



BULLETIN

Nouvelle série - N° 158
Janvier, février, mars 2017

Bulletin trimestriel - 5 €

Revalorisation ou régression ?

Michel GAY
Secrétaire général
de SupAutonome-FO

Sg@supautonome.com
06.28.59.50.82



La Fédération Nationale des Syndicats Autonomes de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, SupAutonome FO, regroupe les syndicats autonomes de toutes les disciplines universitaires (Droit, économie, gestion, sciences politiques ; Lettres et sciences humaines ; Sciences et techniques ; Santé), des grands établissements (Ecole Nationale des Chartes) et des personnels BIATSS. Depuis le 20 mars 2014, SupAutonome est affiliée à la Fédération Nationale de l'Education, de la Culture et de la Formation Professionnelle de la confédération FO.

SupAutonome est la section française de l'International Association of University Professors and Lecturers (IAUPL), qui regroupe des syndicats et associations d'universitaires du monde entier.

Le 12 janvier dernier, Najat Vallaud-Belkacem et Thierry Mandon ont présenté les mesures de transposition du protocole parcours professionnel, carrière et rémunérations (PPCR) aux corps de catégorie A de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il s'agissait selon la Ministre d'améliorer l'attractivité du métier d'enseignant-chercheur et de le revaloriser. Mais, n'en déplaise à celle-ci et à certaines organisations, les objectifs sont loin d'être atteints et les mesures annoncées ne répondent pas aux attentes fortes des personnels de l'ESR.

On attendait du Ministère une ouverture des discussions sur la question des rémunérations des personnels de l'enseignement supérieur, mais c'était trop d'optimisme. Les différentes réformes du dialogue social intervenues ces dernières années dans la fonction publique n'ont pas modifié le comportement de notre Ministère en ce domaine, comme l'illustrent son absence de considération à l'égard des organisations syndicales et de nos instances de représentation dans les discussions autour de PPCR et le passage des textes au CTU : documents transmis au dernier moment (la veille à 21h 03, pour une présentation par la Ministre le lendemain), textes consolidés envoyés trois jours avant la réunion de concertation, pas de convocation du CTU depuis 3 ans malgré son règlement intérieur qui prévoit 2 réunions par an ; CTU convoqué un jour ouvrable après la réunion de concertation (ou plus exactement de présentation des textes)... Peut-on parler de dialogue lorsque la désorganisation assumée empêche tout travail d'analyse au sein des organisations et qu'aucune revendication des organisations syndicales n'a été prise en compte dans la transposition aux corps des MCF et PR ?

Cette absence de concertation réelle révèle, s'il le fallait encore, le peu d'intérêt pour nos métiers de la part des politiques. En dehors des discours, des effets d'annonce et des stratégies électoralistes, l'enseignement supérieur n'est pas une priorité. Alors pour nos responsables, ce n'est pas un investissement comme dans certains pays mais un coût qu'il faut réduire toujours davantage.

Pourtant, les universitaires du point de vue comptable ne coûtent pas cher. Eux qui ont assumé à peu de frais, sans contrepartie, et le plus souvent au détriment de leur carrière, la démocratisation de l'enseignement supérieur, les projets démagogiques des différents ministres qui se succèdent. Eux, qui ont été le seul corps de la fonction publique à voir leur temps de travail augmenter. Eux qui sont obligés de se financer pour assurer leurs missions. Ils ne coûtent pas cher par rapport au nombre d'étudiants encadrés et aux résultats obtenus en enseignement et en recherche.

Alors même que les responsables du Ministère ne cessent de brandir, rapports d'IGAENR à l'appui, l'exemple étranger pour justifier leurs réformes, le seul domaine où la technostructure ne cherche pas l'inspiration hors de nos frontières s'articule autour des rémunérations et pour cause. En France, trop d'universitaires sont contraints de faire des heures supplémentaires ou d'avoir une autre activité à l'extérieur de l'Université, car leur salaire ne suffit pas à les faire vivre décemment et cette situation est scandaleuse pour la cinquième économie du monde.

Dans un contexte marqué par une aggravation importante des conditions de travail, conséquence des réformes bureaucratiques et de la pression démographique étudiante, une perte de pouvoir d'achat de plus de 25% depuis 1980, un déclassement régulier par rapport aux autres corps de la fonction publique et aux universitaires des pays développés comparables, les personnels ne peuvent pas se satisfaire d'une aussi piètre progression de leurs traitements et de leurs carrières. Car contrairement au discours que tiennent certaines organisations qui voient des avancées dans la mise en œuvre du processus PPCR, il s'agit d'une revalorisation en trompe l'œil.

Ainsi, **tous les personnels universitaires de catégorie A** feront l'objet d'un transfert primes/points qui consiste à augmenter l'indice de 9 point (4 points au 1^{er} janvier 2017 et 5 points au 1^{er} janvier 2018) et à retirer l'équivalent (soit 4 euros par mois) sur la prime d'enseignement supérieur et de recherche, nouvelle illustration d'une vieille stratégie des politiques : reprendre d'une main ce que l'on donne de l'autre. Cette mesure ne rapporte rien en traitement net et très .../...

peu pour la retraite (comparée aux effets des différentes réformes des retraites et de l'augmentation de la retenue sur la pension civile) mais interdit pour beaucoup le bénéfice de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA).

Concernant **les corps des professeurs**, si les PU 2 bénéficient de la création d'un 7^{ème} échelon en HEB, correspondant à la mise en cohérence de leur grille indiciaire avec celle des maîtres de conférences et celle des agrégés du second degré, déjà rehaussée à l'échelle B en juin 2016, la fonction publique réfléchit encore à l'opportunité d'une augmentation pour les PU 1C et CE, ce qui contribue encore une fois à l'écrasement de l'échelle des rémunérations pour ce corps. On peut craindre que la réflexion à leur sujet ne soit longue, très longue.

Pour les **MCF**, les quelques points d'indices supplémentaires accordés aux huit premiers échelons de la classe normale et aux quatre premiers de la hors classe ne représentent, à partir de 2019, qu'une cinquantaine d'euros par mois. Il est aussi créé un échelon exceptionnel en HE B, contingenté à seulement 10% du corps avec une montée en charge de 7 ans et un accès au choix par le CNU ou par l'établissement pour moitié. Les conditions d'accès cibleront les enseignants-chercheurs particulièrement investis dans leurs missions d'enseignement, ce qui ne manquera pas de renforcer localement le népotisme et le clientélisme qui prospèrent dans certains établissements depuis la mise en place de l'autonomie de gestion. Plus encore, il s'agit d'une attaque contre le statut des MCF, corps d'enseignants-chercheurs. S'agit-il de faire évoluer ce corps, pour une partie d'entre eux, vers un corps d'enseignants avant tout voués à enchaîner les heures de cours ?

En fait de revalorisation, la réalité est celle d'une réfection des grilles qui n'ouvre aucune perspective nouvelle de carrière et qui prépare, en outre, un blocage durable des rémunérations. Il s'agit pour la majorité des universitaires d'un miroir aux alouettes qui est très loin de compenser les pertes de salaires accumulées depuis des années et de régler la question des rémunérations des enseignants-chercheurs et des chercheurs. D'ailleurs, même la Ministre en convient, mais en renvoyant habilement la chose au prochain quinquennat. Cette revalorisation au rabais par rapport aux autres corps de la fonction publique d'état entérine le déclassement de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Mais non content de nous proposer une « pseudo » revalorisation, le Ministère a utilisé le passage du décret statutaire 84-431 au CTU du 20 février pour introduire dans la précipitation des modifications étrangères à PPCR et qui constituent autant de nouvelles atteintes à nos statuts. Modifications qui ont fait l'objet de négociations avec la CPU mais aucunement avec les organisations

représentatives des personnels dont les avis sont systématiquement ignorés alors que le point de vue de la CPU est toujours pris en compte.

Les nouvelles atteintes à nos statuts et à nos libertés concernent notamment :

- Les procédures de contournement de la qualification et de l'HDR pour devenir professeur qui sont étendues aux maîtres de conférences ayant exercé des mandats de président du CAC ou de VP CA, VP CEVU ou VP «en charge des questions de formation». Désormais, certains pourront parvenir aux plus hauts grades en menant une carrière administrative et sans même jamais avoir fait leurs preuves dans ce qui constitue l'esprit même de notre métier, l'enseignement et la recherche. Quelle crédibilité aurons-nous auprès de nos collègues étrangers ?

- Une formation obligatoire pour les maîtres de conférences stagiaires, avec une décharge d'1/6e du service d'enseignement. Le responsable du service de formation (sans doute l'ESPE, c'est du moins l'avis de la DGRH) qui pourrait ne pas être un enseignant-chercheur délivrera un «avis» sur celle-ci pour la titularisation. Imposer cette formation revient à considérer que les nouveaux recrutés ne seraient pas qualifiés en termes d'enseignement et aboutit à secondariser le statut de l'enseignant-chercheur. Cette mesure qui reprend les accusations de multiples rapports concernant la responsabilité des universitaires dans l'échec des étudiants s'appuie sur les lieux communs remâchés des ruminants du pédagogisme dont les seuls aboutissements concrets sont à la source même des difficultés de l'enseignement primaire et secondaire. Cette mesure porte en elle le risque d'un formatage attentatoire à la liberté pédagogique (critique de l'enseignement magistral, du maintien des exigences disciplinaires, culpabilisation et fragilisation des enseignants, esprit d'établissement, ...). Une fois de plus il faut y voir l'aboutissement d'un des vœux inimitables du SGEN-CFDT ou comment faire progresser l'éducation en dévaluant les savoirs.

