



RÉSOLUTION GÉNÉRALE

Congrès du SNPTES Brest 2018



Éducation nationale - Enseignement supérieur – Recherche - Culture
SNPTES - 18, rue Chevreul - 94600 Choisy-le-Roi - Tél. : 01 48 84 08 62 - Fax : 01 48 84 11 10
Courriel : secretariat@snptes.org - Site web : <http://www.snptes.fr>

A – ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET RECHERCHE

Le SNPTES réaffirme le caractère indéfectible du lien unissant l'enseignement supérieur et la recherche. Vouloir les dissocier, c'est affaiblir l'un et l'autre et reconnaître ainsi un morcellement du service public. Le SNPTES défend l'enseignement supérieur et la recherche comme un service public de qualité pour tous et sur tout le territoire national. Dans cet esprit, le SNPTES restera attentif afin que la collation des grades soit assurée par les seuls établissements publics tout en garantissant leur liberté pédagogique.

1. Enseignement supérieur

1.1. Formation des étudiants

Le SNPTES demande que les moyens nécessaires soient affectés aux établissements d'enseignement supérieur afin de réaliser l'ensemble de leurs missions : la formation initiale et continue tout au long de la vie, la recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société, l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle, la diffusion de la culture humaniste et de la culture scientifique, technique et industrielle, la participation à la construction de l'Espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche et la coopération internationale.

Avoir un enseignement supérieur et une recherche de qualité ouverts à tous sans distinction sociale, est donc un enjeu fondamental pour notre pays.

L'entrée progressive des élèves dans l'enseignement supérieur doit aussi permettre au lycéen d'acquérir des méthodes de travail dans une approche transdisciplinaire.

Dans le même temps l'offre de formation des premières années universitaires doit être centrée sur l'apprentissage de compétences transdisciplinaires tout en laissant entrevoir les spécificités des années supérieures à venir.

Le SNPTES revendique un statut de l'étudiant plus protecteur et un système d'aide sociale véritablement efficace par l'attribution de moyens supplémentaires et par l'instauration d'un guichet unique des aides sociales à destination des étudiants, géré par le réseau des CROUS, permettant à toute personne de poursuivre des études d'une façon décente.

Conformément à ses valeurs, le SNPTES réaffirme son engagement dans la lutte contre toutes les discriminations, et pour favoriser l'accessibilité et l'accès aux savoirs des personnes en situation de handicap.

Les problématiques d'accès à l'éducation, aux études, de l'insertion, du maintien et du retour dans l'emploi constituent des enjeux de société fondamentaux.

Pour le SNPTES, l'aide sociale doit prendre en compte toutes les aides à destination des étudiants.

Leur statut devrait leur permettre d'envisager un revenu leur permettant de poursuivre leurs études sereinement.

Le SNPTES exige une plus grande priorité donnée à la réussite des étudiants à travers une réforme du premier cycle et du lien entre lycées et établissements de l'enseignement supérieur.



Le SNPTES est favorable à un dispositif de passerelles interdisciplinaires assurant à tout étudiant et toute étudiante la possibilité de se réorienter tout au long de son cursus.

L'accès aux études supérieures pour des étudiants avec baccalauréat professionnel doit être facilité par de forts aménagements. Les étudiants en difficulté doivent pouvoir bénéficier d'un tutorat renforcé.

Le SNPTES demande que l'insertion professionnelle des jeunes soit au cœur des politiques de formation des établissements en y favorisant d'une part une logique de continuité entre le secondaire et l'enseignement supérieur (de Bac -3 à Bac +3), d'autre part la transdisciplinarité au sein de toutes les formations, tout particulièrement en Licence.

Le dispositif Licence-Master-Doctorat (LMD) en trois blocs distincts rend obsolète la sélection à l'intérieur de chacun des blocs. Le SNPTES, en accord avec les organisations syndicales étudiantes demande la suppression de cette sélection injuste et incohérente.

Les étudiants étrangers doivent être accueillis dans les établissements d'enseignement supérieur afin qu'ils bénéficient pleinement des cours dispensés, des dispositifs d'apprentissage du français doivent être généralisés. Des référents étudiants rémunérés par l'établissement pourraient les accompagner dans cette démarche. Cet accompagnement devrait également être valorisé dans le cadre du cursus.

L'insertion professionnelle des étudiants doit être facilitée par une information actualisée. Pour le SNPTES, les services d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle doivent renforcer leurs capacités d'accueil. Cela nécessite des moyens humains et financiers conséquents.

L'entreprise et la fonction publique doivent enfin reconnaître la place du doctorat. Le SNPTES demande que le doctorat soit reconnu dans le cadre des conventions collectives et accords de branche, il défend une meilleure reconnaissance du doctorat dans la fonction publique.

Le SNPTES considère que la formation par alternance peut, pour un nombre important de formations, permettre une meilleure insertion professionnelle de nos élèves et étudiants. L'alternance permet aussi de développer les liens déjà nombreux entre les entreprises et l'enseignement supérieur. Concernant la voie de l'apprentissage, le SNPTES revendique que la création de centres de formation d'apprentis soit étendue à l'ensemble des établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR).

1.2. Vie étudiante

L'accompagnement social des étudiants exige un hébergement décent et une restauration saine et équilibrée. Cette mission incombe au réseau des CROUS.

Le SNPTES par l'intermédiaire de ses représentants élus dans les différentes instances du réseau CROUS milite pour assurer la pérennité des œuvres universitaires qui garantissent à tout étudiant des conditions de vie favorables à la poursuite d'études. Conformément aux missions dévolues aux CROUS, le SNPTES exige que les restaurants et les lieux d'hébergements universitaires soient gérés par les œuvres.



Face à la pénurie d'hébergement dénoncée régulièrement par le SNPTES, il est urgent de mettre en œuvre une politique nationale volontaire en la matière dans la perspective d'un véritable service public du logement étudiant. Cette politique doit absolument s'accompagner de moyens humains et financiers supplémentaires.

Les points de restauration diversifiée n'ont pas vocation à se substituer aux restaurants servant des repas complets à un prix abordable.

L'accès à la culture, au sport doit être facilité et les initiatives épaulées.

La vie associative étudiante, véritable liant entre notre société et les lieux de transmission du savoir, doit être soutenue et accompagnée de moyens suffisants. Il s'agit là d'un vecteur de développement de la citoyenneté étudiante.

La santé, les soins et plus globalement l'accompagnement social doivent être développés et soutenus. Il n'est pas acceptable de mettre en péril la santé des étudiants faute de moyens.

1.3. L'université est un lieu des savoirs pour tous

Elle doit demeurer aussi le lieu de tous les apprentissages aux savoir-faire les plus sophistiqués et aux savoir-être les plus rigoureux. Mais elle doit aussi répondre à de nouvelles exigences face à des publics diversifiés.

Pour le SNPTES, dans le cadre de cursus construits et sous-tendus par des savoirs fondamentaux et indispensables, chaque étudiant devrait pouvoir se voir proposer des enseignements modulaires pour s'adapter à son parcours et à son projet professionnel.

