

Conseil académique restreint de l'université de Lille

session extraordinaire du 16 au 21 avril 2020



Contribution des élu.es SNESUP-FSU :

SUR LA POLITIQUE DE L'UNIVERSITE EN MATIERE DE PROMOTION DES MCF

Le CA-c restreint est l'organe devant examiner les décisions individuelles relatives à la carrière des enseignants-chercheurs, mais pour les élu.es SNESUP-FSU, il doit faire cela dans le cadre d'une politique de l'université clairement définie, qui fait actuellement défaut. Le SNESUP-FSU a adressé en ce sens un courrier à la direction de l'université le 9 mars dernier.

En effet, comme le rappelle la circulaire n° 2018-039 du 19-2-2018, parue au Bulletin officiel n°12 du 22 mars 2018, concernant l'application aux enseignants-chercheurs des mesures « Parcours professionnel, carrières et rémunérations » (PPCR), « le protocole PPCR pose le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. À cette fin, le taux de promotion déterminé par arrêté des ministres en charge de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique définira un contingent de promotions permettant la réalisation de cet objectif. Dans ce cadre, il appartiendra au CNU et aux établissements de définir des critères et d'effectuer des choix permettant le respect effectif de ce principe. ».

Ce principe est en passe de s'appliquer pour les personnels enseignants de statut second degré de notre établissement en raison des règles de gestion nationales définies par la note ministérielle de 2017 concernant ces corps, et s'imposant aux CAPA et CAPN. Le SNESUP-FSU revendique l'équité de traitement de l'ensemble des personnels, en particulier en matière d'application de ce principe.

Or, sauf erreur de notre part, notre établissement, en pleine tourmente de restructurations internes en 2018 et 2019 suite à la fusion, n'a pas encore défini les critères et la politique qu'il compte mener, comme requis par la circulaire citée ci-dessus, pour assurer le respect de ce principe pour la promotion à la hors-classe des maîtres de conférence (MCF).

Aussi le SNESUP-FSU à l'université de Lille souhaite-t-il savoir si une telle politique est prévue par la direction de l'université pour 2020 et, dans l'affirmative, quand elle sera présentée pour discussion au conseil académique et au conseil d'administration, de façon à ce que la prochaine campagne de promotion au titre de l'établissement à la hors-classe des MCF puisse tenir compte de ces critères et améliorer les possibilités de passage à la hors-classe des collègues MCF approchant de la retraite. Dans la négative, le SNESUP-FSU exprime ici la demande de la définition dès à présent d'une telle politique pour les campagnes de promotion à venir. Notre organisation est en effet alertée régulièrement sur des cas de collègues bloqué-es en fin de classe normale depuis de nombreuses années et risquant donc de partir en retraite sans avoir accédé aux indices de la hors-classe leur permettant d'obtenir un montant de pension amélioré, ce qui est donc anormal au regard du principe rappelé ci-dessus.

Au vu des données du bilan social 2018, rappelées ci-dessous, les effectifs de candidat-es pour le passage à la hors-classe des MCF révèlent par ailleurs un renoncement important à la candidature à cette promotion - peut-être par effet de découragement ou par manque d'informations. Ces situations de blocage de carrière sont donc probablement bien plus nombreuses que celles qui sont signalées au SNESUP-FSU, et il importe donc de les traiter au plus vite.

Par ailleurs, ainsi que le montrent également les données issues du bilan social 2018, l'état actuel de la répartition par sexe des MCF au grade de la hors-classe montre une sous-représentation des femmes dans ce grade, au regard de leurs effectifs dans les MCF de classe normale. Il apparaît de surcroît une sous-représentation des femmes dans les candidat·es à la promotions à la hors-classe des MCF sur les années 2016, 2017, 2018, au regard de leur effectif dans les promouvables, que les données contenues dans le bilan social ne permettent pas d'expliquer.

Aussi ce sujet doit-il être abordé également en comité technique, en raison des attributions en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes que lui confère l'article 34 du décret 2011-184.

Afin de permettre l'information la plus complète des élu·es de ces différentes instances en vue de la définition des critères permettant l'application du principe rappelé, le SNESUP-FSU demande à ce que soient fournies les données numériques suivantes, compte-tenu de l'absence d'informations suffisamment précises dans le bilan social concernant ce point particulier :

- pyramide des âges des maîtres de conférences (respectivement femmes et hommes), pour la classe normale et pour la hors-classe ;
- âge moyen et âge médian respectivement des candidat·es et des promu·es à la hors classe (femmes et hommes séparément), répartition des promouvables, des candidat·es et des promu·es par tranche d'âge (femmes et hommes séparément), sur les exercices 2016, 2017, 2018 et 2019 au moins.

