement, notamment en ce qui concerne les comités de sélection (instaurés par la LRU et maintenus dans la loi actuelle) : leur composition, leur fonctionnement, leur coût et l'accroissement du localisme, dont ils sont à l'origine, sont vivement contestés par la communauté universitaire. Cette évolution doit être l'occasion d'une réflexion sur l'organisation de concours sur regroupement d'emplois, avec un recrutement au plus près de la thèse, et l'abandon du recrutement au "fil de l'eau"

<http://www.snesup.fr>

<http://sncs.fr/>

Sections Snesup de l'Université Montpellier 2 : <http://www.snesup-lr.fr/>