Pour le SNPTES, cette modularité des enseignements, ou individualisation de la formation, aurait principalement pour objectif de combler des possibles lacunes dans les premières années de la formation post-baccalauréat pour devenir ensuite une adaptation de la formation au projet professionnel de l'étudiante et de l'étudiant.

Pour le SNPTES, la formation supérieure devrait se dérouler dans des conditions matérielles et d'encadrement adaptées au suivi personnalisé de l'étudiant.

Pour le SNPTES le bac+3 s'inscrit dans cette approche. Le SNPTES défend une vision globale propre aux établissements publics intégrant enseignement et recherche dans un adossement réciproque au sein d'unités de formation et de recherche.

Les équipes pédagogiques ont pour mission notamment d'ancrer les formations dans le monde socio-économique.

1.4. La transmission des savoirs

L'évolution des moyens techniques de diffusion et de partage de l'information a amené la communauté éducative à repenser la pédagogie. Ainsi, de nouveaux supports peuvent être envisagés pour enrichir les formations et aider à la transmission de connaissances. Cependant, il est à souligner que tous ces moyens (vidéo, cours transmis à distance, applications nomades, etc.) ne sont en soi qu'un



complément, un enrichissement dans la formation mais en aucun cas la révolution que certains, souvent éloignés du terrain, voudraient vendre.

Pour le SNPTES, le principal levier est le taux d'encadrement, soit le nombre d'étudiants par enseignant. Si les conditions d'encadrement sont satisfaisantes, l'enseignant peut mettre en œuvre de manière pertinente tous les outils qui lui semblent appropriés. Ainsi, de la classe inversée¹ à l'apprentissage par projet, chaque enseignant peut trouver les moyens d'accompagner les étudiants dans l'acquisition des compétences visées. Le combat contre l'échec en premier cycle passe obligatoirement par une attention individualisée de tous les étudiants avec un accompagnement particulier pour les plus fragiles.

L'accès à l'enseignement supérieur de la population la plus défavorisée socialement doit être notablement renforcé.

Un travail de rapprochement entre le secondaire et le supérieur doit être entrepris pour une réelle continuité du parcours de formation soit effective.

Les cours en ligne ouverts à tous peuvent être un apport intéressant mais ne doivent pas pallier le manque d'enseignants et d'enseignants chercheurs.

La dématérialisation des outils pédagogiques doit conduire à une plus grande disponibilité des enseignants auprès des étudiants pour un suivi individualisé.

Les établissements d'enseignements supérieurs doivent valoriser l'investissement de leurs personnels dans le soutien et l'accompagnement des apprenants.

Toutes les formes de pédagogie doivent être encouragées (pédagogie inversée, espaces dédiés non formels²...) dès lors qu'elles s'inscrivent dans une démarche d'apprentissage et non dans une approche d'économie de moyens.

Les moyens humains nécessaires doivent être alloués pour permettre à la France de combler son retard en matière d'innovation pédagogique.

1.5. Gouvernance des établissements d'enseignement supérieur

Le SNPTES est très attaché au maintien des dispositions du code de l'éducation qui prévoient que les établissements publics soient gérés de façon démocratique avec le concours de l'ensemble de la communauté universitaire.

Le SNPTES a toujours défendu une approche collégiale et démocratique de la gouvernance des établissements. La loi Enseignement Supérieur et Recherche de 2013 a permis de rééquilibrer cette collégialité dans les conseils des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP), mais le nombre de sièges accordé aux personnels BIATSS reste insuffisant alors que ces personnels représentent la moitié des effectifs et que leur statut prévoit qu'ils concourent

¹ La classe inversée est une approche pédagogique qui inverse la nature des activités d'apprentissage en classe et à la maison qui amène une modification des rôles traditionnels d'apprentissage.

² Espaces dédiés non situés dans l'espace habituel de formation (établissements universitaires)



directement à l'accomplissement des missions de recherche, d'enseignement et de diffusion des connaissances et aux activités d'administration corrélatives.

Dans le cadre de la loi « pour un Etat au service d'une société de confiance », un article concerne les possibles dérogations et le droit à l'expérimentation concernant l'organisation et la gouvernance des établissements en phase de regroupement. Pour le SNPTES, amoindrir la représentativité des élus dans les conseils centraux tout en renforçant le pouvoir discrétionnaire de présidents tout puissants pouvant s'affranchir de la loi, c'est ouvrir la porte à une concurrence accrue des établissements d'enseignement supérieur dont les victimes seront en premier lieu les usagers. Le SNPTES exige la fin de cette instabilité permanente que l'enseignement supérieur et la recherche subissent depuis plus de 10 ans maintenant.

Le SNPTES demande que les représentants élus des personnels soient en mesure d'assumer la totalité de leurs responsabilités dans le cadre des instances en ayant la possibilité notamment de pouvoir bénéficier d'un suppléant au sein de ces instances.

1.6. Moyens financiers de l'enseignement supérieur

Malgré les annonces gouvernementales arguant de hausses budgétaires, les crédits effectifs par étudiant sont en baisse régulière depuis plusieurs années, mettant en péril les missions de service public de l'enseignement supérieur, en particulier les conditions d'études et de réussite.

Le financement des établissements doit être assumé principalement par l'État pour assurer l'équité territoriale. Malgré les efforts engagés par les établissements, le SNPTES constate que leurs ressources propres ne suffiront pas à compenser le désengagement de l'État.

Le SNPTES demande qu'un plan pluriannuel de financement de l'ESR soit mis en œuvre, afin d'avoir une visibilité à court, moyen et long terme, dans l'intérêt de tous. Ce plan doit comporter un volet emploi ambitieux.

Le SNPTES continue de s'opposer aux financements par les partenariats public-privé (PPP). Le SNPTES rappelle son opposition à la dévolution du patrimoine aux établissements, si elle n'est pas accompagnée de moyens suffisants et pérennes.

1.7. Enseignement supérieur et territoire

Le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ne cesse de se complexifier. Loi après loi, nous assistons à un empilement de structures dont l'objectif serait de rendre plus visible, à l'international, notre appareil d'enseignement supérieur et de recherche. Contraintes de se rassembler par la loi ESR, soit en communautés d'universités et d'établissements (ComUE), soit par associations ou par fusion directement, les universités et écoles d'enseignement supérieur restent quand même des établissements publics mais avec une gouvernance resserrée.

Le SNPTES rappelle qu'il n'est pas opposé aux rassemblements d'établissements dès lors qu'ils sont porteurs d'un projet fondateur sérieux basé sur la formation et la recherche. Le SNPTES s'oppose à la seule vision comptable de projets fondés sur une meilleure gestion des coûts et dénonce la mutualisation des fonctions support au sein des regroupements d'établissements et de ComUE.



Le SNPTES est fondamentalement attaché à un fort maillage territorial des établissements d'enseignement supérieur permettant l'accès au plus grand nombre à des formations universitaires de qualité tant dans le cadre d'un cursus initial que dans le cadre d'une formation tout au long de la vie.

Cette concurrence touche aussi les universités ultramarines qui s'inquiètent d'une fuite régulière des étudiants locaux vers la métropole ou l'étranger. Le SNPTES reste très attentif quant à leurs financements et à leurs politiques de développement. Pour autant le SNPTES reste opposé à la création d'établissements universitaires pour des raisons essentiellement politiques, dont la taille rend leur viabilité aléatoire.

