

Avancement des Enseignants-Chercheurs de l'UGA
Phase locale: CAC restreint 2 et 3 juillet 2018
(compte-rendu rédigé par les élu.e.s FSU)



Rappel de la réglementation

Au prorata du nombre de collègues promouvables, les taux d'avancements maximum possibles sont les suivants :

20% pour MCF → MCF Hors Classe

15% pour PR2 → PR1

15% pour PR1 → PR Cl. Ex. 1

21% pour Cl. Ex. 1 → PR Cl. Ex. 2

Pour les promotions MCF Hors Classe échelon exceptionnel (créé en 2017), le nombre de promotions est limité à 2 % du corps des MCF pour les promotions 2017, 4 % pour les promotions 2018.

Bilan des promotions 2018

MCF → HC

265 promouvables, 74 candidats (28%) ont déposé leur dossier, 32 promus par le CNU (en 2017 : 72 candidats : 18 promus). Contingent local : 20 promotions, soit un total de 52 promotions (**70% des demandes, 19,6 % des promouvables**).

MCF HC → Cl. Ex.

92 promouvables, 36 candidats (39%), 21 promus par le CNU. Contingent local : 15 promotions (pour 15 demandes restantes, dont 14 éligibles au titre 2017) ; soit un total de 36 promotions (**100 % des demandes, 39 % des promouvables**).

NB : Rétroactivité au titre de 2017. Le ministère demande que la moitié soit attribuée au titre de 2017.

PR 2C → 1C

129 promouvables, 42 candidats (33 %, dont 41 spécifiques), 14 promus par le CNU (mais aucun promu par la voie spécifique, pour laquelle l'UGA avait 4 candidats). Contingent local : 9 promotions (pour 28 candidats) ; soit un total de 23 promotions (**55 % des demandes, 17,8 % des promouvables**).

NB : Pour cet avancement, on considère l'évolution depuis la dernière promotion.

PR 1ère cl. → cl. Ex. 1

153 promouvables, 40 candidats (26%), 11 promus par le CNU. Contingent local : 10 promotions (pour 29 candidats) ; soit un total de 21 promotions (**53 % des demandes, 13,7 % des promouvables**).

NB : Pour cet avancement, on considère l'ensemble de la carrière.

PR cl. Ex. 1 → cl. Ex. 2

78 promouvables, 22 candidats (28%), 4 promus par le CNU. Contingent local : 6 promotions (pour 18 candidats) ; soit un total de 10 promotions (**45 % des demandes, 12,8 % des promouvables**).

NB : Pour cet avancement, on considère l'évolution depuis la dernière promotion.

Comparaison entre les domaines STS et SHS

- **promotions MCF** : 45 % des dossiers STS et 42 % des dossiers SHS sont passés au CNU ; proportions 50% / 50% à l'UGA.
- **promotions PR2→ PR1** : 50% des dossiers STS et 25% des dossiers SHS sont passés au CNU ; proportions 50% / 50% à l'UGA.
- **promotions PR1→ PR Cl. Ex1** : 33% des dossiers STS et 21% des dossiers SHS sont passés au CNU ; proportions 30% / 40% à l'UGA.
- **promotions PR Cl. Ex1→ PR Cl. Ex2** : 15% des dossiers STS et 25% des dossiers SHS sont passés au CNU ; 5 promotions STS pour 1 promotion SHS à l'UGA.

Quelques commentaires des élu.e.s FSU

- ◆ Moins d'un tiers des collègues présentent un dossier, alors que ces phases d'avancement sont de droit et que le *ratio* actuel, en particulier pour les MCF, permet de débloquer des carrières. **N'hésitez pas à contacter les élus FSU pour avoir des conseils !**
- ◆ Comme l'année dernière, les élus FSU ont insisté pour que **l'ancienneté dans l'échelon et le grade soit prise en considération**, et pas seulement « à dossier égal », notamment pour les collègues en fin de carrière. Cette année, on enregistre malheureusement un retrait par rapport à l'an dernier, du fait aussi que les plus jeunes semblent beaucoup plus enclins à faire candidature (nombre important de dossiers déposés dès que la procédure est autorisée). Il a été proposé de ne pas voter sur les collègues qui déposent leur dossier dès l'accession au 7^e échelon : cette demande a été rejetée, même si, en général, l'argument a joué pour départager les dossiers en phase finale.
- ◆ Le manque de postes PR, bloque le passage des MCF HDR au grade de PR. Les élus FSU ont rappelé que **la HC des MCF a été créée pour limiter le blocage de carrière** des collègues qui ne passeront pas PR et ont demandé que les MCF qui viennent de soutenir leur HDR ne soient pas automatiquement prioritaires, *a fortiori* quand il reste une possibilité d'avancement dans les échelons.
- ◆ Les élus FSU ont aussi souligné que **les directeurs de composantes et de laboratoire ne sont pas les supérieurs hiérarchiques de leurs collègues**. Dans cette mesure, leur avis ne peut pas avoir le même poids que celui des rapporteurs, qui peuvent notamment situer le dossier dans l'ensemble des demandes (les élu.e.s n'interviennent évidemment pas sur les dossiers relevant de leur laboratoire ou de leur composante). Cette distinction est d'autant plus importante que tous les avis des composantes / laboratoires ne sont pas élaborés de la même manière et que les élu.e.s ne sont pas informés du contexte de leur élaboration : un courrier devrait rappeler la procédure et demander ces précisions.
- ◆ Un « effet mémoire » est pris en compte, mais sans être systématique (le contexte étant différent d'une année sur l'autre). La proposition de mettre une priorité sur les collègues qui en sont à leur 2^e ou 3^e demande a malheureusement été refusée. Il est important que les collègues signalent dans leur dossier combien de demandes ils ont déjà faites.
- ◆ **Rappel pour les collègues en détachement** : il existe des possibilités d'avancement spécifique. Une information devrait être envoyée par le service RH.

