



La CGT  
des établissements  
d'Enseignement supérieur  
et de Recherche

Pour un Service public national  
d'Enseignement supérieur et de Recherche,  
laïque, démocratique et émancipateur

# Communiqué

## Mission du Conseil d'État sur le statut des Enseignant·es- Chercheur·ses : propositions et revendications de la CGT-FERC Sup

12 mars 2026

Le lundi 16 février 2026, la mission du Conseil d'État en charge d'une étude sur les « *simplifications possibles du statut des enseignants-chercheurs* » (EC) a entendu la commission statutaire des enseignants-chercheurs de statut universitaire et des assistants de l'enseignement supérieur du CSA-MESR.

Les représentant·es de la CGT FERC Sup ont préparé en concertation avec le collectif EC et le Bureau National les propositions et revendications suivantes. Le présent texte est donc la contribution de la CGT FERC Sup à la mission du Conseil d'État. La CGT FERC Sup donnera son analyse des conclusions de la mission, quand elles seront publiées.

\*\*\*

1. Préalable : l'objet même de cette réunion requiert qu'il y ait des **postes d'EC** ouverts au recrutement ou à la mutation. La première mesure indispensable est de créer des postes de titulaires MCF et PU (dégel et créations), avec recrutement au plus près du doctorat sur poste statutaire de MCF.

2. Premier point d'attractivité, **les salaires**. Dégel du point d'indice, rattrapage du retard (+30%), intégration de la prime RIPEC 1 dans le traitement, recalage du premier échelon sur un début MCF à SMIC x 2. En attendant qu'elles ne soient plus nécessaires, revalorisation des heures complémentaires à hauteur des heures statutaires et les reconnaître pour ce qu'elles sont en fait : des heures supplémentaires donc majorées.

3. Deuxième point d'attractivité, **les conditions de travail**. Financement pérenne suffisant des établissements d'ESR, moyens matériels et humains à la hauteur des missions et du nombre d'étudiants (y compris, bien entendu, le recrutement de personnels BIATOSS car le travail administratif ne fait pas partie des missions des EC).

4. En découlent la nécessité absolue d'une **garantie des libertés académiques**, qui passe en autres par la protection des statuts d'EC et assimilés. Suppression des Chaires de professeurs junior (hérésie statutaire et création idéologique qui crée une inégalité inacceptable avec les MCF, qui menace l'échelon MCF et donc les recrutements au plus près du doctorat).

4bis. Cette garantie doit être appliquée par une **réduction des ZRR au strict indispensable**, dans les meilleurs délais, car elles portent en ce moment même gravement atteintes aux libertés académiques, au statut et affectations des EC et aux conditions de travail de tous les personnels.

5. **Temps de travail** : maintien de la définition du service (enseignement et recherche) en fonction des heures d'enseignement. Pas de modulation de service à la hausse. Objectif : réduction à 125 heures HETD par an, car les EC (et généralement les enseignants) n'ont pas bénéficié de réduction du temps de travail, et les 192h (x 4,25) se sont avérées constituer une charge de travail qui dépasse largement les 803h annuelles avec notamment, d'une part, l'augmentation des tâches administratives (y compris Parcoursup et MonMaster), et, d'autre part, le manque de personnels de toutes catégories. Possibilité effective d'être en mesure de refuser les heures complémentaires (pour cela, recrutements d'EC titulaires), procédures d'attribution des services d'enseignement transparentes et équitables en impliquant tous les acteurs y compris pour préserver le temps de recherche.

6. **Sortir de la politique du tout Appel à projets**, chronophage, y compris dans le domaine pédagogique, donc retour au **financement pérenne** des unités de recherche. Fin de la prétendue « politique d'excellence » (IUF par ex.) qui vide les équipes de leurs forces vives.



## 7. Promotions :

- Mesure urgente pour les MCF Hors Classe : linéarisation du 7ème et dernier échelon (suppression de son caractère fonctionnel et contingenté), accès à l'ancienneté pour atteindre la HEB 7 et réduction à 3 ans de la durée actuelle de 5 ans du 5ème échelon de MCF HC et du 5ème échelon de PU 2ème CI (a minima alignement à 3,5 ans des MCF HC).
- Mesure structurelle : Fusion des deux corps MCF-PU en un seul, avec progression à l'ancienneté non contingentée et passage du grade de MCF au grade de PU sur obtention HDR, avec un contingent géré par le CNU et un autre géré par l'établissement (opposition à une gestion entièrement décidée par la direction d'établissement), sur le même support de poste. Le recrutement doit rester très majoritairement dans le premier grade et dès l'obtention de la thèse.
- Retour à un taux de promotion MCF CN / HC normal (retour à 20%, divisé par 2 en 3 ans = 10 % en 2025)

## 8. Mutations : mettre en place un véritable droit à la mutation comme pour tous les fonctionnaires :

- Garantir l'effectivité pour  **rapprochement de conjoint ou pour RQTH**  en ne se basant que sur des avis extérieurs à l'établissement (la conformité au profil général du poste doit être le seul critère appliqué, comme le prévoient les textes réglementaires).
- Créer un  **véritable système de mutation nationale** , séparé de la session de recrutement et préalable à celle-ci : mutations en février-mars, recrutements en mai-juin. Procédure en Cac restreint sur avis de spécialistes extérieurs à l'établissement uniquement (conformité au profil général du poste).
- Mettre en place un volume de postes ouverts à la mutation dans chaque établissement, basé sur un pourcentage des postes ouverts au recrutement l'année précédente. Mesure transitoire : pendant 10 ans, ce volant sera très important (30 % à 40%) afin de résorber les situations intenables dues à l'absence de mutation jusqu'ici.

## 9. Conseil national des universités (CNU) : maintien et défense de toutes les prérogatives des sections du CNU, avec des volants nationaux (CNU) et locaux (établissements) pour les CRCT, les promotions, les primes (tant qu'elles existent). Maintien de la qualification pour les MCF et son retour pour les CR et MCF HDR. Développement des moyens pour son fonctionnement.

## 10. Évaluations : suppression de l'évaluation individuelle des EC (qui n'est pas pratiquée car largement refusée). Suppression du HCERES et transfert de l'évaluation des unités de recherche, des formations et des établissements aux instances contenant des élus (CNU et CoNRS ou équivalent des organismes de recherche...).

## 11. Protection et solidité juridique : octroi par principe de la protection fonctionnelle sauf cas graves exceptionnels, maintien de l'appel au CNESER disciplinaire pour les EC (avec suffisamment de moyens humains et de fonctionnement et information des témoins et victimes présumés des jugements).