La communauté universitaire doit répondre à un double défi, ancrer les établissements dans un territoire et faire des campus un modèle en termes de protection de l'environnement :

- le SNPTES veut faire des campus³ des lieux ouverts sur la Cité ;
- les campus implantés dans les nouveaux quartiers doivent être réalisés dans une démarche de construction concertée ;
- l'articulation entre vie des campus et vie des territoires doit devenir une réalité et une source d'enrichissement mutuel entre la communauté universitaire et la société ;
- la diversification de l'implantation de l'offre de formation doit favoriser l'accès à l'enseignement supérieur. Le dialogue et le partage des responsabilités entre établissements d'enseignement supérieur et collectivités territoriales, sur ce point, doivent donc être renforcés et formalisés.

³Un campus désigne l'espace rassemblant les bâtiments et l'infrastructure d'une université ou d'une école. Ce parc inclut ainsi les bâtiments abritant entre autres salles de classes et de recherche, bibliothèques, restaurants, résidences universitaires, et parfois complexes sportifs.



2. La recherche publique

Le SNPTES renouvelle son attachement aux unités mixtes de recherche (UMR), outil essentiel en matière de recherche partenariale entre les universités et les organismes de recherche permettant la cohésion entre l'ensemble des acteurs de la recherche dans un esprit collaboratif.

2.1. Moyens financiers de la recherche

Les pouvoirs publics se défendent de réduire les crédits affectés à la recherche malgré un contexte économique dégradé. Nous sommes passés du financement de la recherche publique au financement public de la recherche. Ce glissement sémantique n'est pas anodin et justifie l'ensemble des politiques de recherche menées en France depuis plus de 10 ans. La recherche devenant un vecteur économique, les pouvoirs publics ont créé une agence de moyens, l'agence nationale de la recherche (ANR), finançant les projets de recherche, une agence d'évaluation (l'HCERES⁴) pour expertiser les projets et des sociétés d'accélération du transfert de technologies (SATT) jouant le rôle d'interfaces entre les laboratoires de recherche et les entreprises. Les aides financières apportées aux entreprises pour financer leur recherche propre, notamment par le crédit impôt recherche (CIR) ou le crédit impôt innovation (C2I) contribue à cette approche économique de la recherche.

Cette politique déstabilise le fonctionnement des laboratoires, désorganise les unités de recherche et réduit considérablement les capacités d'initiatives des établissements de recherche.

Le SNPTES propose que le budget de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation soit sorti du pacte de stabilité permettant de dégager des marges de manœuvres budgétaires au profit de la dotation de base des unités de recherche.

La recherche fondamentale et l'innovation sont liées et donc complémentaires mais elles répondent à des attentes différentes. La recherche fondamentale constituant le patrimoine immatériel de l'État, il est donc logique que l'État en soit le financeur majoritaire.

L'innovation procède d'une démarche économique visant à valoriser un produit issu des connaissances scientifiques et technologiques accumulées répondant aussi aux lois du marché et aux financements afférents. L'État vient en soutien mais ne saurait être le financeur principal.

Le SNPTES demande que soit redéfinie, en Europe, une politique de recherche fondamentale ambitieuse.

Le SNPTES demande qu'il soit fait appel aux fonds structurels européens pour financer plus largement des projets innovants.

Le SNPTES exige une redéfinition des financements sur projets – notamment les programmes d'investissements d'avenir (PIA), les initiatives d'excellences (IDEX), les initiatives science, innovation,

⁴Le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur est une autorité administrative indépendante (AAI) française, chargée de l'évaluation de l'enseignement supérieur et de la recherche publique, créée par la loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche de 2013. Il est chargé d'évaluer les établissements d'enseignement supérieur et de recherche, les formations et les équipes de recherche, françaises comme étrangères.



territoires, économie (ISITE) – qui ne soit pas basée sur la seule concurrence entre établissements, à terme destructrice, en interne comme en externe.

Le SNPTES propose une réorientation du CIR en direction des petites et moyennes entreprises (PME) et des petites et moyennes industries (PMI) innovantes, sources d'emplois futurs. Le crédit impôt recherche (CIR) ne doit plus être une aubaine fiscale mais un outil fiscal permettant réellement le développement de l'innovation profitable à l'économie de la France et au rayonnement de sa recherche.

2.2. Stratégie nationale de la recherche

Le choix de la stratégie nationale de recherche (SNR)⁵ de se limiter par « une hiérarchisation claire des priorités scientifiques » à « une réponse adaptée aux grands défis sociétaux » écarte de fait l'approche fondamentale et indépendante de la recherche.

Le financement sur projets est devenu la règle face à une dégradation constante du budget récurrent des établissements.

Le SNPTES exige une augmentation significative des dotations de base des unités propres ou mixtes de recherche.

2.3. Emploi scientifique

Le SNPTES constate une destruction de l'emploi scientifique public statutaire au profit des emplois précaires de courte durée, comme l'indiquent différentes sources. Cette situation est la conséquence malheureuse d'une politique de recherche favorisant essentiellement le financement sur projets. La politique de recherche initiée depuis quelques années détruit inexorablement des compétences et des savoir-faire dans des domaines de haute technicité.

Par ailleurs, s'il doit y avoir transfert de technologies vers des petites et moyennes entreprises (PME) et des petites et moyennes industries (PMI) innovantes, il est essentiel que les personnels scientifiques à l'origine des travaux de recherche conduisant à ce transfert y soient associés.

⁵http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Strategie_Recherche/69/3/rapport_SNR_397693.pdf



B – EDUCATION NATIONALE

Le SNPTES est fortement attaché au caractère national du service public d'éducation. L'éducation est un bien public.

Le SNPTES revendique une politique volontariste pour les territoires en difficultés, urbains comme ruraux afin de réduire les inégalités scolaires qui minent notre système éducatif. Cette politique doit permettre par une répartition plus adaptée des investissements par élève en particulier afin d'atténuer l'effet des différences sociales.

De la maternelle au lycée, puis dans l'enseignement supérieur comme dans la vie professionnelle, le SNPTES revendique comme principe intangible l'éducation et la formation tout au long de la vie pour tout citoyen.

Des remises à niveau doivent être proposées à tout élève ou étudiant en difficulté.

Dans un contexte mondialisé d'économie de la connaissance fortement concurrentiel et compétitif, le SNPTES, pour autant, ne souhaite pas que l'éducation tout au long de la vie ne se limite à une vision économique et utilitariste.

Pour le SNPTES, le service public de l'éducation nationale a pour mission de contribuer à former des citoyens libres, autonomes, responsables et critiques. Il doit favoriser l'enrichissement personnel et l'acquisition de références culturelles communes à tous.

L'éducation des élèves ne doit plus souffrir des réformes permanentes et successives. Les personnels doivent pouvoir travailler sereinement, sur un temps long, avec un budget et des effectifs pérennes, notamment pour la filière professionnelle.

1. Formation initiale obligatoire

La formation initiale obligatoire commune à tous est le premier temps qui correspond à l'acquisition d'un socle commun de connaissances et de compétences.