Au delà des menaces qu'ils font peser sur notre métier, les mesures proposées traduisent :

- L'influence de la CPU pour laquelle il s'agit de défendre des intérêts catégoriels et qui considère le plus souvent les universitaires comme les employés d'une université.

- La prime donnée au localisme. Ce qui ne manquera pas de renforcer le népotisme et le clientélisme qui prospèrent dans certains établissements.

- La constitution de deux catégories d'universitaires entre ceux qui recherchent une carrière administrative et les universitaires de terrain corvéables à merci.

- La négation des spécificités des universitaires libres.

- La remise en cause des missions fondamentales d'un universitaire : l'enseignement et la recherche.

- L'application à l'Université des théories du pédagogisme qui ont détruit l'enseignement primaire et secondaire et creusé le gouffre de l'ignorance au détriment des élèves les plus défavorisés.

- La secondarisation de notre statut en référence au second degré et l'imposition d'une conception administrative de la fonction universitaire.

Nous ne pouvons cautionner, ni cette revalorisation au rabais qui décline encore un peu plus les corps de l'enseignement supérieur, ni les mesures proposées qui constituent de nouvelles et graves attaques contre la centralisation de la carrière, le statut et les libertés universitaires. Suivi par la CGT et Sud, nous avons voté au CTU du 20 février contre ces modifications du décret, attentatoires à notre statut et à nos libertés, tandis que la CFDT, l'UNSA et le SNESUP les approuvaient. Les universitaires devront se souvenir, aux prochaines échéances, du peu de cas de leurs libertés et de leurs garanties que font ces organisations et qui les défend vraiment.

SUPAUTONOME-FO continue de revendiquer une revalorisation significative des grilles de salaire des universitaires et des chercheurs et une réelle amélioration de leurs perspectives de carrière qui seules peuvent redonner une réelle attractivité à nos métiers afin que les universitaires et les chercheurs ne soient plus les éternels laissés-pour-compte de la nation. Les mesures proposées par le Ministère visent à satisfaire la double jonction des intérêts catégoriels de la CPU et des lobbys du pédagogisme dont les discours se gargarisent de bonnes intentions affichées sous l'œil attendri de la technocratie de l'enseignement supérieur.

Elles sont aussi la continuité d'une politique vieille de plusieurs décennies menée aussi bien par des hommes de droite que de gauche et qui n'a d'autre objectif que la fin d'une Université libre. A cet égard, les programmes pour l'enseignement supérieur des différents candidats à la présidence de la République, élaborés par des conseillers qui ne connaissent plus que de loin les réalités des universités et de nos métiers, n'augurent rien de bon pour nos statuts et les libertés universitaires.

Si le système ne s'est pas encore écroulé, rongé par les réformes et leurs aberrations, c'est parce que les universitaires disposent d'un statut qui protège leurs libertés universitaires. Qu'en sera-t-il demain ? Les universitaires savent qu'ils n'ont rien à attendre que d'eux-mêmes. Encore et encore, nous devons nous battre pour préserver nos libertés.

Michel Gay

Entrée dans l'âge sombre

Dominique BARJOT

Secrétaire général national Supautonome-FO LSH



Karen Maitland a connu un immense succès de librairie avec son roman **Les âges sombres**. De même l'historiographie anglo-saxonne a beaucoup utilisé ce terme (Dark Age) pour désigner toute période considérée comme funeste ou négative de l'histoire d'une communauté, d'un peuple, d'un pays¹. Ces Âges sombres, l'Université les a connus aussi. Elle est en voie de replonger dans un nouvel «Âge sombre». Certes, les personnels de l'Université, en particulier les enseignants-chercheurs, ont bien conscience que leur monde de travail, leurs conditions de travail se dégradent. Mais, pour beaucoup d'entre eux, ce n'est que l'héritage d'une période révolue, celle où la loi LRU était mise en place par la droite.

Or, s'il existe bien un héritage des années 2007-2012, avec notamment l'abandon de l'Université à la Conférence des Présidents d'Université, la fameuse CPU, nul doute n'existe : depuis 2012, la situation a continué de se détériorer avec l'adoption de la loi de Refondation de l'école de la République de juillet 2013, puis celle de la loi pour l'Enseignement supérieur et la Recherche, votée le 22 juillet de la même année. Depuis cette date, les mauvaises nouvelles se sont accumulées, généralement précédées d'assises, qui n'ont de démocratiques que le nom, comme celles tenues de juillet à décembre 2012, ou de rapports tous plus effrayants les uns que les autres (ou ceux annuels présentant les stratégies nationales de l'enseignement supérieur et de la recherche, celui de l'IGAENR de septembre 2015 entre autres). C'est à nouveau le cas aujourd'hui avec la relance du dispositif de suivi de carrière (hypocritement substitué à l'évaluation quinquennale) et la tentative menée en douce, sans réelle consultation, de réformer une fois encore le statut des enseignants-chercheurs.

Le suivi de carrière : de l'évaluation de la valeur scientifique à la médicalisation des comportements

Les lois LRU de 2007 et ESR de 2013, comme le décret de 2009 portant réforme du statut des enseignants-chercheurs, ont prévu une

évaluation régulière des enseignants-chercheurs et, ceci, dans le cadre quadriennal, puis quinquennal des contrats d'établissements. L'idée était de procéder comme dans les EPST ou dans la quasi-totalité des administrations de la fonction publique française. C'était oublier que cette évaluation s'effectue déjà dans le cadre des procédures de qualification (pour les contractuels doctorants ou les ATER, maîtres de conférences, pour ceux de ces derniers cherchant à accéder aux fonctions de professeur), de promotion (lors de la session de printemps du CNU), à l'occasion des demandes de PEDR ou de CRCT, mais aussi dans le cadre des renouvellements d'équipes de recherche et d'écoles doctorales, ou de l'exécution des ANR. La multitude de ces évaluations a conduit à un rejet très majoritaire de cette évaluation individuelle par les personnels, malgré l'argumentation développée en sa faveur par le SGEN-CFDT et l'UNSA, solidement installés dans leur posture de syndicats dits «réformistes».

Chaque année, notamment depuis la publication du rapport de l'IGAENR de septembre 2015 sur la situation des enseignants chercheurs, la CPU et le ministère (ce dernier au service de celle-là) cherchent à relancer la mise en place de cette évaluation devenue désormais «suivi de carrière». Comme l'a soutenu le rapport STRANES de 2016, le grand problème de l'Université française résulterait au fond de l'insuffisance de formation pédagogique des enseignants-chercheurs. À côté de dispositions visant à leur donner cette formation, au sein d'Écoles supérieures du Professorat et de l'Éducation (ESPE) hypertrophiées, et pouvant conduire jusqu'à exiger une formation à la direction de thèse, s'imposerait donc la nécessité de suivre des enseignants-chercheurs jugés dépassés par leurs obligations pédagogiques et donc susceptibles de devenir, comme les élèves des collèges ou leurs propres étudiants, des «décrocheurs». Ainsi l'analyse de leur profil psychologique, voire pathologique permettrait d'apprécier leur plus ou moins grande aptitude à enseigner ou à mener des recherches. Dans ces conditions, pourquoi ne pas appuyer cet objectif sur une volonté proclamée de revalorisation des carrières... bref, la carotte plutôt que le bâton !

En réalité, il s'agit d'abord de marquer le désengagement de l'HCERES (Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement supérieur) en matière d'évaluation des activités de recherche : après l'abandon par l'AERES (Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement supérieur) des évaluations effectuées pour les autres ministères (Affaires étrangères notamment), puis celui de la notation des unités de recherche, vient maintenant celui de l'examen des activités de publication des membres des équipes de recherche. Au HCERES, l'heure est maintenant à juger des projets stratégiques plutôt que des résultats scientifiques. Bref, comme dans l'Université des XIV^e et XV^e siècles, le nominalisme prend le dessus sur la connaissance.

Il faut bien cependant trouver une solution pour identifier les «décrocheurs», mot beaucoup moins infamant que celui de «non publiants». En effet, pour permettre aux universités de mener à bien des stratégies coûteuses, d'assurer, avec des moyens stagnants, les surcoûts imposés par les COMUE et des fusions sans réformes structurelles profondes, il faut bien comprimer la masse salariale des universités. Compte tenu de la bureaucratisation grandissante des universités autonomes, la solution la plus simple résulte dans la réduction des dépenses de traitement des enseignants-chercheurs : recours accru à des contractuels recrutés hors procédures normales, transformation de postes de Maîtres de conférences en ATER ou PRAG, de Professeurs à Maîtres de conférences. Cela ne pouvant suffire, il faut généraliser la modulation des services, faire passer un nombre toujours plus grand de collègues à plus de 192 heures équivalent TD (jusqu'au maximum de 384 heures), pour, un jour, faire sauter le verrou des 192 heures. Cela implique de remettre en cause les 1607 heures de référence de temps de travail annuel dans la fonction publique : jusqu'ici, seul le candidat LR à la présidence de la République a évoqué la question, mais bien naïfs seraient ceux qui

croiraient que cette idée ne séduira que lui, à droite comme à gauche.

