

Les propositions qui nous ont été faites pour les EC (MCF et PR2) correspondent à un alignement sur la nouvelle grille des professeurs agrégés. Comme le précise la fiche de présentation, il s'agit d'une mise en cohérence avec cette avancée, qui est connue de tous nos collègues, et qui doit maintenant bénéficier aux enseignants-chercheurs.

Sans mesures de revalorisation :

- les EC (et les chercheurs) seraient déclassés vis-à-vis des enseignants des 1^{er} et 2nd degrés ;
- le doctorat serait totalement dévalorisé et perdrait encore en attractivité alors qu'il peine à être reconnu à sa juste valeur ;
- il en naîtrait un sentiment d'injustice, voire d'iniquité de traitement (légitime) qu'il serait impossible de justifier et d'assumer politiquement.

Sup'Recherche-UNSA revendique un traitement différencié en faveur des EC et ne peut se satisfaire d'un simple alignement sur la grille des agrégés.

Nous portons une attention particulière à la situation des MCF. La revalorisation de leur grille indiciaire est donc une occasion à ne pas manquer pour avancer sur plusieurs de nos mandats essentiels :

- **réduire les inégalités de traitement et de reconnaissance entre catégories ;**
- **corriger les phénomènes de plafond de verre** lors du passage MCF/PR. Ce plafond est entretenu par plusieurs blocages qu'il sera impossible de lever autrement (*seule une fusion des deux corps permettrait de les lever*) : conditions de qualification aux fonctions de PR (HDR, agrégation pour certains groupes CNU), mobilité engendrée par le changement de corps, difficulté croissante de balancer vie professionnelle / vie privée, etc. La part des femmes promues décroît avec la progression des avancements de grade, de la HC des MCF (46,7%) au 2^{ème} échelon de la CE des PR (16,9%) ;
- **reconnaître l'engagement dans l'ensemble des missions** autres que la seule activité de recherche et de publication. L'accès au corps des PR pour des MCF particulièrement investis reste limité et sous réserve d'être titulaire d'une HDR et qualifié.

Il faut tenir compte de plusieurs caractéristiques spécifiques ; entre autres :

- de la nécessité de **revaloriser le doctorat** et d'accroître (à tout le moins, de maintenir) son attractivité ;
- des **conditions de qualification et de recrutement** qui se sont considérablement durcies (multiplication des post-docs, et autres expériences d'enseignement et de recherche exigées) ;
- de l'âge moyen d'entrée dans la carrière qui est de 32 ans ;

- du fait qu'il **existe déjà un grade accessible au choix** (la HC) où les tâches citées *supra* sont « censées » avoir été prises en compte (*cf. critères des sections CNU*) ;
- du fait que **les publics prioritairement ciblés** par ces mesures de revalorisation **ont peu de chances d'accéder au corps des PR.**

Il convient également de rappeler que les missions des EC sont plus nombreuses et diverses que celles des PRAG (pédagogie) et celles des chercheurs (recherche). Les missions des EC, telles que mentionnées dans *l'art. L.123-3 du CE*, sont : *la formation initiale et continue ; l'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle des étudiants ; la diffusion de la culture humaniste, en particulier à travers le développement des sciences humaines et sociales, 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 ; la coopération internationale.* Missions auxquelles il faut ajouter les **tâches relatives à l'administration des diplômes, des établissements et de leurs composantes** (départements, instituts, UFR, labos, etc.). Sans parler du temps consommé par les réponses à appels à projets et à la course aux financements pour l'activité de recherche !

Enfin, bien que n'ayant pas le temps matériel dans le délai imparti (deadline fixée au lundi 28/11/2016), Sup'Recherche-UNSA et sa fédération travailleront dans les semaines à venir, à recueillir et comparer tous les éléments relatifs au déroulement de carrière des MCF et des PRAG selon les propositions formulées par le MENESR : conditions d'accès, âge moyen d'entrée, vitesse de progression, âge et ancienneté moyens d'accès à la HEA et, *a fortiori*, à la HEB, position au moment du départ à la retraite... La comparaison doit aussi être faite avec les grilles des IA-IPR et celles des administrateurs civils.

En tenant compte de l'ensemble de ces éléments, Sup'Recherche-UNSA propose 3 scénarii alternatifs à la proposition présentée par le MENESR. **Dans tous les cas, la HC des MCF et la 2^{ème} classe des PR permettent un accès automatique à l'indice sommital HEB sans contingentement ; la durée du 5^{ème} échelon de la HC des MCF et de la 2^{ème} classe des PR (IM 830) est abaissée à 3 ans**, comme prévu pour les grilles cibles (2020) des PRAG ou des IGR, et pour coller à la situation actuelle des administrateurs civils.

Scénario 1 : (a minima)

- **Accès à la HEB pour la HC des MCF** et à la 2^{ème} classe des PU **sans contingentement.** Il s'agit d'ajouter un 7^{ème} échelon à la Hors Classe des MCF, tel que prévu pour les PR2 dans la proposition du MENESR.