L'école maternelle est la première étape de cette formation initiale. Pour le SNPTES, la scolarité obligatoire débute à trois ans, avec une incitation pour commencer à deux ans.

La scolarisation, en particulier dès deux ans, est un élément essentiel de réduction des inégalités et doit concourir, avec l'aval des familles, au dépistage et à la prise en charge précoces des difficultés, des handicaps, des troubles de l'apprentissage. La communauté éducative doit être formée et sensibilisée à cette question. L'école inclusive⁶ doit devenir une réalité. L'éducation nationale doit se doter des moyens nécessaires pour accompagner les enfants en difficulté dès le plus jeune âge.

Le SNPTES regrette que la rentrée 2017 ait été marquée par une forte diminution des contrats aidés dans l'Éducation Nationale. Ces emplois aidés concourent à l'accompagnement des élèves et au bon fonctionnement des écoles (aide administrative) et auraient dû être pérennisés, par des postes de

⁶L'école inclusive propose une offre scolaire qui s'adapte pour répondre aux différences à la fois de nature et construites socio culturellement de son public.



titulaires, en particulier pour les assistants d'éducation – auxiliaires de vie scolaire (AED-AVS) qui accompagnent les élèves handicapés.

Le SNPTES demande la fonctionnarisation sous statut d'accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) des personnels accomplissant cette mission.

L'école élémentaire doit amener tous les élèves à un niveau leur permettant de poursuivre leur scolarité au collège dans les meilleures conditions possibles, avec un renforcement des équipes éducatives pour les élèves en difficulté, en particulier les RASED⁷.

L'élargissement des dérogations à la semaine de 4 jours et demi, provoque des disparités importantes entre communes, sans aucune assurance que l'intérêt des élèves prime dans ces choix.

Le collège est le lieu où chaque élève doit pouvoir réussir dans le cadre d'un socle commun de connaissances et de compétences, en particulier l'enseignement des sciences par l'expérimentation ne doit pas disparaître du collège, il est indissociable de la présence d'au moins un personnel de laboratoire.

Le SNPTES ne permettra pas que les possibilités de travail des élèves en inter et transdisciplinarité soient remises en cause par manque de moyens.

Si le SNPTES refuse toute orientation prématurée, il demande que soit mise en place une vraie politique de l'orientation prenant en compte les compétences, acquis et motivations des élèves afin que l'orientation ne soit pas subie par les élèves et leur famille.

Cela nécessite à la fois une formation des enseignants à l'orientation mais aussi une nécessaire reconnaissance, dans leurs fonctions des psychologues de l'éducation nationale, tout en augmentant leur nombre. L'enseignement valorisant la personnalité, les compétences, affinités, réussites et progressions de chacun, doit être instauré plutôt que la compétition et la sanction par la note.

Le SNPTES est très vigilant aux conséquences de la logique de concentration et de rationalisation des services d'orientation qui nuit à l'existence d'un service public de l'orientation accessible à tous.

2. Formation initiale diversifiée

La réforme du lycée mise en place en 2010 n'a pas atteint ses objectifs : le rééquilibrage des filières n'a pas eu lieu et la réussite des élèves reste trop conditionnée par leur origine sociale et géographique.

La concertation sur la réforme du baccalauréat doit constituer une étape importante pour rénover notre système éducatif, le rendre plus performant et moins inégalitaire.

L'échec en premier cycle universitaire montre que le lycée ne prépare pas suffisamment aux études universitaires.

⁷ Les RASED sont les réseaux d'aides spécialisées aux élèves en difficulté.

Le lien entre le lycée et les études supérieures dans le cadre d'un continuum doit prendre la forme d'un parcours d'orientation mais aussi de nouvelles formes d'enseignement au lycée et dans l'enseignement supérieur.

Le socle commun est censé prendre en compte tous les champs, notamment scientifique et technologique. Pour le SNPTES, il n'est pas admissible que l'expérimentation indispensable à l'acquisition des savoirs en sciences et technologies fasse l'objet de modifications des programmes afin d'en baisser les coûts. La réforme du baccalauréat, avec la généralisation du contrôle continu ne doit pas remettre en cause, l'enseignement des sciences par l'expérimentation sans laquelle cet enseignement perdrait de sa valeur.

Le SNPTES exige le maintien de la pratique expérimentale scientifique qui ne soit pas que numérique dans le cursus des élèves.

Pour le SNPTES, la réforme du baccalauréat doit conduire à une véritable revalorisation de la filière professionnelle.

La voie professionnelle doit permettre une meilleure insertion sur le marché du travail. L'offre de formation doit donc se faire en partenariat avec les territoires pour être en adéquation avec les spécificités territoriales.

3. Formation initiale et continue des Enseignants

Les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ESPE) sont des composantes universitaires (créées en 2013) qui préparent aux masters « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF).

Le SNPTES reste très vigilant quant aux missions qui lui sont dévolues et aux moyens humains et financiers lui permettant de réaliser ses missions.

Il faut améliorer l'encadrement et la formation des personnels stagiaires.

4. Le plan numérique

Pour le SNPTES, le numérique, et tout particulièrement le langage de programmation informatique, doit devenir, à l'instar d'autres pays européens, une matière comme les autres, enseignée du primaire jusqu'aux établissements d'enseignement supérieur, permettant une meilleure adaptabilité aux nouvelles technologies. Le projet d'enseignement d'exploration informatique et création numérique en seconde générale est, à ce titre, pertinent.

Pour le SNPTES, la gestion des parcs informatiques et des applications doit être assurée par les personnels des services informatiques de l'éducation nationale avec les moyens nécessaires.

5. L'informatique de l'État et de l'éducation nationale

L'hébergement et la gestion des données informatiques doit rester intégralement du ressort de la fonction publique et sur le territoire national, pour des raisons évidentes de sécurité et de confidentialité.



Le SNPTES veillera à ce que le fonctionnement et le budget de l'informatique pédagogique ne se fasse pas au détriment de l'informatique administrative.

Il est nécessaire de mettre un terme à l'obsolescence croissante des infrastructures logicielles ainsi qu'à celle des matériels.

6. La réforme territoriale

La loi NOTRe est l'acte III de la décentralisation. La première partie a concerné la réforme des régions en passant de 22 à 13 régions. Pour répondre à ce nouveau cadre régional, 17 régions académiques ont été mises en place.

Le SNPTES exige que toute évolution soit étudiée en concertation avec la communauté éducative, avec notamment les représentants des personnels concernés.

Le SNPTES sera vigilant quant aux conséquences d'éventuels plans de mutualisation, de fusions de services ou d'académies. Les effets sur les personnels devront être limités.

7. Les opérateurs nationaux de l'éducation nationale

Les opérateurs éducatifs nationaux sont toujours sous l'emprise de fortes contraintes budgétaires et de réduction des emplois statutaires depuis plusieurs années. Le SNPTES dénonce cette dérive qui fait passer au second plan la notion de service public. Devant les mutations profondes engagées par le gouvernement, déconcentration, régionalisation, restructuration etc. le SNPTES restera vigilant quant au devenir des opérateurs éducatifs et de leurs personnels.

La situation professionnelle des collègues reste préoccupante, devant les restructurations qui découlent de ces contraintes budgétaires.

