

CT-MESR du 21 juin 2021 : compte-rendu et déclarations FERC CGT – LPR : repyramidage des EC (MCF → PU), Contrat post- doctoral public

Compte-rendu synthétique :

Le Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) s'est tenu en visio le 21 juin 2021. Il avait deux points à l'ordre du jour en application de la LPR :

- avis sur un projet de décret pour le « **repyramidage** » des **personnels enseignant-chercheur-ses (EC)**. Ce texte prévoit des possibilités temporaires de promotions internes par liste d'aptitude (voie spécifique) pour passer de MCF à PU, **voir aussi le [CT-U du 11 juin](#)**. Ces promotions sont certes positives pour les quelques collègues qui en bénéficieront, mais elles sont dans le cadre régressif de la LPR, restent incertaines, insuffisantes et contiennent des mesures négatives ou lourdes de menaces (voir ci-dessous). La FERC CGT s'est abstenue sur ce projet.

Vote sur le projet de décret « repyramidage EC » : 5 pour (SNPTES, UNSA), 6 contre (CFDT, FSU, SUD), 4 abstentions (CGT, FO).

- information sans vote sur un projet de décret instituant des **contrats post-doctoraux de droit public**.

La CGT et la FSU ont présenté un avis conjoint. Il dit notamment que « *ce contrat post-doctoral ne règle en rien les questions de précarité pour les jeunes* » et que le « *CT-MESR réclame un plan pluriannuel de création de postes de titulaires et le recrutement au plus près de la thèse.* ». L'avis a été adopté par le CT-MESR :

Vote de l'avis : 7 pour (CGT, FSU, FO, SUD), 4 contre (SNPTES), 4 abstentions (CFDT, UNSA).

A) Déclaration liminaire de la FERC CGT

L'ensemble des organisations syndicales (CGT, FO, FSU, SUD, CFDT, SNPTES, UNSA) s'est adressée au Premier Ministre pour rappeler que « *le nombre de postes d'enseignant-es chercheur-es ouverts au concours atteint son niveau le plus bas depuis 20 ans (1935 en 2021 contre 3613 en 2011). Le nombre de postes d'enseignant-es de statut second degré ouverts au recrutement dans l'enseignement supérieur est lui aussi historiquement bas (620 en 2021 contre 800 les années précédentes) et la dotation budgétaire que l'État consacre à chaque étudiant-e ne cesse de baisser depuis 15 ans. Nous sommes arrivés à un seuil critique [...] Cette surcharge de travail conduit à un épuisement professionnel généralisé et réduit le temps consacré aux missions de recherche.* ».

Bien que la machine à broyer, véritable machine à ségrégation sociale « Parcoursup » continue son œuvre de désespérance des jeunes bacheliers et bacheliers, c'est 31 400 bachelier-ères supplémentaires qui arrivent dans l'enseignement supérieur en 2021, sans création suffisante de postes pérennes.

Plutôt que la mise en place de la LPR (Loi Programmation de la Recherche) à marche forcée, l'accumulation des polémiques stériles sur le séparatisme ou « l'islamo-gauchisme », après deux années d'études perturbées, de continuité pédagogique en « démerdentiel » (mais examen en présentiel) :

- Quels moyens (humains et financiers) mis à disposition par ce gouvernement pour assurer la réouverture complète et effective des établissements sans risque pour les personnels ni les étudiants, pour que soient assurées l'entière des missions d'enseignement, de recherche, d'accueil des étudiant-es ?
- Quel plan d'urgence pour permettre aux personnels de l'ESR d'assurer la totalité du contenu des maquettes de chaque diplôme et mettre en place les mesures d'accompagnement, de rattrapage nécessaires ?

La seule réponse, c'est l'assèchement des recrutements de titulaires (dans les établissements du supérieur et les organismes de recherche), des attaques statutaires profondes (« tenure track »...), la création de nouveaux contrats précaires (CDI de mission, « Attachés temporaires d'enseignement » ATE..), l'adoption de la durée excessive de l'éméritat : il peut durer jusqu'à 15 ans, l'écrasement général des grilles et la mise en place de l'individualisation complète des primes avec le RIPEC...

Avec cerise sur le gâteau, comme pour l'ensemble des personnels titulaires de l'ESR la perte de pouvoir d'achat : -18 % sur le point d'indice depuis 2000 !

À titre de rappel à propos des revalorisations, les heures complémentaires (HC) aujourd'hui, ce sont plus de 10 millions d'heures complémentaires qui sont réalisées et rémunérées chaque année, dont une moitié d'entre elles est assurée par des enseignant-es-chercheur-ses (EC) titulaires, en plus de leur service, ce qui correspond à 22 000 postes. Et en plus, les heures complémentaires sont très mal payées : 1 heure d'enseignement est rémunérée 9,78 euros brut de l'heure, alors que le SMIC horaire est de 10,25 euros !