En effet, à côté de la CPU, qui promet le suivi de carrière et pousse à la modulation généralisée, dans l'Éducation nationale comme dans les établissements autonomes d'enseignement supérieur, se vérifie, d'année en année, la montée en puissance des directions des ressources humaines. Cette montée en puissance se trouve renforcée par le fait que, depuis 2006, la DRH de l'Éducation nationale est la même pour le primaire, le secondaire et le supérieur. Bien en phase avec (sinon contrôlée par) le SGEN-CFDT et accessoirement l'UNSA, cette DRH est d'autant plus redoutable qu'en son sein, les titres ronflants marquent souvent des compétences modestes (qu'attestent d'ailleurs les rémunérations des agents). Un bon indice de cette montée en puissance réside dans la volonté (vide infra) d'introduire un représentant de la DRH de l'université au sein des comités de sélection.

Sous la double pression de la CPU et des syndicats favorables au suivi de carrière, à savoir le SGEN-CFDT et l'UNSA, la CPCNU a accepté de revenir sur son opposition de principe, en laissant ouverte la possibilité d'une expérimentation du dispositif dans les sections consentantes et en défendant la ligne d'un moratoire d'un an. Or cette formule a été rejetée par tous les autres syndicats (SNESUP, SNPRES et Sup-Autonomie FO, CGT, Sud) ainsi que par Qualité de la Science. À part les sections 07 Sciences du langage (accord unanime conditionnel), 60 et 74 (oui à l'expérimentation avec 17 oui, quatre non et trois abstentions), les sections du CNU ont soit repoussé pour 2017 (sections 10, 16, 26, 27, 65 et 71), soit rejeté le principe lui-même (sections 01, 02, 03, 04, 08, 09, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 35, 36, 64, 70 et 72), soit laissé libres leurs membres d'être volontaires ou non pour le suivi de carrière (06) ; Cette dernière attitude est fort dangereuse pour les personnels en livrant les enseignants à l'arbitraire de leurs chefs d'établissements. Au total il est clair que le suivi de carrière n'enthousiasme pas les enseignants-chercheurs.

Remise en cause généralisée du statut d'enseignant-chercheur

Le débat sur le suivi de carrière pourrait bien être un arbre qui cache la forêt². En effet, le Ministère, toujours sous l'influence de la CPU et sous le couvert de la revalorisation des carrières, souhaite à nouveau modifier le décret du 6 juin 1984 portant statut des enseignants-chercheurs, en remettant en cause ainsi le fragile équilibre réalisé en 2009. De

cette démarche, dite de modernisation des Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations (PPCR), ressort tout à fait l'idée de créer une classe exceptionnelle pour les maîtres de conférences. Située hors échelle B, elle ne serait accessible qu'aux maîtres de conférences ayant passé trois ans effectifs dans le sixième échelon de la hors classe. Cette classe exceptionnelle serait attribuée à 50 % chacun par le CNU et les établissements, à l'exception de ceux comptant moins de 50 enseignants-chercheurs, dont les promotions relèveraient du CNU, comme aujourd'hui. Afin de rétablir un équilibre avec les Professeurs de seconde classe, un septième échelon, également hors échelle B, serait créé pour ceux-ci.

À la lecture du projet de modification de 1984, d'autres dispositions se révèlent, beaucoup plus pernicieuses. Il est prévu notamment qu'un vice-président puisse représenter le président de l'université au sein des comités de sélection ainsi mieux mis sous tutelle. Les candidatures à une mutation pourraient être examinées par le conseil académique sans qu'il soit nécessaire de passer par un comité de sélection. Nul doute que cette attitude réduira la mobilité pourtant déjà faible des enseignants-chercheurs français. Rien n'assure non plus que ce soit la voie à suivre par les universités pour recruter les meilleurs. De la même orientation ressort la proposition d'augmenter les dispenses de qualification aux fonctions de Maître de conférences et de Professeur accordées aux candidats ayant cessé d'exercer une fonction à l'étranger depuis moins de dix-huit mois. De toute évidence, la mise en concurrence fait peur. Pourquoi tourner le dos à une évolution mondiale généralisée ?

Par ailleurs, le projet de modification du décret de 1984 confirme la volonté de secondariser l'enseignement supérieur. Il est vrai que la loi de Refondation de l'École de la République a prévu tant de moyens pour les ESPE qu'il faut bien en accroître les missions. Les maîtres de conférences devront suivre une formation obligatoire pendant leur année de stage. Comme les enseignants du secondaire, ils pourront bénéficier d'un tuteur et d'une décharge horaire d'un sixième de leur temps de travail. Le suivi de cette formation sera assuré par l'organisme en charge de celle-ci. Au terme de l'année de stage, il pourra être décidé soit d'une titularisation, soit d'un renouvellement du stage, soit d'un licenciement. Le pouvoir des directeurs d'ESPE apparaît donc considérable de même que celui des présidents. Par-delà le risque évident de licenciements arbitraires, nul ne doute : le renouvellement de stage constitue

un formidable instrument de pression, dont le large usage garantirait aux ESPE la certitude de moyens plus larges. Ajoutons que le droit à la formation et à la décharge correspondante du sixième du service vaudra pendant cinq ans. Cela ne peut qu'encourager une large pratique du renouvellement des stages, à des pressions exercées sur des jeunes maîtres de conférences pour leur imposer une augmentation de service et conduire à un surcroît de dépenses de personnel, sauf à augmenter le service d'autres collègues.

Enfin, le projet de modification du décret de 1984 permet aux présidents d'université et à leurs équipes de se promouvoir sans passer par la voie normale. En effet, le texte prévoit un élargissement du champ des candidats pouvant bénéficier de la procédure d'accès au corps des professeurs des universités prévu à l'article 46.1 du décret du 6 juin 1985. La dispense de concourir inhérente à cette procédure bénéficiera aux présidents des EPCSCP (Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel), autrement dit les présidents des universités, aux vice-présidents des conseils académiques, aux vice-présidents des conseils d'administration (le plus souvent Maîtres de conférences) et aux divers vice-présidents (l'inflation des nominations à ce titre n'est pas prête de s'arrêter). À une époque où la presse écrite et audiovisuelle ne cesse de mettre en avant la moralité irréprochable des hauts responsables, l'on ne peut que s'interroger sur le sens de ces mesures. Oui, la dégradation de notre statut (les PR1 et PR de classe exceptionnelle sont exclus des mesures de revalorisation des carrières) n'est pas que matérielle. Elle est aussi morale, comme l'atteste le dévoiement grandissant des procédures de recrutement des Maîtres de conférences et des Professeurs. Est-ce ainsi que nous préserverons le rayonnement de la science et de l'Université françaises dans le monde d'aujourd'hui et de demain ?

Dominique BARJOT

¹ Ainsi les XIIe-VIIIe siècles avant Jésus-Christ en Grèce, les décennies qui suivirent le départ des Romains de Grande Bretagne, la période de la Peste Noire ou celle de la guerre de Trente Ans.

² Un peu comme le danger sassanide pouvait masquer aux Byzantins la montée en puissance des Arabes

L'insertion professionnelle des docteurs : changements et permanences

Laurent Reverso - Secrétaire Général SupAutonome-FO Droit-Economie-Gestion Science politique
droit@supautonome.com



Préliminaire qui n'a rien à voir (quoique...)

Nombre d'entre vous m'ont contacté d'une manière ou d'une autre pour me demander ce que je pensais des programmes des différents candidats à l'élection présidentielle concernant l'Enseignement supérieur et la Recherche. Je réponds ici en citant l'éditorial du 2 mars dernier par Christian Grolier, Secrétaire général de la Fédération Générale des Fonctionnaires (FGF-FO, dont SupAutonome-FO, de fait, fait partie)¹. Il résume parfaitement tout ce qui doit être dit en la matière : *«La Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière tiendra son Congrès à Arras du 13 au 17 mars 2017. Événement majeur pour une organisation syndicale, il réunira l'ensemble des syndicats et fédérations compétentes sur le champ de la fonction publique de l'État. Rappelons que FO est la première organisation syndicale dans ce versant de la fonction publique. Ce congrès sera placé dans un contexte particulier à quelques semaines des élections présidentielles. Comme c'est le cas à chaque élection politique, FO ne donnera aucune consigne de vote ni au 1^{er} tour ni au 2^{ème} tour, et ce quels que soient les candidats en lice. Cette indépendance explique également pourquoi nous ne commentons pas, ni ne réagissons aux différentes interventions des candidats à l'élection présidentielle. Cela reviendrait à prendre parti d'une certaine manière ou prendre le risque de voir nos réactions instrumentalisées. Cette indépendance [...] permet à notre organisation de porter ses revendications avec la même volonté et la même pression quel que soit le parti politique au pouvoir»*. Tout est dit, bien mieux que je ne l'aurais fait moi-même. Ceci précisé, passons à un sujet véritablement préoccupant pour les Universitaires : l'insertion professionnelle des docteurs.