La suppression des postes de fonctionnaires s'accompagne d'un recours aux agents non titulaires avec des disparités de rémunérations inacceptables. Dans ces conditions, les personnels ont de plus en plus de mal à accomplir leurs missions de service public. Le passage au numérique doit s'accompagner des moyens nécessaires à leurs missions d'informations et d'accompagnement du public.

Il convient de revoir en profondeur les méthodes d'encadrement et les objectifs assignés par le principal donneur d'ordre qu'est le ministère de l'éducation nationale.

Le SNPTES revendique, face au défi du passage au numérique notamment, un plan de grande ampleur pour la formation des personnels et des moyens financiers à la hauteur des objectifs assignés par le ministère de l'éducation nationale et ses partenaires, pour assurer l'information et le soutien à la formation.



C – DÉFENSE DES PERSONNELS

La vocation première du SNPTES est de défendre et développer les intérêts collectifs et individuels de l'ensemble des personnels des ministères chargés :

- de l'enseignement supérieur,
- de la recherche,
- de l'éducation nationale.

Pour améliorer l'efficacité de son action, le SNPTES modernise et renforce continuellement les outils et services qu'il a mis en place (service juridique, site internet, forum ouvert à tous, publications diverses, formations des militants, observatoire des RPS, etc.), pour défendre et informer les personnels.

Le SNPTES est un syndicat qui favorise le dialogue social productif, plutôt que la contestation systématique donc stérile.

Le SNPTES n'est pas un adepte de la politique de la « chaise vide ». Il met tout en œuvre pour que les instances de dialogue social puissent fonctionner de manière optimale et que leurs prérogatives soient respectées.

Pour le SNPTES, ce dialogue social ne peut se concevoir qu'avec des partenaires sociaux compétents et réellement ouverts à la discussion. Les projets présentés pour avis aux représentants des personnels doivent être de simples propositions amendables et non pas, comme encore trop souvent, des décisions fermes et définitives.

Le SNPTES est particulièrement vigilant quant à l'application du décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique. Il combat toutes les dérives et entraves au droit syndical. Il n'hésite pas à utiliser tous les moyens juridictionnels notamment en cas de discrimination syndicale. L'investissement en tant que des personnels doit être valorisé et non pas sanctionné.

1. Revendications générales (tous les personnels)

Le SNPTES revendique le statut de fonctionnaire de l'État pour tous les personnels qu'il représente.

À ce titre, il exige l'abrogation de toutes les mesures dérogatoires prévues par la législation et la titularisation, sous certaines conditions, de tous les contractuels sur emplois permanents.

Le SNPTES est attaché à une fonction publique de carrière fondée sur la distinction fondamentale du grade et de l'emploi. Le maintien de ce principe garantit notamment l'indépendance des fonctionnaires vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif. Le SNPTES revendique une égalité femme/homme dans le déroulement de carrière.

1.1. Rémunération

Le SNPTES revendique une amélioration de la rémunération permettant la reconnaissance des métiers, des compétences, des responsabilités et des niveaux de qualifications professionnelles, des personnels qu'il représente.



La nécessaire revalorisation des grilles indiciaires que le SNPTES revendique doit être accompagnée d'une simplification statutaire.

Pour les catégories C et B, le SNPTES revendique la création de corps à deux grades.

Pour la catégorie A, le SNPTES exige un alignement par le haut des corps de A type et de A+, ainsi que la suppression des corps dits petits A, tels que ceux des assistants ingénieurs.

Un effort important doit être consenti sur les salaires d'entrée afin d'attirer les meilleurs éléments et d'enrayer la fuite de nos jeunes diplômés.

Le SNPTES exige que le droit des organisations syndicales de fonctionnaires à la négociation salariale soit respecté et que la valeur du point d'indice soit régulièrement revalorisée pour tenir compte de l'inflation.

Le SNPTES s'oppose à la mise en place de valeurs de points d'indice différenciées suivant les versants de la fonction publique.

Le SNPTES est opposé à l'individualisation des régimes indemnitaires notamment en fonction de principes abstraits de « résultats » ou de « performances » qui ne sont pas compatibles avec la notion de service public.

Le SNPTES revendique une augmentation des régimes indemnitaires permettant d'atteindre les taux les plus favorables de la Fonction publique, ainsi que leur prise en compte intégrale dans le calcul de la retraite.

L'action sociale doit avoir pour vocation l'amélioration des conditions des personnels en se recentrant sur la notion de solidarité et d'urgence.

Au nom du principe d'égalité, le SNPTES rappelle que l'ensemble des personnels doit bénéficier des mêmes niveaux de prestations que les personnels des autres ministères.

Le SNPTES constate que l'accès à l'action sociale ministérielle ne répond toujours pas, en l'état, aux attentes des personnels.

Il existe des différences de traitement selon les établissements et services du fait de l'absence de véritables politiques et du manque de moyens dédiés à l'action sociale.

Les actions d'initiatives locales (établissements et rectorats) ne sauraient être une réponse adaptée, le SNPTES exige que tous les personnels, quel que soit leur lieu d'affectation, bénéficient des mêmes prestations.

Le SNPTES ne saurait se satisfaire d'une politique à minima.

Dans cet esprit une présentation annuelle des plans et des budgets ministériels d'action sociale doit être faite auprès des comités techniques ministériels, permettant ainsi d'engager un véritable dialogue sur les choix d'orientations stratégiques de l'action sociale.

1.2. Santé et sécurité au travail



La santé et la sécurité demeurent des priorités absolues pour le SNPTES. Dans nos milieux professionnels, les personnels et usagers sont exposés à un nombre important de risques. Certaines activités présentent même un haut niveau de risque pour la santé et la sécurité des personnels.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont un rôle central pour la protection de la santé physique et mentale des personnels. Il est important de leur donner les moyens de fonctionner. Le SNPTES exige le respect de la législation et de la réglementation et, à ce titre, il revendique des formations de qualité et l'attribution de décharges d'activité en nombre suffisant, pour les représentants des personnels au CHSCT.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ont un rôle central pour la protection de la santé physique et mentale des personnels. Il est important de leur donner les moyens de fonctionner. Le SNPTES exige le respect de la législation et de la réglementation et, à ce titre, il revendique des formations de qualité et l'attribution de décharges d'activité en nombre suffisant, pour les représentants des personnels au CHSCT.

A ce titre, le SNPTES demande la révision de la décision du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (MESRI) de ne pas appliquer le barème majoré d'autorisations spéciales d'absences prévu à l'article 2 de l'arrêté du 27 octobre 2014. Pour rappel, la possibilité de majorer le contingent annuel d'autorisations d'absence prévu par la réglementation est conditionnée par des critères géographiques ou risques professionnels particuliers.

Cette majoration est indispensable au bon fonctionnement des CHSCT au vu de la diversité des métiers, des activités et des risques professionnels particuliers auxquels sont quotidiennement exposés les personnels.

Il demande également que les préconisations du CHSCT fassent l'objet d'un suivi.

