
Position de la CPU sur l'évolution Des statuts et carrières des enseignants-chercheurs

La CPU rappelle que la réforme du statut des enseignants-chercheurs doit clairement mettre en œuvre les principes d'indépendance pédagogique et scientifique, de cadrage national des procédures, de collégialité des décisions et d'égale reconnaissance de toutes les missions des enseignants-chercheurs telles qu'elles sont définies nationalement et programmées dans le projet scientifique de chaque établissement.

1. Modulation des services

La CPU a affirmé la nécessité d'une révision du décret de 84 sur ce point, en particulier pour intégrer les nouvelles tâches et missions des enseignants-chercheurs.

- Maintien de la référence nationale à 192h ETD comme *service de base* pour la partie formation (de toute nature), déclenchant les tâches associées (préparation de cours, surveillance d'examens, jurys), dans les 1607h de la fonction publique.
- Intégration de nouvelles tâches d'enseignement (hors présentiel strict) dans le décompte des 192h, selon un tableau des équivalences voté par le CA de l'établissement, après avis du CTP, avec des fourchettes définies nationalement.
- Possibilité de modulation des services, en plus ou en moins, au sein des 1607h pour les différentes catégories d'activité, selon un système visé par le CTP et adopté par le CA, avec un plancher minimum en enseignement et recherche et un plafond en enseignement, défini par le CA et inscrit dans le contrat quadriennal.
- Définition contractuelle des services, sur la base des vœux formulés par chaque enseignant-chercheur, en cohérence avec le projet et les obligations des équipes concernées, et après consultation des instances collégiales du laboratoire, de la composante et de l'université ; si les résultats de ces concertations ne satisfont pas l'intéressé, il pourra en demander le réexamen par une instance qui sera définie par l'établissement.
- Prise en compte d'un rapport d'activité obligatoire de chaque EC, comportant des données évaluatives, tant nationales que locales.

2. Avancements et promotions

- Les promotions (au sens des avancements de grade) sont déterminées au sein de l'établissement dans la limite d'un nombre déterminé nationalement pour chaque établissement, selon une procédure où les avis des instances d'établissement seront fondés sur des évaluations nationales ou internationales. Toutes ces opérations sont évaluées a posteriori, de façon quadriennale, par l'AERES.
- Les passages de corps restent déterminés par des concours, dont certaines versions peuvent être particulières (type ancien 46-3).

3. Carrières

Plusieurs discussions (janvier et mai 2008) ont abordé la question des maîtres de conférences qui n'intègrent pas le corps des professeurs. Les propositions faites sont les suivantes :

- L'éméritat et le surnombre sont ouverts aux MCF avec la condition de la possession de l'HDR.
- Une voie spécifique d'accès au corps des professeurs est ouverte aux MCF présentant des conditions particulières.

La gestion des CRCT est faite localement :

- La totalité des CRCT sont attribués localement, sur la base de procédures déterminées par l'établissement et prenant en compte des évaluations nationales.

4. Autres révisions du décret 84

Equivalence TP TD

Signature par le responsable d'établissement de nombreux actes de gestion : réintégration, titularisation, avancements, mise à disposition, reclassement, etc.

Réduction d'ancienneté pour certains échelons (MCF et PR)

Les candidats en poste à l'étranger n'ont pas besoin de la qualification.

5. Moyens nécessaires pour l'application

- Evaluation et prise en charge financière de la nouvelle définition des services (équivalence TP-TD, par exemple).
- Evaluation du coût des missions non actuellement décomptées dans le service.