Repyramidage des EC :

Ces revalorisations, repyramidages qui sont un rattrapage insuffisant, sont assorties de conditions inadmissibles contenues dans la LPR !

Mesures générales de mise en compétition des titulaires, de pressurisation des précaires, casse des collectifs de travail et aggravation des conditions de travail et d'études.

Nous sommes aujourd'hui réunis pour examiner un projet de décret à propos du repyramidage des EC, la carotte ou les miettes de promotions. Bien en deçà des nécessités du réel du travail : 400 possibilités de promotions/an pour 35 400 MCF avec un ratio des effectifs de maîtres de conférences et de professeurs des universités d'environ 1,9 ! Le constat partagé par le ministère : entre 10 000 et 20 000 promouvables, la réponse du gouvernement : ouverture de 2 000 promotions sur 5 ans.

Contrat post-doctoral public :

Vous présentez pour information lors de ce CTM le décret portant création d'un contrat post-doctoral. Ces contrats posts doctoraux ne remettent pas en cause les recrutements en CDD

« classique » de chercheur-ses et enseignant-es chercheur-ses, il s'agit de compléter la batterie de CDD dédiée aux jeunes chercheur-ses et enseignant-es-chercheur-ses. En effet, ils ne sont pas assortis à une logique d'ouverture de postes pérennes avec recrutement au plus près de la thèse. Sans création de postes de titulaire, que vont devenir ces personnels ? Comment croire que leur recrutement sera facilité dans le secteur de la R&D privée, si le marché de l'emploi ne le permet pas ? Rien n'empêchera l'employeur public de les maintenir dans la précarité avec des CDD de projet, CDI de mission scientifique et des CDD « classiques ». Ce nouveau cadre réglementaire ne résoudra en rien la précarité, tant qu'il n'y aura pas de véritable plan pluriannuel de création d'emplois de titulaires.

Nous tenons à rappeler ici l'opposition majoritaire des syndicats « aux chaires de professeurs juniors » (CPJ) et unanime contre les « CDI de mission scientifique » à travers :

- **la déclaration de boycott du CT-MESR du 18 juin de CGT, CFDT, FSU, FO, SUD, qui rappellent « leur opposition sans faille au projet de décret sur les chaires de professeurs juniors et de directeurs de recherche juniors (CPJ ou « tenure tracks ») » et qui « appellent les établissements et les organismes de recherche à ne pas mettre en place les chaires de professeurs juniors et de directeurs de recherche juniors. »**
- **le vote unanime de l'avis proposé par la FERC CGT lors du CT-MESR du 16 juin qui se conclut par : « Le CT-MESR se prononce contre la mise en place des « CDI de mission scientifique » et appelle les établissements et les organismes à ne pas les mettre en place. »**

B) Compte-rendu succinct du CT-MESR

B.1) Repyramidage des EC

Le CT-MESR était consulté pour avis sur un projet de « **décret relatif à la création d'une voie temporaire de promotion interne des maîtres de conférences régis par le [décret n°84-431 du 6 juin 1984](#) [...] et des autres personnels assimilés aux maîtres de conférences** ».

Le CT-U avait été consulté le 11 juin pour les universitaires dépendant du décret n° 84-234 (voir [CT-U du 11 juin](#)) et avait émis un vote négatif (1 pour (UNSA), 8 contre (FSU, CFDT), 1 abstention (CGT)). Le CT-MESR est consulté à son tour pour les personnels « assimilés » (astronomes et physiciens adjoints, MCF du Muséum, EHESS, EPHE, Chartes, Extrême Orient...).

Comme lors du CT-U, de nombreux amendements ont été discutés, votés et pour la plupart rejetés par l'administration. Un avis proposé par la FSU a été adopté par le CT-MESR :

Avis sur le projet de décret « repyramidage des EC » au CT-MESR du 21 juin 2021 :

« Les dispositions de classement dans le corps des professeurs des universités de l'article 5 du projet de décret relatif au repyramidage des corps d'enseignants-chercheurs sont présentées comme plus favorables que les dispositions générales du [décret 2009-462](#) qui s'appliquent à tous les maîtres de conférences qui seront promus professeurs par les voies existantes. Rien ne justifie cette inégalité de traitement dans le déroulement des carrières.

Le CT-MESR demande donc que les règles de classement du décret 2009-462 qui s'appliquent aux maîtres de conférences recrutés professeurs d'université soient modifiées de sorte que leur classement dans le nouveau corps s'effectue indépendamment de la voie par laquelle ils y ont accédé, sur la situation la plus favorable. »

Vote de l'avis « repyramidage des EC » : unanimité pour.

Explication de vote FERC CGT sur le repyramidage des EC :

Le contexte général des carrières des personnels de l'enseignement supérieur souffre du manque de possibilité d'évolution par un manque de promotions. Le système de repyramidage proposé pour les enseignant-es-chercheur-ses reste très insuffisant.