Quelques données sociologiques et une solution qui ne plaira pas à tout le monde

Comme chacun sait, les règles régissant le diplôme de doctorat ont été

modifiées par l'arrêté du 25 mai 2016, qui est venu remplacer celui du 7 août 2006. On peut noter que l'arrêté de 2006 était sobrement intitulé «arrêté relatif à la formation doctorale» tandis le nouveau texte est un arrêté «fixant le cadre national de la formation et les modalités conduisant à la délivrance du diplôme national de doctorat». Sans doute un effet du fameux «choc de simplification».

On ne rappellera pas ici en détails les nouveautés fort critiquables apportées par ce texte, en particulier l'encadrement des directeurs de thèse et leur rôle désormais effacé lors des soutenances. On se concentrera ici sur une problématique essentielle, celle de l'insertion professionnelle des docteurs, à partir d'un document très récent du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, intitulé «La situation des docteurs sur le marché du travail»².

Plusieurs éléments ressortent de ce document. On passera sur les éléments sociologiques dont l'intérêt est relatif : on apprend en effet que les titulaires d'un doctorat appartiennent largement aux classes supérieures de la société, viennent en grande partie de l'Île de France et sont majoritairement des hommes. Rien de bien surprenant. Répétons-le, la question n'est pas celle de la photographie de la société, mais bien celle de son évolution. Peu importe que la majorité des enfants d'ouvriers ne sont pas docteurs, si leur pourcentage augmente régulièrement. Mais cela, l'étude ne le dit pas. La question est moins de savoir si la maison a des étages que de savoir si elle comporte un ascenseur (social).

En outre, en ce qui concerne la «parité», l'étude se borne à constater un fait (51 % d'hommes pour 49 % de femmes), mais sans en chercher les causes. Une piste pourrait être le fait que le plus grand nombre de thèses est soutenu dans les matières des sciences «dures», autrement dit dans un milieu extrêmement masculin. Ce n'est pas le cas dans les sciences humaines ; mais l'argent de la recherche publique, depuis des années, finance en priorité les sciences dures, dans des proportions déraisonnables. On veut la parité ?

Rééquilibrions les financements des thèses entre les disciplines.

Une bonne insertion à moyen terme, des rémunérations tout aussi moyennes...

Autre enseignement, qui est classique pour ceux qui s'intéressent au doctorat, le fait que l'insertion professionnelle des docteurs soit progressive et relativement lente. Ainsi, dans les 5 années suivant l'obtention du diplôme, seuls 45% des docteurs ont un CDI, tandis qu'ils sont 96% après 10 ans. Après la date fatidique des 5 ans, l'insertion professionnelle des docteurs est d'ailleurs meilleure que celle des diplômés d'écoles de commerce ou des masters et comparable à celle des ingénieurs. Ces derniers, d'ailleurs, opèrent depuis quelques années, de concert avec les énarques, un lobbying intense pour obtenir le titre de docteur sans faire de thèse, ce que va leur permettre sans doute le nouvel arrêté³. Cette lenteur dans l'insertion est toutefois compensée par la stabilité ainsi que par le salaire médian, qui tourne autour de 3000 €, contre 2400€ pour les titulaires d'un master. De ce point de vue, les diplômés d'écoles d'ingénieurs ou de commerce sont mieux lotis (respectivement 3200 et 3300 €). De plus, globalement, très peu de docteurs se trouvent dans une situation précaire, par exemple avec de l'emploi à temps partiel, notamment après 5 ans.

A ce propos, compte-tenu du coût de la vie et du niveau d'études, on ne peut que constater que les docteurs sont sous-payés en France, ce que nos collègues Maîtres de Conférences ne savent que trop bien. Du reste, un Professeur commence également autour de 3000€, ce qui induit une dépréciation sociale évidente⁴. Personne n'est assez naïf dans notre syndicat pour croire que la récente nouveauté du «PPCR» puisse améliorer valablement les choses à cet égard⁵.

La non-reconnaissance du doctorat par les employeurs (y compris quand on nous dit le contraire)

... / ...

A vrai dire, on comprend aussi à la lecture de cette enquête que le diplôme de doctorat, en France, conduit dans la grande majorité des cas, à un emploi dans l'Université ou la recherche publique. Du coup, il est clair, et ce n'est pas nouveau, que l'insertion des docteurs dans une profession privée est difficile, ou peu attrayante compte tenu des efforts consentis pour atteindre ce niveau d'études. Le constat qui était fait déjà il y a quelques années sur la non-reconnaissance du doctorat par les employeurs (à commencer par l'administration) semble donc toujours d'actualité ⁶. Les chiffres de l'insertion professionnelle dans le secteur privé, et dans la fonction publique hors enseignement et recherche sont révélateurs : «la part des docteurs parmi les cadres de la fonction publique d'État se réduit à 2,6 %, ce qui n'est pas significativement différent de la proportion observée parmi les cadres d'entreprises (2,4 %), ni de la fonction publique hospitalière (2,2 %). C'est dans la fonction publique territoriale que la part de docteurs parmi les cadres est la plus faible (1,3 %) » ⁷.

Ce qui paraît rassurant dans l'étude c'est qu'à caractéristiques disciplinaires et d'employeur égales, le doctorat est compétitif par rapport aux formations d'ingénieurs ou d'écoles de commerce. A priori on se dit que c'est bien, en tout cas l'étude le présente comme un aspect positif. En réalité, un docteur a un niveau de qualification bien supérieur à un diplôme d'ingénieur ou d'école de commerce, et il est donc navrant de

constater que les niveaux de responsabilité et surtout de rémunération ne soient pas largement supérieurs pour les docteurs. En réalité, cette donnée présentée positivement me semble un autre symptôme de la non-reconnaissance du diplôme de docteur et de sa spécificité en France. Le fait que l'étude se propose de faire une comparaison «entre docteurs et diplômés de niveau bac + 5» est tout à fait révélatrice : sauf que le doctorat, sauf erreur de ma part est au minimum un bac + 8... Un peu comme si on mettait en parallèle un diplômé titulaire d'une licence professionnelle et un titulaire d'un baccalauréat professionnel. Qui accepterait une telle méthodologie ?

Epilogue qui a bien un rapport avec le sujet (quoique...)

En tout cas, cette étude fort intéressante et bienvenue vient conforter tout ce que nous disons depuis des années : les docteurs n'ont pas besoin de «formations doctorales» qui relèvent parfois de la pure et simple bouffonnerie ; ils n'ont pas besoin qu'on les «protège» de leurs directeurs de thèse (sinon, comme tout un chacun par la justice contre des agissements qui relèvent du pénal, comme le harcèlement, les violences, etc.).

Les doctorants ont besoin de financements pour leurs thèses, notamment pour les Sciences Humaines et Sociales ; ils ont besoin que les entreprises prennent conscience qu'ils sont rentables lorsqu'on les embauche dans le cadre d'une convention

CIFRE, y compris pour les juristes, économistes ou gestionnaires et politistes.

Les docteurs ont besoin que l'État montre l'exemple en reconnaissant le doctorat comme une qualification qui mérite augmentation. C'est ainsi que les entreprises, à leur tour, reconnaîtront le doctorat à un niveau supérieur aux diplômes d'ingénieurs ou d'écoles de commerce. Qui peut croire que dans un pays comme la France, ce soit le privé qui montre l'exemple au public ? Pas un historien du droit ! Ils ont besoin, quand ils sont Maîtres de Conférences ou Professeurs, d'être augmentés pour ne pas être déclassés socialement.

Laurent Reverso

1. <http://www.fo-fonctionnaires.fr/article/details.asp?a=3347> **OU**

<https://webmail.univtln.fr/service/home/~/?auth=co&loc=fr&id=10045&part=3>

2. <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid113021/la-situation-des-docteurs-sur-le-marche-du-travail.html>

3. L'article 1 de l'arrêté de mai 2016 prévoit en effet que «Le diplôme de doctorat peut s'obtenir dans le cadre de la formation initiale et de la formation tout au long de la vie » ; autrement dit par le mécanisme de ce que l'on appelait la « formation continue », qui comprend la reconnaissance de l'équivalence expérience-diplôme.

4. Partant du fait que dans la société telle qu'elle est, on respecte les gens à proportion de ce qu'ils gagnent. Je ne dis pas que cette situation me plaît, je me borne à constater un fait.

5. Je renvoie à cet égard au communiqué extrêmement détaillé que notre syndicat a publié le 20 février 2017 : «PPCR : un refus obstiné de répondre aux revendications».

6. Que l'on me permette de renvoyer à mon article dans ce même bulletin «Positions et propositions de SupAutonome Droit-Economie-Gestion-Science politique sur le doctorat», n°144, Juillet-Août-Septembre 2013, pp.12-14.

7. La situation des docteurs sur le marché du travail, p.5.

8. J'ai été directeur d'une École doctorale...



Les plus à plaindre, ce sont ceux qui restent

Philippe ROUYER - Vice-président SupAutonome-FO

■ Qui n'a jamais entendu cette platitude, qui suit habituellement On est tout de même peu de chose ? C'est ce que j'ai pensé, le jour de mon départ en retraite, qui Dieu merci, n'avait pas des allures d'enterrement. Je crois en effet avoir échappé de justesse à un certain nombre de désagréments que mes jeunes collègues vont devoir supporter. Je ne parle pas de la modernisation des bibliothèques, ni de l'introduction de certaines techniques de management innovantes, (ceci est une autre affaire) mais simplement de la situation matérielle et statutaire du bibliothécaire.

