

Communiqué

Classement des enseignant·es-chercheur·ses : quelques (petites) nouveautés

28 avril 2022

Deux décrets changent quelque peu les règles de classement des personnels enseignant·es-chercheur·ses et assimilés (EC : [décret n° 2022-334 du 8 mars 2022](#), modifiant le [décret n° 2009-462](#)) et des personnels chercheur·ses ([décret n° 2022-262 du 25 février 2022](#), modifiant le [décret n° 83-1260](#)).

Plutôt que de revaloriser l'ensemble des grilles ou d'augmenter la valeur du point d'indice, le gouvernement a choisi d'améliorer – légèrement – le début de carrière, 1) en accordant la garantie indemnitaire dite « 2xSMIC » (sic!), et 2) en améliorant le « classement » des EC, c'est-à-dire de mieux prendre en compte leur parcours antérieur à la prise de fonction.

- La préparation du doctorat (dans le cadre d'un contrat et avec une convention) est dorénavant prise en compte en totalité (art. 4 du décret n° 2009-462), dans la limite de 6 ans (limité à 3 ans jusqu'ici).
- Les contrats post-doctoraux sont pris en compte en totalité (art. 5, limitation à 4 ans auparavant).
- Une bonification d'un an d'ancienneté est accordée au titre du doctorat, pour les maîtres·ses de conférence de classe normale uniquement (MCF CN, art. 5-1, nouveauté).
- Enfin, à présent, le Conseil académique « *vérifie si les tâches réalisées dans le cadre du contrat de travail mentionné à l'alinéa précédent sont assimilables ou correspondent aux travaux de recherche accomplis en vue de la thèse de doctorat* » (art. 4, nouveauté en gras qui laisse une plus grande marge d'appréciation pour accepter la prise en compte de la thèse avec un contrat).

Ces mesures sont applicables **aux futur·es recruté·es** et aux MCF qui sont **actuellement stagiaires**.

Reclassement pour les MCF CN en poste.

Les nouvelles mesures de classement peuvent également être appliquées aux maîtres·ses de conférence de classe normale titulaires (qui ont déjà été classés). Tous les MCF CN peuvent faire une demande de nouveau classement dans les 9 mois après la publication du décret (jusqu'au 8 novembre 2022, délai de rigueur, art. 8 décret °2022-324). Les MCF pourront accepter ou refuser la proposition de nouveau classement qui leur sera faite, dans un délai de 2 mois après réception de la proposition. Ce reclassement prend alors effet au 1er janvier 2021 (effet de rétroactivité), ce qui permet d'obtenir de l'ancienneté dans l'échelon où le collègue est classé.

Attention, conformément à l'article 47 de la loi LPR, « la durée des services accomplis entre la date de leur recrutement et le premier jour du mois suivant celui de l'entrée en vigueur de ces modifications est prise en compte pour ce reclassement dans la limite d'un an ». Cela signifie que pour un EC recruté le 1er sept. 2021, la durée de service en tant que MCF sera comptabilisée pour 7 mois. Pour un MCF recruté le 1er sept. 2020, cette durée de service sera toujours comptabilisée pour 12 mois (au lieu de 1 an et 7 mois). De même, pour un MCF recruté le 1er sept. 2019 : toujours 12 mois (au lieu de 2 ans et 7 mois). Cela signifie que cette mesure ne sera intéressante que pour les MCF recrutés récemment, sauf s'ils ont été post-docs pendant très longtemps.

Il est précisé également que « toutefois, l'ancienneté de service des intéressés dans leur corps continue à être décomptée à partir de la date à laquelle ils y ont accédé. » L'ancienneté de service ne change pas, la comptabilisation pour au plus un an de l'ancienneté sert uniquement pour le calcul du reclassement.

La CGT FERC Sup invite tous les collègues qui pensent pouvoir bénéficier d'une amélioration à faire la demande de reclassement (avant le 8 novembre 2022). Vous ne risquez rien : ne vous censurez pas ! Elle invite également les néo-recruté·es (MCF stagiaires) à vérifier que les nouvelles règles ont été prises en compte correctement. ([Voir nos modèles de lettre.](#))

Communiqué Classement des enseignant·es-chercheur·ses : quelques (petites) nouveautés

N'hésitez pas à demander conseil et assistance auprès de vos syndicats CGT FERC Sup.

Consultez la page : <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/enseignement-superieur/lpr-frederique-vidal-2019-2021/article/lpr-analyse-cgt#t7-Reclassement-des-Enseignant-es-chercheur-ses>.

Analyse CGT FERC Sup

La CGT FERC Sup note positivement ces petites avancées pour les nouveaux maîtres·ses de conférences (MCF) et chargé·es de recherche (CR). Toutefois, elle n'oublie pas que les grilles sont insuffisantes au regard des qualifications. De plus, ces modifications sont introduites dans le cadre de la LPR, qui précarise les financements de la recherche et attaque les statuts des personnels. Cela contribue également à l'écrasement des grilles des enseignant·es-chercheur·ses et des chercheur·ses : la carrière part d'un peu moins bas, mais elle est bloquée plus rapidement. Cette mesure accompagne le recrutement de plus en plus tardif (post-docs de plus en plus nombreux, nouveaux CDI de mission... avec l'espoir d'être titularisé un jour). Enfin et surtout, l'immense majorité des collègues est laissée de côté.

La CGT FERC Sup réclame

- le recrutement au plus près de la thèse, donc l'ouverture massive de postes,
- la revalorisation des grilles,
- l'augmentation du point d'indice pour rattraper la perte du pouvoir d'achat (-20% depuis l'an 2000).

Contact presse : Frédérique Bey (33) 06 86 90 19 59, Jean-Marc Nicolas (33) 06 01 79 89 69

<https://cgt.fercsup.net/cgt-ferc-sup/qui-sommes-nous/>