À noter que *i)* 20% du corps se trouve à la HC mais que tous n'arriveront pas à la HEB (changement de corps pour quelques-uns, départs à la retraite pour d'autres, etc.) ; *ii)* **cela ne nécessite pas de modification statutaire.**

- Idem pour les MCU-PH et les PU-PH.

- Pour les CR : on conserve la proposition du MENESR *i.e.* fusion de la 2^{ème} classe et de la 1^{ère} classe (création d'une CN) ; création d'une hors classe avec indice sommital à la HEA visant, à terme, 10% du corps.

Argumentaire : les CR ont une activité exclusivement de recherche qui leur permet de publier et de soutenir une HDR dans des délais raisonnables. Dès lors, ils bénéficient d'une possibilité supplémentaire de débouché : ils peuvent prétendre devenir DR ou PR (c'est courant dans certaines disciplines : exemple de la 25^{ème} section CNU).

Scénario 2 : Application des grilles des administrateurs civils (deux premiers grades) aux MCF.

Indice sommital de la hors classe à la HEB bis par création de 2 échelons supplémentaires : un 7^{ème} échelon à la HEB + un échelon spécial à la HEB bis. L'accès à cet échelon spécial pourrait se faire au choix, selon le modèle de la procédure d'avancement spécifique et avec un cadrage des fonctions et responsabilités pédagogiques à valoriser.

Argumentaire : l'alignement des grilles des EC sur celles des administrateurs est une proposition ancienne (L. Jospin). Dans les années 90, les grilles de MCF et d'administrateurs étaient identiques avec un indice sommital à la HEA. Depuis, les premiers sont restés à la HEA alors que les seconds passent automatiquement à la HEB bis.

La 2^{ème} classe des PR devra être adaptée en conséquence. Idem pour les MCU-PH et PU-PH.

Scénario 3 : voir grilles dessous.

- MCF : **Ajout d'un 7^{ème} échelon à la hors classe des MCF avec un indice sommital à la HEB ; Création d'une classe exceptionnelle identique à celle des PR1, avec un indice sommital à la HEC.** L'accès à cette classe exceptionnelle se ferait au choix, selon le modèle de la procédure d'avancement spécifique et avec un cadrage des fonctions et responsabilités pédagogiques à valoriser.

- Idem pour les MCU-PH

- **Ajout d'un échelon à la hors classe des CR avec un indice sommital à la HEB.**

- PR : ajout d'un 7^{ème} échelon à la 2^{ème} classe des PR avec un indice sommital à la HEB ; Fusion de la 1^{ère} classe des PR avec le 1^{er} échelon de la classe exceptionnelle (indice sommital à la HED). L'accès au 2^{ème} échelon de la classe exceptionnelle resterait au choix et à un indice terminal à la HEE.

- Idem pour les PU-PH.

Schématisation du scénario 3 pour les MCF / PR



Eléments comparatifs (à compléter)

PRAG / MCF

Âge moyen d'entrée dans la carrière : 25,3 ans dont 33% issus de l'ENS (données 2007) pour les PRAG ; 32 ans pour les MCF.

Indice moyen d'entrée dans la carrière :

Accès à la HEA :

Un agrégé accèdera à la HEA en 23 ans s'il a bénéficié de 2 accélérations de carrière et en 25 ans au mieux sans accélération. Soit à l'âge de 48/49 ans en moyenne.

Un MCF, quant à lui, accèdera à la HEA en 23 ans minimum, à condition qu'il ait franchi le cap de l'avancement de la CN à la HC qui se fait au choix. C'est-à-dire à l'âge de 52 ans, au mieux !

La durée de la thèse de doctorat, qui est de 3 ans minimum (qui n'entre pas nécessairement dans le décompte d'ancienneté alors que les années d'études à l'ENS sont reprises), restera une pénalité pour le MCF dans l'avancement de sa carrière.

Accès à la HEB :

Eléments comparatifs MCF / IA-IPR

Actuellement, le 6^{ème} échelon de la classe normale des IA-IPR correspond au 5^{ème} de la HC des MCF. Ils y restent 2 ans et 3 mois contre 5 ans pour les MCF. Ensuite, ils accèdent automatiquement à la HEA. Les IA-IPR HC accèdent en 2 ans, au plus, à la HEB.

Eléments comparatifs MCF / administrateurs civils

Actuellement, la structure de la HC des administrateurs civils et celle des MCF sont identiques jusqu'au 6^{ème} échelon. Sauf que la durée du 5^{ème} échelon est de 3 ans pour les administrateurs et de 5 ans pour les MCF. Dans la proposition initiale du MENESR, l'indice sommital pour les MCF serait porté à la HEB via un échelon spécial contingenté (au choix) alors qu'il est déjà à la HEB bis pour les administrateurs !