Retraites en baisse

Je pars avec une retraite que j'aurais pu souhaiter plus substantielle, mais qui me permettra de vivre décemment, d'autant que j'ai des goûts modestes et quelques économies. Ma pension sera revalorisée en fonction de l'inflation et ne sera pas indexée sur les salaires, et c'est un moindre mal. Je m'explique : si l'indexation sur les salaires est une revendication légitime pour les travailleurs du secteur privé, ce n'est pas une bonne affaire pour le fonctionnaire. Car ce que l'on considère comme salaire dans la Fonction publique, ce n'est pas ce que l'on perçoit, mais le traitement indiciaire, lequel baisse régulièrement en valeur relative puisque le point d'indice ne cesse de se dévaluer. Depuis 2010, l'inflation cumulée atteint largement 8%¹. Pendant la même période, la valeur du point a été augmentée de 1,2%. Il faudrait un miracle pour que le prochain gouvernement décide un rattrapage immédiat de la valeur du point et l'indexation de ce point d'indice sur l'inflation ! C'est pourquoi je préfère que ma pension soit revalorisée en fonction de l'inflation officielle plutôt qu'en fonction de l'évolution du point. Je sais bien que l'inflation calculée par l'INSEE ne correspond pas à l'inflation que subissent les retraités, car leurs besoins sont différents de l'ensemble de la population. En vieillissant, on mange moins, c'est bien connu, on achète moins de biens manufacturés, mais on consomme plus de services, plus de soins et de prothèses peu ou mal remboursés, et l'on doit, en dépit de revenus en baisse, faire face à une fiscalité locale toujours plus lourde. Je m'attends par conséquent à perdre un peu de pouvoir d'achat, mais je sais que ma pension sera meilleure que celle des générations suivantes. Et

que les jeunes ne comptent pas trop sur la retraite additionnelle. Après douze années de cotisations, je touche un complément de 45€ par mois ! Il est un fait que les jeunes conservateurs et bibliothécaires vont bénéficier d'une revalorisation indiciaire en début et en milieu de carrière, et cette mesure va masquer pour un temps la baisse relative des traitements. En revanche, leur pension sera calculée sur un traitement indiciaire appelé à se dévaluer : il est certain que l'inflation, qui n'a jamais complètement disparu, va reprendre dans les années à venir. Le dernier communiqué de l'INSEE fait état d'une hausse des prix de 1,3% et reconnaît que l'inflation atteint ainsi son plus haut niveau depuis novembre 2012².

Attractivité plus faible

J'ai connu une époque où la carrière de conservateur attirait beaucoup plus de jeunes diplômés qu'aujourd'hui. Les perspectives de carrière étaient-elles plus intéressantes ? Je ne saurais me prononcer, d'autant que le métier était très différent de ce qu'il est aujourd'hui. Les rémunérations étaient-elles supérieures ? On ne peut guère comparer, mais si l'on considère le genre de vie que l'on pouvait mener il y a quarante ans avec un traitement de conservateur, j'affirme que la situation s'est dégradée. Toujours est-il que le nombre de candidats qui se présentent au concours externe diminue chaque année. Ils n'étaient que 313 à passer les épreuves en 2016, et le concours ne semble plus un instrument de recrutement des jeunes diplômés, mais une machine à recycler des fonctionnaires d'autres corps qui ne veulent pas attendre d'avoir l'ancienneté requise pour se présenter au concours interne : lors du dernier concours, sur 14 admis, 4 étaient des enseignants titulaires, 2 des fonctionnaires stagiaires (probablement des enseignants encore non titulaires), 1 personnel de la Fonction publique (le rapport du jury ne donne pas plus de précision), et 1 contractuel de l'Enseignement supérieur (ATER ?). Les étudiants – qui constituaient autrefois la majorité des effectifs, n'étaient que 5, soit largement minoritaires. Ce concours, comme beaucoup d'autres, n'attire plus les véritables candidats externes. Les candidats qui s'inscrivent sont encore nombreux, mais moins de la moitié se présente pour passer les épreuves.

La course à l'indice

Le plus important, c'est qu'entré dans la Fonction publique de l'État, j'aurai jusqu'à la fin conservé mon statut. Nos jeunes collègues n'ont pas l'assurance de connaître le même sort. Et c'est là que j'en viens à la question de la rémunération, qui est fondamentale. Les revalorisations catégorielles peuvent corriger des injustices, mais elles entraînent, et c'est parfaitement légitime, des mesures analogues dans les autres corps. On en vient donc à accorder des indices sans cesse plus élevés, tandis que le point d'indice se dévalue. Si l'on continue de la sorte, l'échelle-lettre A sera accessible à la catégorie B en fin de carrière, tandis que les emplois supérieurs iront jusqu'à la lettre Z, sans que le pouvoir d'achat des intéressés en soit affecté de façon significative. Il est bien évident, et nous ne cesserons jamais de le répéter que l'augmentation de la valeur du point est le seul moyen de faire progresser équitablement, pour tous, les rémunérations, sans pour autant remettre en question la parité des corps et la hiérarchie des emplois.

Rémunérations accessoires ?

Mais ce n'est pas là que réside la difficulté majeure. Les fonctionnaires perçoivent des rémunérations accessoires, les primes, qui ne sont pas les mêmes pour tous. Les primes représentent en moyenne, pour la Fonction publique de l'État, 30% du traitement brut. Mais on sait que les personnels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ne perçoivent en fait de rémunérations accessoires, que 10 à 15% du traitement brut. Si l'on exclut du calcul les enseignants et les BIATSS, la moyenne remonte alors à 50-60%. Elle atteint 86% avec des pointes à plus de 100% pour la Haute Fonction publique. Il est manifeste que les rémunérations accessoires ont cessé de l'être, et que l'indice ne signifie plus grand chose pour nombre de fonctionnaires : il sert avant tout au calcul des pensions. Ces disparités se sont accrues au cours des 20 dernières années. Car s'il existait déjà dans les années 80 des ministères dans lesquels les primes étaient nettement plus importantes que dans le secteur de l'Éducation, ces rémunérations accessoires se situaient aux alentours de 30% du traitement brut pour la majorité des agents (j'en veux pour preuve mes bulletins de salaire des

... / ...

années où j'étais en détachement à la Caisse des Dépôts et Consignations).

Les primes ne sont pas nécessairement à condamner, car elles permettent des ajustements pour des corps ou des fonctions qui présentent des sujétions particulières ; mais un meilleur équilibre doit exister entre le traitement indiciaire et ces rémunérations complémentaires qui doivent rester accessoires. Sachant qu'il n'est pas concevable de réduire la rémunération globale y compris pour les emplois supérieurs de l'État, lesquels sont en France, ne l'oublions pas, beaucoup moins rémunérés que dans les pays voisins, c'est une réforme en profondeur de la politique salariale qu'il faudrait entreprendre. Il faudrait rééquilibrer la répartition entre les primes et le traitement de façon à ce que les primes redeviennent un simple complément du traitement. On me dira que ce rééquilibrage est en train de s'opérer. Il est prévu en effet d'intégrer progressivement une partie des primes dans le traitement. Nous irions donc dans la bonne direction mais à coup sûr pas sur la file de gauche : en 2020, les primes n'auront été intégrées qu'à la hauteur de 9 points d'indice ! On peut dire au choix (rayez la mention inappropriée)

1) qu'il s'agit d'une mesure symbolique mais forte.

2) que l'on se moque de nous.

Comblent le gouffre

Indépendamment de l'intégration des primes dans le traitement, il serait urgent de combler le gouffre qui existe entre les primes des fonctionnaires de l'Éducation et celle des autres agents de l'État. Mais il faudrait, pour nous aligner sur les autres fonctionnaires, multiplier nos indemnités par 4 ou 5 ! Nous comprenons parfaitement l'effort que cela représente, et c'est pourquoi il nous semblerait judicieux de combiner un rattrapage progressif avec une intégration d'une partie des primes dans les traitements, à condition bien entendu que cette intégration ait véritablement lieu et que nous sortions de cette plaisanterie des neuf points. Le rééquilibrage au profit des personnels de l'Éducation est une urgente nécessité : on voit bien les difficultés de recrutement que l'on rencontre dans beaucoup de disciplines. Et même les carrières des bibliothèques sont devenues peu attractives. Nous sommes persuadés que la France a les moyens de faire cet effort nécessaire à la survie du service public de l'Éducation. Mais encore faudrait-il avoir la volonté de l'expliquer à l'opinion publique, qui n'est pas aussi obtuse qu'on veut bien le dire.