Les documents fournis aux élu·es pour ce CAC restreint, ne comportant aucun de ces éléments statistiques, ne permettent toujours pas l'information des élu·es préalable à une discussion sur un cadre clair d'attribution des promotions à la hors-classe des maîtres de conférences. En particulier, faute d'éléments sur la population des promouvables à la hors-classe il nous est impossible de voir si le taux de non-candidatures est en baisse ou en augmentation, et si les déséquilibres observés les années passées pour les candidatures féminines sont en cours de résorption.

Il en est de même pour les candidatures à la promotion à l'échelon spécial de la hors-classe des maîtres de conférences.

C'est pourquoi les élu·es FSU réclament à nouveau, dans un souci de transparence et d'équité du traitement des collègues, que ces données soient fournies très rapidement aux élu·es du CAC-r, en vue du CAC-r qui discutera des promotions au titre de l'établissement.

SUR LA QUESTION DES AVIS

L'étude de l'unique document préparatoire fourni pour ce conseil montre que la proposition d'avis de l'université est basée sur le meilleur des avis respectifs du laboratoire de rattachement et de la composante. Les élu·es SNESUP-FSU sont favorables à cette proposition. Toutefois, 13 des 168 candidat·es auront dépassé 60 ans au 31 décembre 2020, mais seul·es 5 d'entre eux·elles se voient proposer l'avis « Très important », indispensable pour avoir une chance de promotion. Les élu·es SNESUP-FSU revendiquent que l'avis « Très important » soit celui mis systématiquement aux collègues les plus proches de la retraite, pour leur donner une chance de bénéficier du principe PPCR de déroulement de carrière sur 2 grades rappelé au début de cette contribution. En effet, l'absence de laboratoire de rattachement de certain·es collègues ne doit pas leur être reprochée comme une faute personnelle justifiant de leur infliger, sans jugement contradictoire, la punition supplémentaire d'un blocage définitif de carrière en classe normale, en l'absence de politique résolue de l'établissement à maintenir le lien avec la recherche pour les collègues se retrouvant dans cette situation. Le SNESUP-FSU est sollicité de longue date et régulièrement sur des cas d'éviction pure et simple de collègues de leur laboratoire, sur décision arbitraire en général des responsables de laboratoires, pour savoir que les situations de collègues sans laboratoire de rattachement sont très compliquées, humainement très douloureuses, et pas prises en charge la plupart du temps par les directions d'établissement concernées.

SUR LES MODALITES DE TRAVAIL A DISTANCE DES INSTANCES

Enfin, comme l'ont exprimé les élus FSU dans leur contribution au CA du 24 au 27 mars, les élu-es SNESUP-FSU au CAC-r dénoncent les modalités de travail à distance des conseils par contributions écrites uniquement qui ne permettent aucun débat réel, puisqu'il est impossible de répondre aux contributions arrivant tardivement, et sont donc profondément anti-démocratiques.

les élu-es SNESUP-FSU du Conseil Académique

Données statistiques issues du bilan social 2018

Données sur les promotions LOCALES à la hors-classe des MCF issues du bilan social 2018										
année	promouvables	dont F	%F promouv	Candidat-es	% cand/ promouv	dont F	% F cand	Promu-es	dont F	% F sur ens promu-es
2016	273	103	37,73 %	78	28,57 %	27	34,62 %	15	8	53,33 %
2017	303	119	39,27 %	60	19,80 %	23	38,33 %	20	8	40,00 %
2018	326	142	43,56 %	94	28,83 %	36	38,30 %	20	10	50,00 %

Données sur les promotions CNU à la hors-classe des MCF issues du bilan social 2018										
année	promouvables	dont F	%F promouv	Candidat-es	% cand/ promouv	dont F	% F cand	Promu-es	dont F	% F sur ens promu-es
2016	273	103	37,73 %	63	23,08 %	19	30,16 %	23	8	34,78 %
2017	303	119	39,27 %	60	19,80 %	31	51,67 %	23	8	34,78 %
2018	326	142	43,56 %	73	22,39 %	26	35,62 %	26	11	42,31 %

Données sur les promotions GLOBALES à la hors-classe des MCF issues du bilan social 2018										
année	promouvables	dont F	%F promouv	Candidat-es	% cand/ promouv	dont F	% F cand	Promu-es	dont F	% F sur ens promu-es
2016	273	103	37,73 %	141	51,65 %	46	32,62 %	38	16	42,11 %
2017	303	119	39,27 %	120	39,60 %	54	45,00 %	43	16	37,21 %
2018	326	142	43,56 %	167	51,23 %	62	37,13 %	46	21	45,65 %