

Numéro spécial

12 avril 2021

Les propositions de Sup'Recherche-UNSA pour améliorer vos carrières



Sup'Recherche-UNSA, en choisissant la négociation avec le ministère a obtenu la signature d'un protocole d'accord qui va permettre une amélioration des rémunérations et des carrières. Parmi l'ensemble des mesures, il y a les 2000 possibilités nouvelles aux maîtres et maîtresses de conférences expérimentés d'accéder au corps des professeurs d'université par une voie de recrutement réservée. Vous trouverez dans cette publication spéciale de SUPR'Info les propositions que nous faisons au MESRI pour la mise en place de cette mesure.

Repyramide des corps des enseignants-chercheurs

La procédure

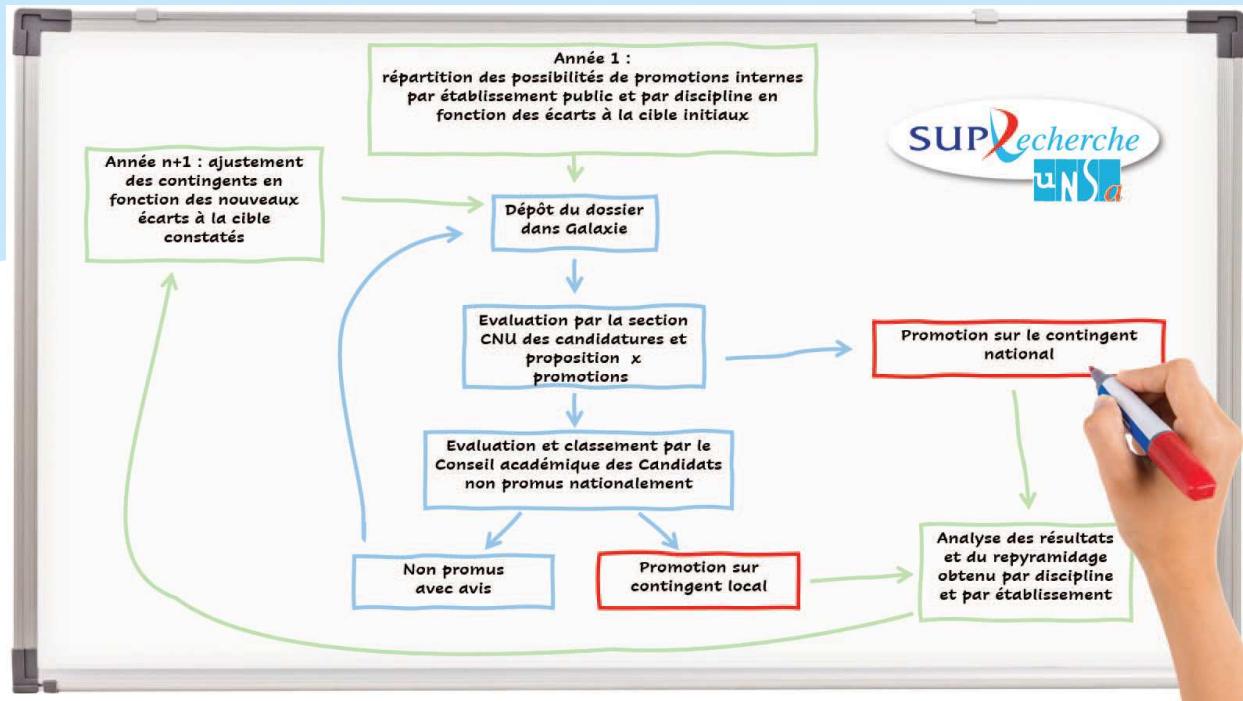
Nous avons obtenu la création d'une voie de promotion interne provisoire pour l'accès des maîtres de conférences dans le corps des professeurs des universités. Nous proposons que ce dispositif de promotion interne soit calqué sur celui d'avancement de grade.

En effet, nous connaissons collectivement le fonctionnement de cette procédure, ses limites et ses avantages. Rester dans cette logique permet de projeter assez simplement dans les attendus. Par ailleurs les instances qui seront mobilisées pourront s'appuyer sur des démarches, un cadre connu et préexistant. Cela évite de recréer dispositifs et procédures.

