



## Déclaration de Sud éducation et Sud Recherche EPST sur le projet de lignes directrices de gestion sur le repyramidage des enseignant-es chercheur-es

Nous sommes consultés ce jour sur la modification des lignes directrices de gestion relatives aux promotions du personnel du Mesri, afin d'y introduire la voie temporaire d'accès au corps des professeurs d'université prévue par le [décret 2021-1722 du 20 décembre 2021](#). Ces lignes directrices de gestion n'apportent pas grand-chose par rapport au décret lui-même si ce n'est qu'elles renforcent le pouvoir décisionnaire du Président en lui permettant de s'affranchir des règles qu'elles édictent. Nous y reviendrons par la suite, mais tout d'abord quelques constats :

Une fois de plus nous tenons à souligner que les objectifs affichés c'est-à-dire 18000 professeures et professeurs qui représenteraient 40% des enseignantes et enseignants chercheur-es reviennent à acter la disparition de plus de 3000 postes si l'on s'en tient aux chiffres du dernier bilan social publié.

L'objectif affiché d'améliorer l'accès aux femmes au corps supérieur va forcément être bridé par la nécessité de détenir l'habilitation à diriger des recherches. Même s'il peut y avoir des variations par section, et même s'ils datent de 2017, les chiffres issus des analyses du SIES<sup>1</sup> sont clairs : le pourcentage de femme passant la HDR est nettement inférieur au pourcentage de femmes maîtresses de conférence et c'est particulièrement vrai dans les disciplines lettres, science humaine et droit, économie, gestion où il y a presque 10 points d'écart. L'obligation de la HDR va donc être un frein pour les femmes. L'objectif devrait être de promouvoir au moins autant de femmes en proportion que de femmes promouvables sans tenir compte de la HDR.

Nous revendiquons la fusion des corps de MCF et de PR qui permettrait de régler une bonne partie du problème des inégalités, mais en attendant, si la volonté du ministère était réellement de rattraper des retards de carrières, les seuls critères qui devraient être privilégiés devraient être les années de blocages dans le corps ; ce qui de fait simplifierait grandement l'usine à gaz qui est prévue ici.

Mais on l'aura bien compris, l'objectif ici est bien de laisser les coudées franches au chef d'établissement pour mener ce que vous appelez « sa politique RH », en lui laissant le soin de décider de la répartition des possibilités, du choix des rapporteurs, du choix des auditionné-es en cas d'ex-aequo, et au final bien entendu du choix des promu-es... faudrait quand même pas qu'il « renonce à son pouvoir d'appréciation ». Comment dans ces conditions « faire face aux situations potentielles de conflit d'intérêts » lorsque ces derniers concerneront plus ou moins directement le chef d'établissement ?

Enfin nous n'oublions pas que cette voie de promotion temporaire est issue d'un deal de la ministre avec certaines OS, notamment pour faire passer la pilule des chaires de professeurs juniors, et plus globalement pour faire voter la LPR ... Avec en prime la précarité généralisée et sans issue promise aux nouvelles générations. Sud éducation et Sud Recherche EPST voteront donc contre ces lignes directrices de gestion, tout comme nous avons voté contre le projet de décret.

---

<sup>1</sup> [https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content\\_migration/document/parite20\\_stats8\\_1253632.pdf](https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/content_migration/document/parite20_stats8_1253632.pdf)