Le système de promotions passe par 2 étages : le CAC et le CNU, ce qui affaiblit de fait le CNU. Et en dernière instance, c'est le président qui décide.

Comment va se passer et être contrôlée la répartition disciplinaire, par établissement en garantissant l'égalité femme/homme?

Les possibilités de promotion seront-elles prioritairement allouées aux établissements qui mettront en place les « tenure track » ? Y-a-t'il un lien entre les deux ? Dans la loi, c'est intrinsèquement lié.

La promotion aura lieu par voie de listes d'aptitude : n'y a-t'il pas un risque de pérennisation de cette voie de promotion au détriment des concours ? Quelles garanties que ce soient des créations de postes et non des transformations de l'existant ?

Les enseignant-es-chercheur-ses sont depuis bien longtemps évalués, par le CNU notamment (lors de la procédure de qualification, à chaque demande d'avancement de grade ou de CRCT), mais aussi lors de l'intégration à un laboratoire, lors de toute mutation professionnelle, lors de la soumission d'articles à des revues, lors de la constitution de projets scientifiques, lors de l'évaluation des équipes de recherches par le HCERES, etc. Nous constatons la réintroduction à l'article 4 du « rapport d'activité » : c'est celui du « suivi de carrière » que la FERC CGT refuse toujours.

L'évaluation individuelle du « suivi de carrière » assortie du référentiel des tâches et maintenant du RIPEC, ne sont que des instruments de gestion des ressources humaines dans les universités : dans un contexte d'austérité et de contrainte budgétaire extrêmes, de course à « l'excellence » et de compétitivité exacerbée, ces processus ne peuvent déboucher que sur une dégradation des conditions d'exercice et de travail.

La question de la dispense de HDR : elle n'est pas explicitement mentionnée dans ce texte, mais il existe une possibilité de dérogation par le CAC.

Ces possibilités restent dans le cadre de la LPR qui ne fait qu'aggraver la précarité, attaquer les statuts et précariser les financements de la recherche. Qui plus est, les lignes budgétaires et les mesures pour une partie des personnels (primes, repyramidages...) pour abonder l'agenda LPR sont bien maigres au regard des besoins réels.

Ce sera positif pour certains collègues mais très insuffisant et dans un cadre inadmissible. Donc pour toutes ces raisons, la **FERC CGT s'abstient sur ce projet.**

Vote sur le projet de décret repyramidage des EC : 5 pour (SNPTES, UNSA), 6 contre (CFDT, FSU, SUD), 4 abstentions (CGT, FO).

B.2) Contrat post-doctoral public

Le CT-MESR était consulté pour information (sans vote) sur un projet de décret instituant un « contrat post-doctoral » de droit public. La FERC CGT est très critique sur ce nouvelle forme de contrat (voir la déclaration liminaire). Elle a proposé un avis conjoint CGT et FSU sur ce texte, qui a été adopté par le CT-MESR.

Avis CGT – FSU sur le projet de décret « contrat post-doctoral » au CT-MESR du 21 juin 2021 :

« Le CTMESR est consulté pour information sur un décret créant un nouveau contrat à durée déterminée (CDD) de droit public dit "contrat post-doctoral". Le contenu de l'article 2 n'est pas créateur de norme, mais à visée idéologique.

En présentant comme incontournable le passage par plusieurs années de contrats post-docs pour accéder à des « postes pérennes en recherche publique ou privée », la rédaction de l'article 2 tend à légitimer la précarité organisée sur la durée et remet en cause la valeur du diplôme de doctorat. En affirmant que ce diplôme est insuffisant pour les concours de chercheur et d'enseignant-chercheur, l'article est une remise en cause des statuts de ces corps.

Un post doc doit être une situation courte entre la soutenance de thèse et l'obtention d'un emploi pérenne. Un tel contrat devrait donc s'envisager dans l'année d'obtention de la thèse pour une période courte. Au contraire le projet allonge la période postdoctorale jusqu'à 7 ans après la thèse (durée possible de 4 ans pouvant débiter jusqu'à 3 ans après la thèse).

Ce contrat post-doctoral ne règle en rien les questions de précarité pour les jeunes chercheuses et chercheurs. *En effet, d'une part rien n'empêche les établissements et organismes de recherche de continuer à utiliser des CDD "normaux", ou des "CDD de projets", ou des "CDI de mission scientifique"... Enfin et surtout, la précarité des jeunes chercheuses et chercheurs ne pourra être résorbée tant que le nombre de postes de titulaires sera aussi bas, alors que les besoins sont énormes.*

Le CT-MESR réclame un plan pluriannuel de création de postes de titulaires et le recrutement au plus près de la thèse. »

Vote de l'avis « contrat post-doctoral » : 7 pour (CGT, FSU, FO, SUD), 4 contre (SNPTES), 4 abstentions (CFDT, UNSA).