

CARRIERE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

BASE DE PROPOSITION

Le schéma ci-après, issu des travaux du groupe de travail « Carrières » créé à l'issue du précédent congrès, vise à servir de base de discussion en vue de l'adoption d'une position du SNESUP précisant le mandat de corps unique des enseignants-chercheurs. La dénomination à donner à ces derniers (Enseignant-chercheur ? Professeur ?...) est laissée à l'appréciation de tous, seule étant ici considérée la structure de la carrière.

Les impératifs suivants sont pris en compte :

- Corps unique : Dans le diagramme ci-joint, chaque ligne représente une classe de ce corps, au sein de laquelle les avancements sont automatiques du début à la fin de la ligne.
- Elévation du début de carrière : à cette fin départ au niveau de l'ancienne première classe MCF, supprimant ainsi les 3 premiers échelons MCF.
- Elévation de la fin de carrière pour atteindre le niveau de l'échelle-lettre F figurant précédemment dans les mandats du SNESUP concernant les PR
- Limitation de la longueur de la carrière afin qu'un EC puisse partir en retraite en ayant atteint l'échelon terminal : la proposition ci-dessous s'étend sur 30 ans 6 mois pour la classe normale.
- Possibilité d'avancement de carrière

La proposition suivante reprend les carrières existantes avec les modifications suivantes :

- Les 3 premiers échelons de la classe normale MCF sont supprimés
- Les HC de MCF et 2^e cl de PR disparaissent, rendues inutiles par le point suivant
- La 1^e cl MCF et la 1^e cl PR sont mises bout à bout et prolongées par l'échelle D : ceci constitue la classe normale des EC
- Les échelons de l'ancienne 1^e cl MCF sont portés à la durée uniforme de 2 ans et 10 mois
- Les échelons de la 1^e cl PR (y compris le dernier) sont portés à la durée uniforme de 3 ans et 6 mois
- Plus de barrages de classes : Sur le schéma suivant, les écarts entre les rectangles sont seulement destinés à rendre visibles les anciennes classes existantes avec les barrages anciens, qui disparaissent
- Les flèches représentent les possibilités de promotion résultant en une accélération de la carrière.

Nous espérons que cette proposition servira de base à une discussion qui devra porter sur les questions suivantes :

- Pourquoi introduire un système d'accélération de la carrière ? Y a-t-il nécessité de reconnaître des investissements justifiant l'adoption d'un tel processus ? Y a-t-il risque de concourir à une mise en concurrence, et comment éviter l'individualisation autoritaire ?
- Quand un collègue bénéficie-t-il d'une promotion ? Les points d'étape figurant sur le schéma peuvent être discutés.
- Qui accorde cette promotion ? Le ministre ? Le Président ? Le CNU ? ...
- Comment la décision est-elle prise ? Résulte-t-elle de l'évaluation CNU ? Par quelle procédure ? ou un autre processus est-il envisageable ?
- Combien de promotions sont-elles prononcées chaque année ? Ceci relève-t-il d'un contingent ? Quelle devrait dans ce cas être sa proportion ?
- Un point de recrutement doit-il être maintenu au niveau de l'échelle A, afin de donner sens au maintien d'une Habilitation à diriger les recherches ? ou cette habilitation, si maintenue, entre-t-elle simplement en compte comme l'un des critères intervenant dans la promotion ?

Légende

- Ancienne 1^e classe MCF
- 1^e classe PR
- Classe Ex PR
- Ajouté