Sup'Recherche-UNSA propose que chaque candidat.e dépose sa candidature dans Galaxie selon un calendrier et des modalités définis par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

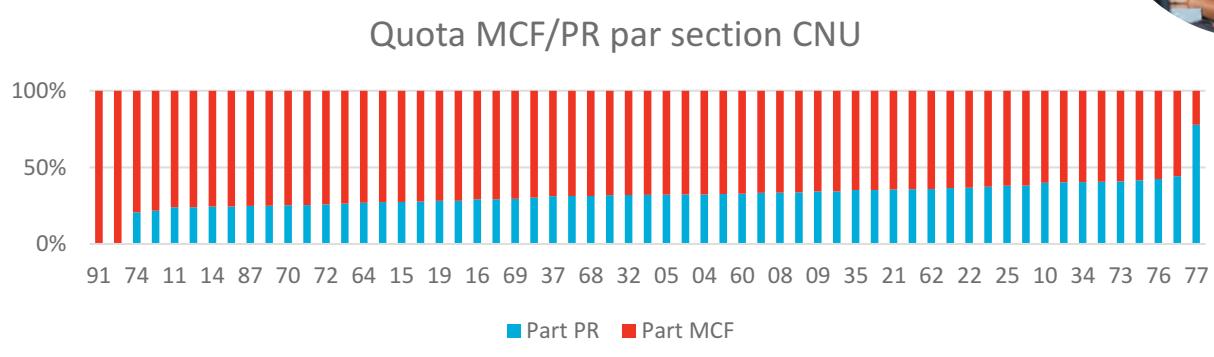
Comme pour les avancements de grade, deux contingents de promotions seront arrêtés : l'un sera attribué par une procédure nationale et l'autre au niveau local.





Le contingent de promotions nationales permet de prendre en compte des critères de recherche et d'établir une hiérarchisation au sein d'un domaine disciplinaire. Le contingent local permet aux établissements de conduire un politique de GRH et de prendre en compte des investissements au service de l'institution.

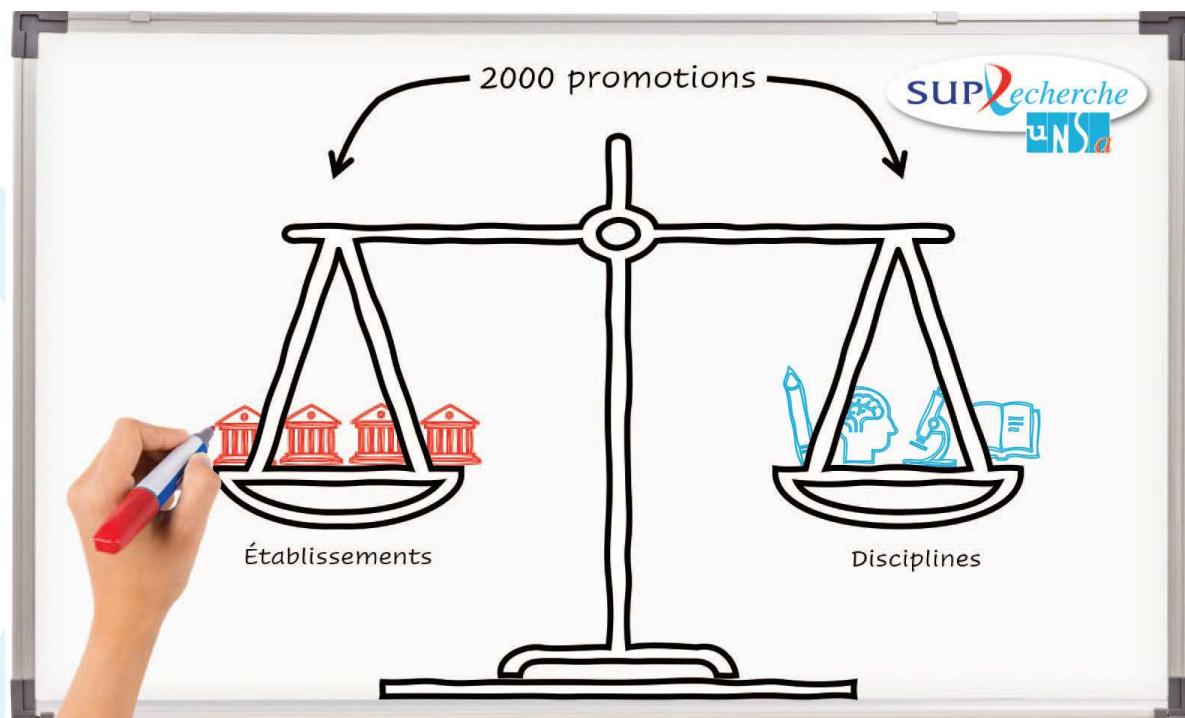
➤ Répartition des promotions par section CNU et par établissement