La solution radicale

Il y aurait bien aussi une façon radicale de résoudre la question. Pour mettre fin à l'inégalité de traitement dont sont victimes les personnels de l'enseignement par rapport aux autres agents de l'État, il suffit simplement de les faire sortir de la Fonction publique, en les

transformant en employés sous contrat des universités ou des collectivités territoriales, comme ce peut être le cas dans d'autres pays d'Europe. Ce serait mettre fin au service public de l'Éducation. Ce serait aussi mettre fin aux concours, à un recrutement des enseignants fondé sur la seule compétence et aux garanties dont nous bénéficions dans notre déroulement de carrière. N'imaginons pas qu'il s'agit d'un fantasme. On y songe dans certains milieux... J'évoquais dans un article précédent un journaliste assez extrémiste dans ses positions (le même journaliste défendait l'Apartheid en Afrique du Sud), qui proposait entre autres de mettre fin à la Fonction publique de carrière, de supprimer les instances paritaires, d'interdire les syndicats et le droit de grève dans la Fonction publique. Mais c'était en 1954. J'ai constaté très récemment que des propositions assez comparables ont été formulées par un ancien ministre³ : il s'agirait de restreindre le statut de fonctionnaire aux seuls agents exerçant des fonctions régaliennes (donc en le refusant aux personnels de l'Éducation). Ces fonctionnaires d'autorité se verraient privés du droit de grève et de manifester (on sent bien que nous ne sommes pas loin de l'interdiction des syndicats et du retour aux associations de fonctionnaires). Ces idées, loin d'être cantonnées à des cercles marginaux, sont partagées par nombre de gens que l'on dit sérieux, et qui peuvent appartenir à des courants de pensée fort différents. Les uns voudraient nous retirer la qualité de fonctionnaires au nom du libéralisme et d'une prétendue efficacité, d'autres nous placeraient sous la coupe des établissements et des collectivités territoriales sous le prétexte de renforcer la démocratie locale. Moyennant quoi, la question de l'inégalité de traitement entre les fonctionnaires de l'Éducation et les autres ne se poserait plus. Et le nombre de fonctionnaires de l'État se trouverait réduit d'un million et demi, sans que la dépense publique ne soit pour autant minorée, mais peu importe...

Dans l'immédiat, c'est la baisse des retraites qui nous préoccupe, puisqu'elles sont calculées initialement à partir d'un indice dont la dévaluation certaine n'a fait l'objet d'aucune étude prévisionnelle. Il apparaît que la revendication de FO (revalorisation de 8% de la valeur du point) est d'une grande modération. Par ailleurs, les menaces qui planent sur nos statuts sont une réalité, et ne doivent pas être sous-estimées. Une fois de plus la preuve est faite que la défense des retraités et la défense des actifs sont indissociables.

Philippe Rouyer

¹ N'étant point trop habile avec les chiffres, j'ai consulté un calculateur d'inflation cumulée en ligne, établi à partir des données officielles et j'obtiens une inflation de 7,8% entre janvier 2010 et décembre 2016.

² Informations rapides, 21 février 2017, n°42.

³ Entretien accordé par Mme Michèle Alliot-Marie au Parisien du 20 janvier 2017, dont les termes sont repris par Public Sénat <https://www.publicsenat.fr/article/politique/alliot-marie-veut-priver-les-fonctionnaires-du-droit-de greve-53299>

«Pour une politique de santé bucco-dentaire cohérente»

Grève des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires en odontologie 23 février 2017

Syndicat Autonome des Enseignants en Odontologie- SUPAUTONOME-FO

*Hervé TASSERY PU-PH Odontologie conservatrice Marseille
Lucienne BIGEARD MCU-PH Santé publique Strasbourg
Monique-Marie ROUSSET PU-PH Odontologie pédiatrique Lille*

Contact : Lucienne BIGEARD odontautonome@gmail.com

SANTE BUCCO-DENTAIRE DES FRANÇAIS

Un arbitrage ministériel dévastateur dénoncé par toute une profession

Etat des lieux

La prise en charge de la santé bucco-dentaire des Français par l'Assurance Maladie n'a pas évolué depuis des dizaines d'années, tant au niveau de la politique de prévention que de l'augmentation de la base de remboursement des actes qui permettrait à tous de bénéficier des soins reconnus comme les plus efficaces par les sciences médicales.

Formés à l'excellence par l'enseignement initial et continu universitaire, les chirurgiens-dentistes assurent un service de santé de qualité et de proximité à la population, au prix d'investissements humains et financiers toujours plus lourds pour répondre à l'innovation médicale et technologique, aux normes d'hygiène et de sécurité et aux contraintes administratives imposées par l'Assurance Maladie.

Après l'échec des dernières négociations conventionnelles, le barème, imposé par arbitrage par la ministre de la Santé, va organiser une nouvelle dégradation insupportable de l'offre de soins, des conditions d'exercice de l'odontologie libérale, hospitalière et de l'enseignement hospitalo-universitaire.

Les enseignants-chercheurs-praticiens hospitaliers et les étudiants en chirurgie dentaire s'opposent, avec la Conférence des doyens d'odontologie et la Conférence des chefs de service d'odontologie des CHU, comme les chirurgiens-dentistes libéraux, à ce processus. Le SAEO dénonce l'évolution comptable de la politique de santé dont les enseignants chercheurs-praticiens hospitaliers observent, impuissants, les conséquences délétères dans les cabinets dentaires et les CHU au détriment de la santé bucco-dentaire des français, en particulier des personnes les plus fragiles.

Propositions

Mise en adéquation de la convention dentaire avec les objectifs de santé publique validés par toutes les organisations nationales et internationales et enseignés dans les facultés, sans pouvoir être appliqués en France faute de moyens.

1- Prendre en compte la prévention bucco-dentaire

Intégration des stratégies de prévention et de dépistage des pathologies bucco-dento-maxillaires de la naissance à la fin de vie.

Accueil, prise en charge et suivi spécialisé des personnes en situation de vulnérabilité.

Analyse des perspectives d'économies budgétaires obtenues grâce à la mise en place d'une vraie politique de prévention.

2- Prendre en compte, par l'augmentation cohérente des taux de remboursement, le coût des avancées thérapeutiques pour les mettre à la portée de tous, sans discriminations liées au niveau socio-économique des patients.

3- Structurer la recherche en odontologie qui détermine les programmes de santé publique et les bonnes pratiques cliniques.

1. Prendre en compte la prévention bucco-dentaire

Fejerskov, 2004,2017

Le concept mécaniste de dentisterie restauratrice doit être remplacé par un modèle médical préventif. Les activités curatives coûteuses ne doivent pas rester le socle du système de santé bucco-dentaire. A enveloppe budgétaire égale, il faut favoriser la prévention.

✓ Identifier des facteurs de risque et des facteurs de prévention

Pour une prise en charge préventive et curative individualisée

✓ Prévention primaire et secondaire des pathologies bucco-dento-maxillaires.

La prévention dentaire est l'une des plus efficaces et des plus rentables

✓ Améliorer la qualité et la pérennité des

traitements (prévention tertiaire)

Les traitements efficaces coûtent moins cher à terme

✓ Prise en charge spécifique des patients identifiés à risque et vulnérables

20% des patients concentrent 80% des traitements

✓ Former des intervenants de l'hygiène bucco-dentaire : praticiens et hygiénistes

Organiser et financer dans les CHU de vraies consultations de prévention où les étudiants pourront être formés

✓ Informer et motiver les patients

Instauration d'un contrat de soins

2. Valoriser de bonnes pratiques professionnelles et l'innovation

Mettre en cohérence la nomenclature des actes avec la valorisation de la recherche (nouveaux protocoles, nouveaux matériaux, innovations) et les recommandations de bonnes pratiques cliniques

Doméjean et col, 2017

A l'université et dans les CHU, donner les moyens humains et financiers pour

✓ Développer l'excellence pour augmenter l'attractivité (cf. échanges Erasmus).

Comment justifier la mise en place de centres de formation d'excellence alors que nous formerons des étudiants condamnés à devenir des dentistes *low cost* ?

✓ Revaloriser le modèle d'enseignant-chercheur hospitalo-universitaire

Conserver l'apport de l'expérience clinique des MCU temps partiels

✓ Développer le partenariat avec les industriels
✓ Considérer la prothèse comme un moyen thérapeutique et non comme une finalité

Les propositions du ministère inversent la donne
✓ Promouvoir la dentisterie à minima dans l'enseignement

Favoriser et enseigner le travail sous microscope. La France est leader mondial des caméras intra-orales de diagnostic et il n'y a aucune subvention pour les faire installer dans les CHU

✓ Créer un corps d'hygiénistes dentaires

✓ Développer l'enseignement du travail à

4 mains (assistante dentaire)

Amélioration de la qualité des soins et création d'emplois

3. Structurer la recherche et favoriser la mobilité des chercheurs

La science et la recherche fournissent les bases des programmes de santé fondés sur la preuve de la pratique clinique

Cuisinier 2017

Le bilan de la recherche odontologique en France est alarmant

✓ La recherche en odontologie en France se situe au dernier rang des pays à PNB élevé, en raison du soutien insuffisant à l'activité de recherche dans les facultés de chirurgie dentaire

✓ Sur les 289 unités de recherche INSERM, deux seulement sont attachées à des Facultés de chirurgie dentaire (Strasbourg et Nantes), soit 0.6% des laboratoires INSERM, ces unités travaillent sur les biomatériaux et l'ingénierie tissulaire.

