



SNESUP-FSU université de Lille

Le 9 mars 2020

à :

Monsieur le Président de l'université de Lille

Madame la Vice-présidente Ressources

copie à :

Monsieur le Directeur général des services

Madame la Directrice générale des services adjointe

Madame la Directrice des Ressources humaines

**Objet : politique de l'université de Lille en matière de promotion locale à la hors-classe des maîtres de conférences.**

Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente,

Comme le rappelle la [circulaire n° 2018-039 du 19-2-2018](#), parue au Bulletin officiel n°12 du 22 mars 2018<sup>1</sup>, 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.**

1 MESRI - DGRH A1-2, NOR : ESRH1805938C

Au vu des données du bilan social 2018, rappelées en annexe de ce courrier, 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.**

Vous remerciant par avance de l'attention que vous porterez à cette demande, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, Madame la Vice-présidente, l'expression de nos salutations syndicales les meilleures

Pour le SNESUP-FSU à l'université de Lille

Ines Laborde-Patron et Moussa Nait-Abdelaziz,

co-secrétaires

#### **Annexe : Données issues du bilan social 2018**

- 889 MCF CN, (dont 408 F → 45,9 %, 481 H)

- 384 MCF HC (dont 163 F → 42,4 %, 221 H)

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