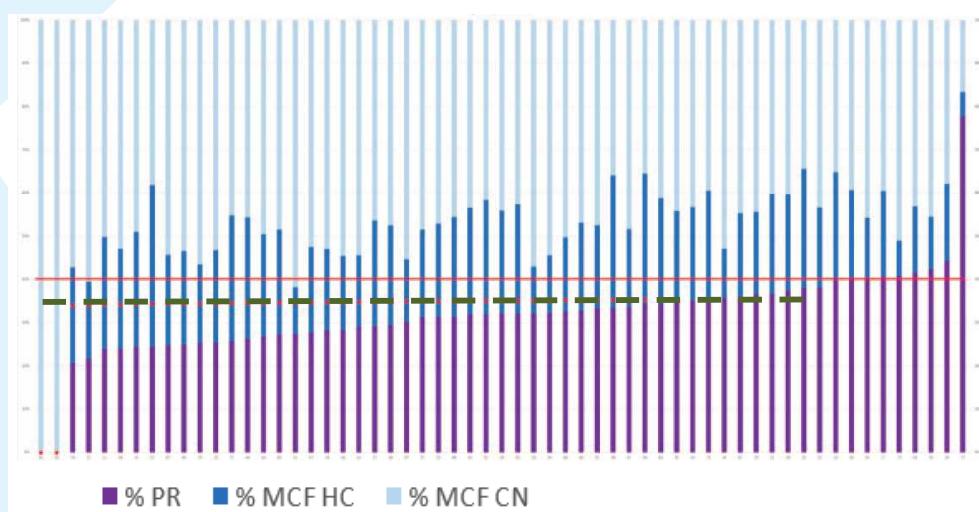
Sur l'ensemble du corps, le ratio MCF/PR est de 69% / 31%, avec une dizaine de sections dans lesquelles le rapport est supérieur à 62% de MCF / 38% PR et plus d'une vingtaine dans lesquelles le taux de PR est inférieur à 30%. Les mêmes écarts sont observés entre les établissements, il y en a près de 30 dont le quota de PR est supérieur à 39% et plus d'une quarantaine pour lesquels le pourcentage de PR est inférieur à 30%. **La situation actuelle est inégalitaire.**



Globalement, ces 2 000 possibilités de promotions vont conduire à ce qu'en 2025, parmi les 48 108 enseignants-rechercheurs (base 2019) on compte 17 087 PR (35,5%) et 31 021 MCF (64,5%). **La mise en oeuvre de ce dispositif doit permettre à chaque discipline et à chaque établissement d'être en 2025 le plus proche possible du ratio de 35,5% de PR et 64,5% de MCF. Pour cela une seule solution : prendre en compte l'écart à cette cible dans la répartition des possibilités de promotion.**



Aussi, nous demandons de rehausser plus fortement les sections et les établissements qui sont les plus éloignés de la cible sachant que dans certaines disciplines ou établissements on est déjà au-delà. Il faut éviter **de reproduire, voire de renforcer, les écarts existants** et de viser un seuil minimal de professeurs représenté par la ligne en vert permettant d'amoindrir les différences :



La procédure que nous avons présentée (*voir le tableau 1*) permettra d'observer la situation après chaque campagne de promotions afin de voir comment se situent les sections et les établissements au regard de la cible 35 % PR - 65 % MCF.



➤ Respecter l'engagement d'un ratio 40% PR - 60% MCF



Dans le protocole d'accord « *relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières* » le gouvernement et la ministre se sont engagés à « *porter le nombre des professeurs d'université à un socle minimal de 18 000 personnes et de rapprocher ainsi le ratio PR/MCF de celui observé pour les DR/CR soit un objectif de 40% de PR / 60% MC* ».

La nouvelle voie de promotion n'est qu'un des « *trois leviers spécifiques d'action* ». La voie de recrutement habituelle sera « *le troisième levier permettant de réaliser l'objectif de repyramide poursuivi par les signataires du présent accord* ». **Sup'Recherche-UNSA attend donc que le ministère et le gouvernement déploient entre 2025 et 2030 de nouveaux moyens pour qu'un nombre significatif de postes de PR supplémentaires soient ouverts.**

Nous serons attentifs à ce qu'avec cette nouvelle voie, l'État respecte ses engagements.



CASDEN, la banque de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture

La CASDEN affirme ses valeurs d'entraide et de solidarité et donne à tous les personnels de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture la possibilité de réaliser leurs projets dans les meilleures conditions. Partager avec vous une relation de confiance, à la CASDEN c'est une priorité.

Un réseau de Chargée de Relation Enseignement Supérieur et Recherche à votre disposition

■ Coordonnées disponible sur www.casden.fr

