

Bilan succinct de la session relative au suivi de carrière du CNU 60 2 au 3 octobre 2017 à Grenoble

1. Informations générales

Pour rappel le suivi de carrière 2017 concerne les collègues qui sont dans les établissements de la vague HCERES évaluée dans la période, c'est-à-dire la vague C pour 2017. De plus, ne sont pas tenus de faire un dossier les collègues qui ont été promus ou nommés depuis moins de 5 ans ou qui sont à moins de 5 années de la retraite.

210 dossiers ont été déposés. Cela représente 55% de la totalité des collègues qui « devaient » faire un dossier. La répartition est la suivante :

- 174 dossiers de MdC,
- 36 dossiers de PR.

2. Processus adopté

Principe général

Du point de vue de la CNU 60, l'esprit de ce suivi 2017 est de donner des conseils aux collègues, il n'est pas de juger, d'autant plus qu'une partie des EC qui ont fait leur dossier dans cette période trouble/transitoire (puisque de nombreuses sections ont refusé d'examiner les dossiers de suivi de carrière) attendent probablement de véritables conseils.

Il est à noter que la décision de faire le suivi de carrière par la CNU 60 a été décidée par vote avec la majorité obtenue à seulement une voix. Cela signifie que les membres de la section ne sont pas largement favorables à ce dispositif devenu obligatoire. Par conséquent, beaucoup de membres, non favorables au dispositif ont siégé à la session de suivi de carrière.

La crainte majeure concerne l'utilisation de ce suivi de carrière par les établissements. Il semble que le suivi de carrière devienne la seule mission pour laquelle la CPU sollicite fortement le CNU ce qui peut signifier qu'elle souhaite utiliser les résultats de ce suivi à des fins de gestion des ressources humaines. En effet, la CPU se questionne sur la nécessité d'examiner au niveau national les dossiers de qualifications et de promotions. De plus, les évaluations pour la PEDR ne sont pas systématiquement examinées par le CNU, puisque certains établissements sollicitent des experts extérieurs.

D'un point de vue plus pratique, sur chaque dossier, deux avis doivent être émis par la section, l'un pour l'établissement et l'autre pour l'enseignant-chercheur seul. L'avis pour l'établissement est également visible par l'enseignant-chercheur.

La façon de procéder adoptée par la section après discussion (et avant examen des dossiers) a été la suivante :

- Avis pour l'établissement :
 - une phrase standard est utilisée : *"la section 60 du CNU a décidé de réserver ses*

commentaires aux enseignants-chercheurs"

si cas particulier (essentiellement problème soulevé par l'enseignant-chercheur), il a été décidé, après débat et vote en session, que la section 60 se laisse la possibilité de donner un avis spécifique à l'établissement mais en prenant la plus grande précaution pour ne pas être préjudiciable au collègue. En effet, une phrase particulière pour l'établissement peut mettre le collègue en difficulté.

- Avis pour le collègue :

- si les deux rapporteurs estiment que l'activité de l'EC est normale et ne voient pas de conseils pouvant être apportés, il est décidé d'émettre un avis standard : "*Vos activités correspondent aux attentes du métier d'enseignant-chercheur et n'appellent pas de conseil particulier de la section*". A noter que cet avis est utilisé pour la plupart des dossiers ayant une activité normale sans nuance particulière selon la qualité du dossier.
- sinon : discussion et choix du commentaire.

2. Discussion générale à la fin de la session MCF

- La lecture des dossiers fait apparaître des problèmes récurrents dans certains établissements, comme un nombre d'heures supplémentaires important, des problèmes récurrents de bâtiments, de soutiens techniques et administratifs.

De nombreux collègues assurent un très gros volume d'enseignement (350 à 600 h). Dans ce contexte, certains EC réussissent à publier si l'environnement le permet, alors que d'autres finissent par délaisser la recherche. Dans tous les cas, un réel mal-être a été clairement exprimé de la part de certains EC.

Remarque :

Le nombre d'heures supplémentaires est limité à deux fois le service normal, sauf si une dérogation est accordée par le chef d'établissement.

- Lorsqu'un collègue devient chef de département d'IUT ou autre, il doit souvent mettre un point d'arrêt à son travail de recherche, ce qui est dommageable. Il est à noter que, dans certains cas, la reconnaissance des charges administratives se fait sous forme d'heures eq. TD qui conduit à une augmentation mécanique des heures complémentaires.
- Dans certains établissements, dont le nombre de dossiers reçus est significatif, les MdC font, presque systématiquement, beaucoup d'heures complémentaires. Une analyse fine sera faite par le président du CNU pour identifier précisément ces établissements. Dans ce cas, la section 60 a émis la possibilité de transmettre directement un message à l'établissement faisant état de ces difficultés, et ce indépendamment des dossiers individuels du suivi de carrière.

Il est justifié de se demander si la situation tendue en section 60 (nombre moyen d'heures/ EC particulièrement important) est similaire dans d'autres disciplines. Ce serait intéressant d'avoir les retours des autres sections.

Sur tous les dossiers examinés, aucun avis spécifique n'a été formulé à l'établissement même lorsque l'EC semblait le demander. La section 60 a préféré réserver ses conseils directement à l'EC. Si ce dernier souhaite faire valoir cet avis auprès de son établissement, il reste libre de le faire.

2. Discussion générale à la fin de la session PR

Il n'y a pas eu réellement de discussion générale à l'issue de la session PR. Les seuls constats sont que la quasi majorité des dossiers ont reçu un avis standard et que le service moyen d'enseignement des PR est plus raisonnable que celui des MdC.

3. Actions de la section suite à cette session

Motion

Une motion a été votée par la section et adoptée à l'unanimité. Elle sera transmise au ministère.

Au cours de la session de suivi de carrière 2017, la section 60 a noté que le manque d'effectifs des enseignants-chercheurs, les ouvertures de formations multiples ont entraîné une forte augmentation de la charge d'enseignement de nombreux enseignants-chercheurs. Le manque de soutien technique dans l'entretien des plates-formes pédagogiques aggrave la situation.

Dans ce contexte dégradé, de nombreux enseignants-chercheurs parviennent à maintenir une activité de recherche de bon niveau, mais d'autres sont en difficulté sur ce point. Dans tous les cas, il en résulte un mal-être individuel largement partagé qui rend la situation non soutenable sur le moyen terme.

Cette situation rend préoccupante l'avenir de la recherche française dans les activités de la section 60.

Retour vers les établissements « à problème »

Que ce soit pour les dossiers PR ou MCF, il n'y a eu aucun commentaire autre que la phrase standard dans la case destinée aux établissements seuls, (même lorsqu'un collègue faisait état de dysfonctionnements, de mal-être, etc.) de peur de le pénaliser, sans connaissance de la pression pouvant exister localement.

Des statistiques sur le nombre d'heures supplémentaires effectuées par les collègues seront faites par la section 60 à partir des chiffres demandés au premier rapporteur de chaque dossier.

Le président du CNU va appeler quelques collègues qui sont dans une situation difficile pour avoir leur avis sur la meilleure manière de procéder pour alerter leurs établissements, et envisage clairement de contacter ces établissements selon un moyen non défini en session.