Le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit la nomination d'assistants de prévention. Cette réglementation ne précise pas que les assistants de prévention doivent être des volontaires exerçant cette activité en complément de leur activité principale. Pour le SNPTES, tout comme les conseillers de prévention, les assistants de prévention doivent être des professionnels de la santé et de la sécurité au travail. Il convient de recruter, en nombre suffisant, des professionnels de la santé et de la sécurité au travail indépendants des directions.

Le SNPTES rappelle l'importance d'élaborer et de mettre à jour, au minimum une fois par an un document unique d'évaluation des risques (DUER). Sans ce document, il n'est pas possible de mettre en place une véritable politique de prévention.

Il demande que les directions ne remplissant pas ces obligations réglementaires puissent faire l'objet de sanctions administratives.

Le SNPTES exige que ce document soit réalisé en interne sans intervention de sociétés privées de consulting.

Le SNPTES considère qu'il ne peut y avoir de prévention sans une vraie médecine de prévention. Elle doit permettre au médecin d'examiner, au moins une fois par an, tous les personnels. L'intervention



de psychologues du travail et d'ergonomes permet un renforcement des équipes médicales en place et un accompagnement spécifique des collègues.

Le SNPTES réclame avec force le recrutement de médecins de prévention et d'infirmiers spécialisés en santé au travail, en nombre suffisant. Face aux difficultés de recrutement, le SNPTES revendique l'amélioration de l'attractivité des métiers de médecins de prévention et d'infirmiers santé au travail ainsi qu'un statut protecteur, indépendant de l'autorité hiérarchique.

Le SNPTES poursuit sa lutte contre les risques psychosociaux en renforçant son réseau de veille et en développant son observatoire des risques psychosociaux. Des formations spécifiques seront organisées pour garantir l'efficacité du réseau.

1.3. Qualité de vie au travail

Pour le SNPTES, il est indispensable de faire évoluer les enseignements et les programmes vers une meilleure prise en compte de l'humain au travail.

La formation initiale et continue des encadrants constitue un des piliers de l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Il est notamment indispensable d'introduire des enseignements liés à la santé, la sécurité, et l'encadrement au sein des formations à destination des futurs encadrants.

Il est donc urgent que les comités techniques (CT) et comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) débattent de cette question et proposent des mesures permettant une réelle amélioration de la qualité de vie au travail. Le SNPTES sera vigilant sur la prise en compte de la pénibilité au travail des personnels, notamment dans le calcul des annuités.

La possibilité de télétravailler constitue l'un des leviers offerts aux personnels pour améliorer la qualité de vie au travail en permettant de mieux concilier les temps de vie professionnels et personnels.

Pour le SNPTES, le télétravail doit être encadré afin d'éviter certaines dérives (atteintes à la vie privée, nombre d'heures travaillées, isolement, inégalité de traitement entre travailleurs « résidents » et « télétravailleurs », etc.).

Cet encadrement, doit être fixé après consultation des CT et CHSCT.

Pour le SNPTES l'accompagnement des personnels et de leurs encadrants est une priorité, il faudra donc mettre en place des formations spécifiques.

Dans un contexte d'hyperconnectivité, même si le SNPTES est bien évidemment attaché au principe de continuité du service public, il revendique un droit à la déconnexion afin de mieux respecter les temps de repos et de congés, mais aussi la vie privée des personnels

1.4. Handicap

Le SNPTES rappelle que tout employeur a l'obligation de recruter des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés pour une proportion d'au moins 6 % de l'effectif total de ses salariés. Le SNPTES exige le respect de cette législation par les employeurs publics.



Le SNPTES veillera au traitement des personnels en situation de handicap notamment en matière d'évolution de carrière, de formation mais aussi de mutation.

A travers les CHSCT et les CT, le SNPTES soutiendra les demandes d'aménagement de temps et de poste de travail pour tout type de handicap mais aussi pour les personnels qui suivent un traitement médical particulier durant leur temps de travail.

Suite à la charte université-handicap de mai 2012 et à la loi Enseignement supérieur et recherche de juillet 2013, chaque établissement d'enseignement supérieur doit se doter d'un schéma directeur pluriannuel du handicap décliné en quatre axes :

- Consolider les dispositifs d'accueil et d'accompagnement des étudiants handicapés vers l'insertion professionnelle ;
- Développer des politiques de ressources humaines à l'égard des personnes handicapées ;
- Augmenter la cohérence et la lisibilité des formations et des recherches dans le domaine du handicap ;
- Développer l'accessibilité des services offerts par les établissements.

Le SNPTES veillera notamment à la mise en place et au suivi de ces schémas directeurs du handicap au sein de nos établissements.

Le SNPTES demande que les projets du dossier d'agenda d'accessibilité programmée (ADAP) de chaque établissement soient financés par l'état.

1.5. Mobilité

Les dispositifs actuels ne donnent pas satisfaction. Un grand nombre de directions ne publient pas l'ensemble de leurs postes vacants, au mépris de leurs obligations réglementaires, et en toute impunité. Elles sont de plus en plus sélectives lors de l'étude des demandes de réintégration, mutation, détachement et intégration directe, rendant ainsi difficile la mobilité.

Le SNPTES constate que les profils des emplois affichés à la mobilité sont parfois trop ciblés. Le SNPTES réclame que les postes soient plus ouverts. Le SNPTES revendique que la mobilité professionnelle soit accompagnée d'une préparation ou d'une adaptation au nouvel emploi.

Le SNPTES demande le respect de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Notamment que :

- la priorité soit donnée aux fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles et aux fonctionnaires handicapés ;
- les autorités compétentes soient contraintes de faire connaître au personnel, dès qu'il y a lieu, tous les emplois vacants.

Le SNPTES s'oppose à toute mobilité imposée.



1.6. Formation professionnelle tout au long de la vie

L'article 1er du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 précise que « l'objet de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État et des établissements publics de l'État est de les habiliter à exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées durant l'ensemble de leur carrière, en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement professionnel de ces fonctionnaires, leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles. Elle concourt à l'égalité effective d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et facilite la progression des moins qualifiés. ».

Le SNPTES considère qu'il y a un fossé entre les objectifs affichés par ce texte et la réalité des actions proposées. Des dispositifs tels que le bilan de compétence et la VAE sont encore peu utilisés. Les actions en vue de faciliter la progression des moins qualifiés sont rares voire inexistantes. Face à une évolution constante des métiers et des exigences de nos milieux professionnels, la formation doit être un outil pour prévenir des risques de déqualification.

Pour le SNPTES, chaque agent doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement individualisé lui permettant de faire évoluer ses compétences et d'en acquérir de nouvelles. A ce titre, le SNPTES demande que des moyens conséquents soient mis au service de stratégies de formations pour l'ensemble des personnels.

Pour le SNPTES, l'entrée dans l'emploi doit nécessairement être accompagnée d'une démarche de formation professionnelle.

Le SNPTES demande que les actions de formation, les bilans de compétences et les validations des acquis de l'expérience (VAE) soient encouragés et entièrement financés par les établissements et services.

2. Revendications spécifiques pour les ingénieurs, personnels techniques, administratifs et des bibliothèques

2.1. Recrutement

Le SNPTES constate que les concours ne garantissent pas toujours le principe général du droit d'égalité de traitement des candidats pour l'accès à un emploi public.