✓ Aucun laboratoire de recherche n'est dédié à la carie dentaire, à la parodontologie ou à l'implantologie, alors que ces pathologies coûtent 9.9 billions d'euros en 2010 et représentent 10.3% des dépenses de santé

✓ Sur 2559 chercheurs INSERM, 6 sont dentistes,

soit 0.2%

Organiser la translation entre les sciences fondamentales et la pratique clinique pour augmenter le niveau de qualification des praticiens

Favoriser l'intégration de chercheurs mono-appartenant scientifiques en lien avec les chercheurs cliniciens odontologistes

Conclusion

Les enjeux médicaux, médico-sociaux et médico-économiques de santé publique bucco-dentaire ne relèvent pas de demi-mesures arbitraires.

Ils exigent une révision complète de la politique de prise en charge par l'Assurance Maladie, en concertation avec l'ensemble des intervenants

Agenda

Janvier

- 17 janvier 2017 : CNESER plénier
- 18 janvier 2017 : CNESER accréditations
- 9 et 10 janvier 2017 : Conseil national du SNPRES-FO
- 16 janvier 2017 : Comité directeur SUPAUTONOME-FO
- 31 janvier 2017 : Réunion section SUPAUTONOME-FO Nice

Février

- 16 février 2017 : Réunion de préparation des CTU et CTMESR, DGRH MESR
- 20 février 2017 : Comité Technique Universitaire
- 21 février 2017: CTMESR
- 21 février 2017 : CNESER commission permanente
- 22 février 2017 : CNESER accréditations
- Audience avec le conseiller santé du MESR

Mars

- 9 et 10 mars 2017 : Commission exécutive Fédérale de la FNEC FP-FO
- 10 au 15 mars 2017 : Congrès de la Fédération Générale des Fonctionnaires FO
- 12 mars 2017 : CNESER accréditations
- 15 mars 2017 : Réunion de concertation sur les contractuels, DGRH MESR
- 20 mars 2017 : Réunion de préparation du CTMESR sur le RIFSEEP, DGRH MESR
- 21 mars 2017 : CNESER commission permanente
- 27 mars 2017 : Comité directeur de SUPAUTONOME-FO
- 28 mars 2017 : Réunion commune SUPAUTONOME-FO / SNPRES-FO

élections, piège à c...

Les politiques n'ont jamais beaucoup aimé les universitaires, sauf s'ils leur servent de faire-valoir (on l'a vu en 2012, lorsque les universitaires bien-pensants ont été pris de hollandite aiguë). Peut-être y-a-t-il chez nous une indépendance et une liberté de penser qui dérange (et qu'ils n'ont pas). Alors, depuis des années, afin de répondre à la grave crise de l'Université qu'ils ont provoquée, ils nous imposent des réformes de structures, dans lesquelles la démocratie universitaire est de plus en plus malmenée. C'est un peu l'esprit de la V^{ème} république : renforcer l'exécutif et l'accompagner de chambres d'enregistrement, au nom de l'efficacité bien évidemment. Les programmes des candidats sont dans la lignée de la doxa actuelle : autonomie, structures, gouvernance, recrutement, évaluation (alors que les enseignants-chercheurs ne cessent d'être évalués tout au long de leur carrière). La raison managériale les fascine. Prenons Macron, la coqueluche du Système et des élites : il est dans l'incantation du constat et le blabla prudent du séducteur qui nous dit des mots creux, des mots qu'on dit avec les yeux, sauf la proposition sibylline de la «liberté de recrutement» des universitaires (comme si d'ailleurs elle était contrainte ; on ne sait jamais ce que cache le mot liberté chez les ambitieux et quand il y a du flou, il y a des lous).

L'évaluation est devenue l'alpha et l'oméga de toute réforme universitaire. Évaluation, j'écris ton nom ! Et chez les politiques, l'évaluation c'est toujours pour les autres. On ne sache pas que les évaluations de la Cour des comptes changent grand-chose à l'action du politique. Si à chaque mauvaise évaluation, un ministre et ses technocrates devaient démissionner, ça valerait tous les jours !

La disparition du CNU ou sa transformation est aussi une obsession des réformateurs.

Dans le collier de perles programmatiques, retenons celle de Fillon qui affirme péremptoirement qu' «on ne peut plus laisser les évaluateurs être choisis non en fonction de leurs qualités scientifiques mais du score obtenu par le syndicat qui les a désignés sur une liste électorale». Suivant le parallélisme des formes, je répondrais alors qu' «on ne peut plus laisser les conseillers régionaux, municipaux et d'agglomération, choisis non en fonction de leur qualités à gérer les affaires publiques mais du score obtenu par le parti qui les a désignés sur une liste électorale.» S'il est scandaleux que les syndicats désignent leurs candidats aux instances élues, pourquoi les partis désignent-ils des candidats aux élections politiques ? Le mépris réitéré des élites technocrato-politiques envers le CNU est insupportable et le refus de l'élection inquiétant. Il est inadmissible de dénier la qualité scientifique de nos collègues élus au CNU. Y ayant siégé, j'ai pu le constater : mes collègues étaient bien des «publiants». Syndiqués ou non, ces universitaires font bien leur travail. Et les évaluations – notamment les qualifications – qu'ils rendent ne dépendent aucunement des sensibilités syndicales, mais bien de la qualité des dossiers et des travaux qu'ils examinent (les querelles de chapelles et de réseaux scientifiques ont plus d'importance que les étiquettes). Lorsqu'ils établissent les listes – et c'est bien le cas à l'Autonome – les syndicats veillent à la représentativité et au sérieux de leurs candidats. Les élus du CNU ne sont pas des apparatuschiks, contrairement à pas mal de politiques qui commencent dans l'appareil (par exemple attachés parlementaires ou de cabinet) et finissent par les fonctions, bien rémunérées, d'élus.

Ce peut être alors l'élection qui dérange. On a déjà supprimé le scrutin des prud'hommes

qui coûtait trop cher. La démocratie a hélas un coût : supprimons les élections. Chiche ! Mais qui nommerait les députés et les sénateurs ? Le politique voudrait la démocratie sociale tout en refusant les syndicats. Cela rappelle les conceptions patronales du temps jadis qui pouvaient accepter – du bout des doigts – le dialogue social et la représentation ouvrière, à condition que les patrons les contrôlent. Les politiques et le ministère aimeraient tellement que tous les membres du CNU soient nommés (une partie l'est déjà) et en faire une chambre des pairs, dociles au pouvoir. À moins que le ministre ne soit habilité à désigner les candidats sur les listes syndicales, rappelant ainsi la candidature officielle du Second Empire. Mais il n'est pas certain que les manœuvres de couloir précédant la nomination soient plus saines que l'élection qui, comparée à tous les autres systèmes, reste le moins mauvais pour un démocrate. Cette phobie de l'élection et des syndicats est curieuse. Décidément, chez nos dirigeants, la démocratie ¹ (dans sa version «verticale du pouvoir» chère à Poutine) est à la mode. Ah tout serait pour le mieux dans le meilleur des mondes si le président ou le ministre pouvait nommer les élus ! Ce n'est pas en amoindissant la démocratie universitaire qu'on redonnera confiance aux enseignants-chercheurs dans l'Université.

Martinville, universitaire électeur, électrophile, élu et prédestiné (amen !)

¹ Pour nos collègues peu habitués aux néologismes de la science politique, la démocrature une sorte de dictature politico-technocratique et clanique qui se déguise en démocratie (en contrôlant et manipulant les élections). Depuis Montesquieu on sait que tout pouvoir n'aime pas le contre-pouvoir. Chez nous, la tendance serait plutôt à la démo-technocrature !



Fédération Nationale de l'Enseignement,
de la Culture et de la Formation Professionnelle
FNEC FP FORCE OUVRIERE



SNPREES-FO et SUPAUTONOME-FO
snprees@fo-snprees.fr communication@supautonome.com

Compte rendu du Comité technique des universitaires (CTU) du 20/02/2017 par vos élus FO

PPCR, l'envers du décor : blocage des rémunérations, renforcement des contournements de l'HDR, formatage pédagogique des nouveaux collègues, attaques contre le statut

Ce CTU avait pour finalité principale d'examiner les modifications du décret 84-431 qui fixe les statuts des corps des maîtres de conférences et professeurs, en particulier en ce qui concernait la transposition de PPCR «parcours professionnels, carrières et rémunérations» à ces corps.

Des organisations syndicales pensent voir des «avancées» avec la mise en œuvre de PPCR (parcours professionnels, carrières, rémunérations). Mais la triste réalité de PPCR demeure.

Cette réalité est celle d'une réfection des grilles qui n'ouvre aucune perspective nouvelle de carrière, qui prépare en outre un blocage durable des rémunérations et une régression en valeur nette totale de la rémunération des maîtres de conférences au-delà du 8e échelon et des professeurs (nous renvoyons à ce sujet à notre déclaration préalable).

De plus, alors qu'il a refusé toutes les interventions des organisations syndicales relatives aux passages du décret non concernés par les modifications, le ministère a de son côté utilisé le passage du décret statutaire en CTU pour introduire des modifications étrangères à PPCR et qui constituent de nouvelles brèches dans le statut.

Beaucoup d'amendements avaient été déposés, très peu ont été retenus par l'administration et le ministère, qui avait consenti à déléguer son conseiller social au CTU.

