

Paris, le 8 décembre 2021

« Repyramidage » MCF-PU : fait du prince et foire d'empoigne ?

La loi de programmation de la recherche (LPR) institue une nouvelle “voie temporaire de promotion interne des maîtres de conférences”, encore appelée “repyramidage”. Elle permet la promotion interne des maîtres et maîtresses de conférences (MCF) titulaires d’une HDR en professeur·es d’université (PU) et concerne pour 75 % du nombre total de promotions les MCF hors-classe et pour les 25 % restant, les MCF classe normale avec une ancienneté supérieure à 10 ans.

Alors que le décret d’application de cette mesure n’est toujours pas publié, un tableau de répartition par établissement des postes concernés en 2021 et en 2022 a d’ores et déjà été envoyé aux établissements, pour un total de 400 par an, soit 800 promotions possibles au niveau national pour les deux années.

Concernant la méthode, une nouvelle fois, le ministère de l’Enseignement supérieur n’a pas daigné communiquer en amont aux organisations syndicales le texte final du décret examiné par le Conseil d’État ni les informations diffusées aux établissements alors que la presse spécialisée les publiait au moment même où se tenait une réunion du comité technique ministériel à l’ordre du jour duquel figurait ce point. Le ministère, aux abonnés absents depuis des mois, poursuit son passage en force et son refus du dialogue.

Par ailleurs, les clés de répartition restent inconnues malgré nos demandes répétées de clarification. L’opacité de cette répartition n’est pas acceptable. **Le SNESUP-FSU réitère sa demande qu’un chiffrage du nombre de promouvables soit rendu public ainsi que les différents éléments d’arbitrages entre établissements.**

La DGRH du ministère évoque un état des lieux préalable des effectifs PU/MCF dans les différentes sections du CNU permettant d’évaluer dans chacune des disciplines les écarts par rapport à l’objectif fixé par la LPR d’un ratio tendant vers 60 % de MCF pour 40 % de PU (contre 69 % et 31 % aujourd’hui). À l’occasion de cette notification, le MESRI demande parallèlement aux établissements d’établir dans l’urgence l’état des lieux de ce vivier au niveau local.

Ces notifications ne sont qu’indicatives et laissent entière la question de l’articulation des décisions locales avec les besoins par discipline. Elles n’engagent donc en rien les établissements et le ministère à mettre effectivement en œuvre ce repyramidage, d’autant plus qu’aucune garantie n’est donnée par le ministère afin de compenser le surcoût pour les établissements. **Le SNESUP-FSU alerte sur le risque que nombre d’établissements ne se saisissent pas de ces possibilités, risque d’autant plus grand que l’on voit d’année en année les universités s’enfoncer dans un sous-financement chronique et ne pas utiliser tout leur contingent de promotions de grade des enseignant·es-chercheur·es (EC)¹.**

1 Communiqué de presse d’octobre 2020 : <https://ouvaton.link/lqeIcw>

Si le SNESUP-FSU revendique le rééquilibrage MCF/PU² et la promotion des MCF HDR qualifié-es PU, il s'oppose aux modalités de ce dispositif et porte des alternatives dans lesquelles le CNU prend toute sa place.

Le dispositif prévoit que les disciplines concernées soient choisies par le chef d'établissement et qu'il décide *in fine* seul de l'inscription sur la liste d'aptitude, les avis des instances locales (CAc restreint) et nationales (sections CNU) n'étant que consultatifs. En renforçant les enjeux locaux et "l'hyper-présidence", cette procédure ouvre ainsi la voie au clientélisme - le risque de promotion décidée de manière locale par le seul chef d'établissement étant important - et à l'exacerbation de la concurrence entre pairs.

De plus, les candidats et candidates n'ont aucune obligation d'avoir été qualifié-es PU par le CNU. Les prérogatives du CNU se retrouvent une fois encore rognées alors que cette instance reste la seule garantie d'une évaluation nationale par les pairs.

Enfin, alors que les femmes ne représentent à l'heure actuelle que 28 % des PU et 21 % des chef-fes d'établissement, **le SNESUP-FSU demande à nouveau que cette voie soit utilisée comme un levier pour réduire de manière significative la ségrégation sexuée des corps et les écarts de salaires entre les femmes et les hommes. Il demande que des consignes claires soient envoyées en ce sens aux établissements avec un bilan chiffré des différences au niveau de chacun des établissements et des disciplines.**

Ce repyramidage ne répond pas de manière satisfaisante au problème du blocage des carrières des EC, les contingents limités se heurtant au nombre important de promovables. En effet, depuis plus de 10 ans, le nombre de PU stagne tandis que le nombre de MCF diminue par manque de recrutement. L'absence de création de postes de PU, y compris sous le ministère de Frédérique Vidal, a bloqué le déroulé de carrière normal des MCF HDR qualifié-es de plus en plus nombreux et nombreuses durant cette période. Le repyramidage vanté par la ministre consiste en fait à redonner les postes de PU retenus ces dernières années, tandis que l'objectif de 40 % de PU parmi les EC assené par chaque communication s'avère intenable avec le nombre de promotions annoncées. Même dans l'hypothèse d'un effectif constant d'EC, c'est 4000 promotions qu'il faudrait pour atteindre cet objectif, à savoir passer de 15 000 à 19 000 PU pour 48 000 EC. À moins que le ministère n'ait décidé de faire encore baisser le nombre de MCF, ce qui se traduirait par des publications de postes insuffisantes pour renouveler les départs en retraite et offrir des perspectives correctes aux jeunes docteur-es ?

Le SNESUP-FSU rappelle que, dans le contexte de sous-encadrement chronique des formations, le recrutement massif d'enseignant-es et d'enseignant-es-chercheur-es est urgent et que les promotions ne peuvent se faire au détriment de ce recrutement. ■

2 Communiqué de décembre 2013 : <https://ouvaton.link/Pf3AXX>

SUIVEZ-NOUS !



[SNESUPFSU](https://www.facebook.com/SNESUPFSU)



[@SNESUPFSU](https://twitter.com/SNESUPFSU)