Il dénonce le clientélisme qui est de mise lors de certains recrutements.

Des concours semblent en effet « fléchés » pour permettre la titularisation d'un contractuel ou promouvoir un fonctionnaire.

En effet, les principales causes de dysfonctionnements sont liées au recrutement de personnels contractuels, en attendant les ouvertures de concours et au manque de possibilités de promotion au choix.

Les collègues réussissant un concours à affectation nationale ou académique, externe ou interne, rencontrent de grandes difficultés matérielles et en particulier financières pour rejoindre leur affectation, notamment dans les grandes agglomérations. Le SNPTES appelle à une réflexion sur ces



modes de recrutement, et sur un accompagnement à la prise de poste qui évite une chute du pouvoir d'achat suite à la réussite à un concours.

Le SNPTES souhaite également rappeler que les recrutements à l'échelle C1, dits « sans concours », doivent être réservés pour recruter des collègues de catégorie C réellement sans diplôme. Le recrutement de la catégorie C doit sinon, se faire uniquement à l'échelle C2, en particulier quand est imposée une épreuve de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP), en particulier pour les travailleurs handicapés et pour les plans de résorption de l'emploi précaire.

Le SNPTES demande une réforme globale du recrutement permettant une égalité de traitement de l'ensemble des candidats. Il est opposé au droit de veto accordé aux chefs d'établissement et continuera à combattre son utilisation.

Le SNPTES revendique la création d'un observatoire ministériel des métiers et des compétences.

Les organisations syndicales représentatives devront être membres de cette instance.

Cet observatoire devra notamment veiller à l'actualisation permanente des référentiels métiers, pour prendre en compte l'évolution des métiers et des qualifications professionnelles requises. Il est notamment impératif de mettre en adéquation les emplois types avec les niveaux de formation et de qualifications exigés, pour les recrutements dans chaque corps.

2.2. Entretien professionnel (décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010)

Le SNPTES rappelle qu'il n'est pas opposé à la mise en place d'entretiens individuels, déconnectés des procédures d'avancement, car ce sont des instants privilégiés de dialogue entre un supérieur hiérarchique direct et un agent.

Dans le cadre des procédures d'avancements, le SNPTES est totalement opposé à l'utilisation des comptes rendus des entretiens professionnels.

Le SNPTES considère que l'on ne peut pas attribuer une promotion en se basant sur « l'interprétation de l'écart éventuellement constaté entre objectifs initiaux et résultats obtenus » sur une période d'un an.

Le SNPTES sera particulièrement vigilant sur le comportement des supérieurs hiérarchiques directs lors de ces entretiens ainsi que sur l'utilisation des comptes rendus.

Le compte rendu annuel doit rester interne au service.

L'impact, sur les personnels, de ces méthodes managériales liées à la culture de la performance et du résultat, doit faire l'objet d'une étude approfondie par les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

2.3. Promotion

Le SNPTES rappelle que la législation précise que les tableaux d'avancement (promotion de grade) et les listes d'aptitude (promotion de corps) doivent être élaborés en tenant compte de la valeur professionnelle et de la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP).



Il combat toute tentative d'établir les listes d'aptitude et tableaux d'avancement sur le seul critère de l'ancienneté.

À ce titre, il est totalement opposé à l'utilisation de barèmes, car les critères d'ancienneté y sont généralement prédominants.

Il s'oppose aux mobilités imposées, suite à une inscription à un tableau d'avancement ou à une liste d'aptitude.

Le SNPTES est favorable à une harmonisation des modalités de gestion des personnels BIATSS et ITA.

À ce titre, il exige que l'ensemble des dossiers de promotion contiennent un rapport d'activité rédigé par l'agent.

Le SNPTES revendique une augmentation significative des possibilités de promotion de corps et de grades.

Pour les avancements de grade, les ratios promus / promouvables doivent faire l'objet de négociations et d'une consultation du comité technique compétent.

Les règles statutaires permettant de fixer le nombre de possibilités de promotion par liste d'aptitude doivent être modifiées, pour tenir compte du nombre de personnels promouvables et non pas uniquement du nombre de recrutements dans le corps d'accueil.

Le SNPTES rappelle également que les pré-classements réalisés par certaines composantes des établissements d'enseignement supérieur, par certains EPLE et par les commissions régionales des EPST sont illégaux.

Le SNPTES revendique la publication de textes permettant de mettre officiellement en place des commissions pré-CAP (type CPE des établissements d'enseignement supérieur) dans les services centraux des ministères, les rectorats (pour les personnels des EPLE et des services académiques) et au niveau des délégations régionales des EPST.

Le SNPTES rappelle que, selon le juge suprême, « le principe de l'égalité d'accès de tous les Français aux emplois et fonctions publics implique qu'il doit être procédé, lors de l'établissement d'une liste d'aptitude conditionnant l'accès à certains de ces emplois et fonctions, à un examen approfondi de la valeur professionnelle de chacune des personnes susceptibles d'y être inscrites ».

Le SNPTES combattra fermement toutes les initiatives ayant pour but d'empêcher certains personnels de candidater.

3. Revendications spécifiques aux enseignants

Le SNPTES demande une véritable revalorisation des carrières enseignantes à la hauteur du niveau de compétences des enseignants et de la difficulté du métier. Cette revalorisation des carrières apparaît indispensable face à la désaffection des étudiants pour les carrières enseignantes.

Le SNPTES revendique la fin des inégalités de traitement entre les professeurs des écoles et des professeurs du secondaire.



Dans le primaire, les fonctions de directeur des écoles entraînent une charge de travail croissante et doivent davantage être reconnues.

Le SNPTES est totalement opposé à l'utilisation de barèmes (où les critères d'ancienneté sont prédominants sans garantir pour autant la promotion pour tous).

Le SNPTES exige le respect de la loi qui prévoit comme seuls critères de promotion la valeur professionnelle et la Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Ce dernier critère ne peut évidemment pas être réduit à la simple notion d'ancienneté même s'il est évident que plus le parcours est long et plus il a de chance d'être riche et diversifié.

4. Revendications spécifiques aux chercheurs

Le recrutement des chargés de recherche sur les deux grades du corps permettait aux établissements de recruter au choix des chercheurs au plus près du doctorat (en 2^{ème} classe) ou ayant plus d'années de recherche (en 1^{ère} classe).

La fusion des grades des chargés de recherche 2^e et 1^e classe est une amélioration des carrières en les alignant sur celle des maîtres de conférences classe normale, elle pose par contre le problème du recrutement par le concours désormais unique pour y accéder. En effet, les profils de chercheurs ayant moins de 6 années de post-doctorat, risquent de se confronter aux profils plus expérimentés de chercheurs ayant une activité postdoctorale plus longue.

Le SNPTES demande un recrutement différencié selon les années de post-doctorat (inférieur ou supérieur à 6 ans).

Le SNPTES revendique que les critères de sélections de chaque commission scientifique spécialisée (CSS), section ou commission interdisciplinaire (CID) soient fixés lors des premières réunions de ces instances et avant toute ouverture de concours ou session de promotion. Ces critères doivent être établis dans le respect des bases réglementaires (notamment, la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) et publiés pour chaque CSS, section ou CID.