Amendements retenus (soutenus par FO et d'autres O.S.) :

- dans la procédure de mutation simplifiée, qui ne nécessite pas la réunion d'un comité de sélection, l'introduction d'un entretien avec le directeur de composante, qui apparaissait comme un véritable entretien d'embauche, a été retirée par le ministère ;
- toujours dans la procédure de mutation, les deux rapporteurs sur le dossier de mutation devront être choisis parmi les membres du CAC, alors que la rédaction originelle du ministère ne précisait rien à propos de ces rapporteurs ;
- pour le choix des enseignants-chercheurs présents en commission de réforme, le conseil de référence sera le CT d'établissement (délégation d'EC sur la base de la représentativité syndicale), et non le CAC, comme prévu initialement par le ministère.

... / ...

Le décret entérine ou introduit par ailleurs des évolutions négatives :

- Les procédures de contournement de la qualification et de l'HDR pour devenir professeur sont étendues aux maîtres de conférences ayant exercé des mandats de président du CAC ou de VP CA, VP CEVU ou VP «en charge des questions de formation». C'est un peu comme si on conférait d'office un diplôme de médecin aux directeurs administratifs et directeurs adjoints des agences régionales de l'hospitalisation !

- Une formation obligatoire est prévue pour les maîtres de conférences stagiaires, avec une décharge d'1/6^e du service d'enseignement. La formation peut être assortie d'un «tutorat». Le responsable du service de formation (qui pourrait ne pas être un enseignant-chercheur) délivrera un « avis » sur celle-ci. Imposer cette formation revient à considérer que les nouveaux recrutés ne seraient pas qualifiés en termes d'enseignement. En outre beaucoup d'exemples locaux, où de telles formations existent déjà parfois sur la base du volontariat, montrent que ces formations sont souvent des formatages attentatoires à la liberté pédagogique (critique de l'enseignement magistral, du maintien des exigences disciplinaires, culpabilisation et fragilisation des enseignants, ...). Il s'agit surtout d'inculquer un «esprit d'établissement», des pratiques pédagogiques extra-statutaires (MOOC, cours en ligne non payés, ...), moins onéreuses (TD en lieu et place des CM, non comptabilisation d'heures faites dans le cadre de «nouvelles pratiques»), d'habituer aussi à l'accomplissement de tâches ne relevant pas des obligations statutaires (tâches administratives, réunions de «concertations» multipliées, ...). En outre, l'exemple de la formation dans le secondaire, dans le cadre de la «masterisation», montre que ce type de «formation» entraîne des démissions ou non titularisations accrues.

- Un «échelon exceptionnel» en hors-échelle lettre B est créé en fin de hors-classe des maîtres de conférences. Le critère principal dans l'accès des maîtres de conférences à cet échelon sera leur «investissement [...] dans leur mission d'enseignement». Cette minoration explicite de la recherche constitue une attaque frontale contre la définition statutaire du service des maîtres de conférences. Défaut annexe, le contingentement de cet échelon sera en outre très fortement restrictif puisque dépendant de considérations budgétaires. Au demeurant, compte tenu du déroulement des discussions préparatoires à PPCR comme de celles qui ont suivi, rien ne permet de croire que le gouvernement acceptera un quelconque décontingement de l'accès à cet échelon spécial, décontingement que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a promis de tenter d'obtenir du ministère des Finances...

Votes sur l'ensemble du décret

Contre : FO, ainsi que la CGT et SUD.

Pour : FSU (un élu FSU s'est abstenu), CFDT, UNSA.

Contacts : snprees@fo-snpres.fr et communication@supautonome.com

BAREME DE COTISATION 2017

BAREME DE COTISATION Veuillez cocher selon votre situation :	DROIT ÉCO GESTION SC. POLITIQUES- SCIENCES – SANTÉ (coût réel après réduction d'impôts)	LSH (coût réel après réduction d'impôts)	BIATSS (coût réel après réduction d'impôts)
<input type="checkbox"/> PU-PH classe exceptionnelle	210 € (71,40€)	—	Catégorie <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> INM < 416 = 80 € (27,20 €) <input type="checkbox"/> INM de 427 à 821 = 110 € (37,40 €) <input type="checkbox"/> INM > 821 = 130 € (44,20 €)
<input type="checkbox"/> PU-PH 1 ^{re} et 2 ^{de} classe	200 € (68,00€)	—	
<input type="checkbox"/> Professeur classe exceptionnelle	190 € (64,60€)	240 € (81,60€)	
<input type="checkbox"/> Professeur 1 ^{re} classe	170 € (57,80€)	200 € (68,00€)	
<input type="checkbox"/> MCU PH	160 € (54,40€)	—	
<input type="checkbox"/> Prof. 2 ^{de} cl. <input type="checkbox"/> PRAG HC <input type="checkbox"/> Maître de conférences hors classe	150 € (51,00€)	160 € (54,40€)	
<input type="checkbox"/> Maître de conférences classe normale <input type="checkbox"/> PRAG	130 € (44,20€)	130 € (44,20€)	
<input type="checkbox"/> Assistant <input type="checkbox"/> AHU <input type="checkbox"/> CCA <input type="checkbox"/> PRCE	110 € (37,40€)	100 € (34,00€)	
<input type="checkbox"/> ATER <input type="checkbox"/> Doctorant contractuel <input type="checkbox"/> Vacataire <input type="checkbox"/> Lecteur <input type="checkbox"/> Alloc.Mon <input type="checkbox"/> AMN	80 € (27,20€)	43 € (14,62€)	
<input type="checkbox"/> Associé mi-temps <input type="checkbox"/> Retraités	1/2 cotisation (cf. ci-dessus)	Pr 62 € (21,08€) MCF, etc. 45 € (15,30€)	



j'adhère

SupAutonome-FO

6/8, rue Gaston Lauriau - 93513 Montreuil Cedex

Tél : 01 56 93 22 50

Courriel : accueil@supautonome.com - www.supautonome.com



FORMULAIRE 2017

d'ADHESION

de RENOUVELLEMENT

de MODIFICATION

Mme / M

Nom Patronymique, Prénom

Nom marital

Année de Naissance

Adresse à laquelle vous désirez recevoir le bulletin de SupAutonome FO et toute correspondance

Code postal

Ville et bureau distributeur

Téléphone personnel

Téléphone professionnel

Téléphone mobile

Etablissement (Université, Ecole, etc)

Composante (UFR, IUT, IUFM, etc)

Discipline

Section CNU

IMPORTANT : courriel professionnel et/ou personnel pour recevoir les courriers syndicaux

Classe : _____ Echelon : _____ Situation administrative (titulaire, stagiaire, retraité, etc.) : _____

Déclare adhérer à SupAutonome-FO

Droit, éco-gestion

LSH

Sciences et tech

Santé

Biatss

pour l'année 2017

Mode de Règlement : ➔ par chèque bancaire ou postal, joint impérativement au présent formulaire

Reportez-vous, svp, au tarif de cotisation correspondant figurant ci-contre

*Nous vous rappelons que les adhésions syndicales sont :
confidentielles et annuelles (du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017),
déductibles de vos impôts, à hauteur de 66% du montant des cotisations versées pour l'année (case 7AC)*

Date et signature

Les informations recueillies dans le présent questionnaire ne seront utilisées et ne feront l'objet de communication extérieure que pour les seules nécessités de la gestion ou pour satisfaire aux obligations légales et réglementaires ; elles pourront donner lieu à exercice du droit d'accès dans les conditions prévues par la loi n°78-11 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 janvier 1978.

SupAutonome (FNSAESR)
6-8 rue Gaston Lauriau
93513 MONTREUIL CEDEX
Tél. 01 56 93 22 50

accueil@supautonome.com
http://supautonome.com

REDACTEUR EN CHEF:

Michel Gay
(S.G. Sup Autonome,
Sciences de Gestion, Lyon III)

COMITE DE REDACTION :

Bruno Delmas
(S.G. Ecole des Chartres)
Philippe Rouyer
(Vice-président SupAutonome,
S.G. Bibliothèques)
Anne-Marie Baranowski
(SupAutonome LSH)
Philippe Chassigne
(SupAutonome-LSH)
Guillaume Drago
(Droit)
Laurent Reverso
(Droit)
François Unger
(S.G. Odontologie)
Jean-François Piette
(SupAutonome Santé)

Bulletin
de la Fédération Nationale
des Syndicats Autonomes
de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche

Directeur de la publication :
Jean-Louis Charlet

Dépôt légal à parution
Commission paritaire :
0715 S06560



Imprimerie du Progrès
Bd de la Résistance
12400 Saint-Affrique

La reproduction même partielle
de textes parus dans ce bulletin
est formellement soumise
à l'autorisation préalable
du Bureau National
de SupAutonome

Sommaire

Revalorisation ou régression ? Editorial de Michel Gay	page 1
Entrée dans l'âge sombre Dominique Barjot	page 3
L'insertion professionnelle des docteurs : changements et permanences Laurent Reverso	page 5
Les plus à plaindre, ce sont ceux qui restent Philippe Rouyer	page 7
Pour une une politique de santé bucco-dentaire cohérente Syndicat autonome des Enseignants en Odontologie ..	page 9
Agenda	page 10
Chronique de la bêtise universitaire Martinville	page 11
Communiqué : PPCR, l'envers du décor	page 12
Barème de cotisation 2017	page 14
Bulletin d'adhésion 2017	page 15