Le SNPTES n'acceptera pas une quelconque modification (sauf à être due à des changements au niveau réglementaire) des critères en cours de mandat, car elle constituerait une dérive induisant une rupture d'égalité dans la sélection des candidats d'une année à l'autre.

L'accès au grade hors classe est possible pour les chercheurs à partir de l'échelon 7 avec quatre années de service effectif dans la classe normale (CN).

Pour le SNPTES, ce grade ne doit pas constituer un grade de recrutement. La création de la hors classe (HC) a pour but d'améliorer et motiver la carrière des chercheurs, notamment ceux bloqués en classe normale depuis des années.

La HC ne doit en aucun cas compenser le manque de recrutement de directeurs de recherche.

Le SNPTES revendique que l'accession à la HC des chargés de recherche soit faite à valeur professionnelle égale sur des critères d'ancienneté pour répondre aux blocages de carrière des chercheurs.



Le SNPTES exige que les critères de sélection pour l'accès à la HC soient clairement établis et identiques dans les organismes de recherche : la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

Toutes les missions des chercheurs doivent être prises en compte sans les hiérarchiser.

Le SNPTES réaffirme que le nombre de publications et le facteur associé ne doivent pas être les critères prédominants de promotion.

Le SNPTES demande l'augmentation du nombre de postes au concours DR2.

Il demande à ce que ces concours donnent lieu à des recrutements réellement ouverts aux externes.

Ceci afin de recruter les directeurs de recherche à leur juste valeur, plutôt que sur un poste de chargé de recherche HC ou CN.

5. Revendications spécifiques aux enseignants-chercheurs

5.1. Missions des enseignants et enseignants chercheurs

Le cursus universitaire d'un enseignant-chercheur est long et particulièrement sélectif.

Il se conclut par une thèse qui réclame un investissement lourd dans un délai contraint. Après le doctorat les étudiants se destinant aux carrières d'enseignants-chercheurs ou chercheurs doivent patienter et vivre plusieurs années dans des conditions matérielles parfois difficiles jalonnées par des post-docs, des stages ou des activités éloignées de leur objectif.

Le SNPTES revendique un recrutement au plus près de la thèse pour éviter des années de précarité.

L'enseignant affecté dans un établissement d'enseignement supérieur, qu'il soit contractuel, PRAG/PRCE ou enseignant-chercheur a pour mission première d'assurer la transmission des savoirs au titre de la formation initiale et continue. Il doit encadrer les étudiants et les aider dans leur orientation et leur insertion professionnelle.

Il est donc essentiel que l'enseignant soit partie prenante dans l'orientation des lycéens.

Cette mission doit être assumée conjointement par les centres d'information et d'orientation (CIO) et les services communs universitaires d'information et d'orientation (SCUIO), associant les psychologues de l'éducation nationale, l'équipe pédagogique du lycée et des enseignants représentants les établissements d'enseignement supérieur.

Cette démarche s'inscrit en amont de tout cursus universitaire dans une logique de continuité entre le secondaire et l'enseignement supérieur (Bac-3 à Bac+3) afin d'éviter une transition brutale entre cursus lycéen et universitaire.

Les enseignants-chercheurs doivent aussi répondre à une autre mission majeure : le développement et la coordination de recherche fondamentale ou appliquée.

Le financement sur projets fragilise les équipes de recherche en privilégiant les effets de mode. Certaines disciplines sont particulièrement stigmatisées notamment dans les domaines des SHS.



Le SNPTES exige que tout enseignant chercheur, quelle que soit sa discipline, puisse remplir efficacement sa mission de chercheur.

L'enseignement supérieur et la recherche sont étroitement liés, il n'est donc pas concevable qu'un enseignant, quel que soit son statut initial ne puisse s'investir en recherche.

Le SNPTES réclame pour tout enseignant, notamment PRAG/PRCE des aménagements de services lui permettant d'accéder à un parcours de recherche.

Le volet recherche ne se limite pas à la « production de résultats », il concerne aussi la valorisation et la diffusion ainsi que la sensibilisation à la culture scientifique.

Pour le SNPTES toutes les activités principales et périphériques concernant le domaine de la recherche doivent être valorisées dans le déroulement de carrière des enseignants affectés dans les établissements d'enseignement supérieur.

Les missions des enseignants-chercheurs ne cessent de croître à l'aune des attentes de plus en plus fortes de la société à l'égard de l'enseignement supérieur. Outre l'enseignement et la recherche ils doivent s'impliquer dans la gouvernance des établissements. Leurs missions sont donc multiples, diverses et complexes. Pour autant la reconnaissance de ces charges est très limitée.

Pour le SNPTES l'ensemble des missions des enseignants et enseignants chercheurs doit être reconnu dans le cadre d'un déroulement de carrière plus favorable.

Le niveau d'expertise nécessaire à l'accomplissement de ces missions doit ouvrir à des formations.

5.2. Carrière des enseignants chercheurs

Le métier d'enseignant-chercheur a considérablement évolué durant la dernière décennie. Que cela soit au niveau de l'enseignement comme de la recherche, la complexification des tâches à accomplir peut tendre à une spécialisation des missions des enseignants chercheurs, sans que cela soit toujours pris en compte dans la valorisation de leur carrière. Les perspectives de carrières, particulièrement pour les maîtres de conférences, sont devenues très limitées.

Le suivi de carrière a pu faire naître chez les collègues, particulièrement chez ceux qui rencontrent des difficultés pour exercer leurs missions d'enseignement et de recherche, une certaine espérance. Dans sa forme actuelle, ce suivi de carrière n'apporte malheureusement aucune possibilité concrète de prise en compte des recommandations des sections CNU. Ainsi, ce suivi de carrière n'amène rien de plus qu'une exaspération supplémentaire.

Concernant le CNU, le SNPTES s'oppose à toutes les attaques dont il a pu faire l'objet ces dernières années. Pour le SNPTES, le CNU est un garde-fou et le garant d'une certaine homogénéité nationale de traitement des carrières des enseignants chercheurs.

En outre, il ne peut raisonnablement être considéré comme une entrave à la politique de recrutement des établissements.



Le SNPTES demande que soit davantage facilitées les modulations de service d'enseignement au cours de la carrière pour répondre aux contraintes d'une période donnée (projet recherche, création de formation, etc.).

L'enseignement nécessite des savoir-faire en matière de pédagogie qui doivent s'acquérir dans le cadre de formations spécifiques.

Pour le SNPTES l'acquisition de connaissances nouvelles en matière de pédagogie doit s'inscrire dans un processus de formation continue tout au long de la carrière des enseignants chercheurs.

Des dispositions nationales doivent être prises pour assurer aux enseignants non titulaires des conditions de travail et de rémunération décentes.

Le SNPTES réclame une meilleure répartition de la prime d'encadrement doctorale et de recherche (PEDR) entre maîtres de conférences et professeurs pour valoriser l'investissement des jeunes. Le contingentement proposé par la commission permanente du conseil national des universités (CP-CNU) et accepté par le ministère pour la campagne 2018 est un premier pas intéressant. Pour le SNPTES le volume de cette prime doit largement être augmenté pour permettre à un plus grand nombre d'enseignants chercheurs d'en bénéficier.

