

Compte rendu de la session CNU 27 Suivi de carrière 9–10 octobre 2017, Paris

Le CNU 27 s'est réuni les 9 et 10 octobre 2017 pour sa première session de suivi de carrière.

1 – Historique et mise en œuvre

Le décret 2009-460 de Valérie Pécresse avait modifié radicalement le statut des enseignants-chercheurs (EC). Il introduisait notamment l'évaluation individuelle récurrente de tous les enseignants-chercheurs et la modulation de leur service d'enseignement. L'évaluation devait servir de base à la modulation et aux primes décidées par les chefs d'établissement.

Le décret 2014-997 de Geneviève Fioraso a transformé l'évaluation individuelle en « suivi de carrière ». Les articles 7-1 et 18-1 du décret statutaire 84-431 modifié précisent la procédure : chaque EC doit produire un rapport individuel tous les 5 ans, transmis au CNU.

La section du CNU étudie le rapport et rédige un retour à l'EC d'une part et à l'établissement d'autre part. Contrairement à l'évaluation individuelle version 2009 (l'articulation entre évaluation et modulation / primes y était nette), la finalité du « suivi de carrière » est autre : la circulaire n° 2015-0013 (BO n° 20 du 14 mai 2015) précise que les recommandations du CNU « *sont prises en compte par [le chef d'établissement] en matière d'accompagnement professionnel des personnels. Elles constituent par là même un outil RH favorisant le développement des potentiels et l'épanouissement professionnel.* »

En résumé, le décret 2009-460 avait mis en place une évaluation quadriennale, refusée par toutes les sections du CNU. Le décret 2014-997 du 2 septembre 2014 remplace cette évaluation par le suivi de carrière, synchronisé – à la demande de la CP-CNU – avec les vagues HCERES, dans un objectif d'accompagnement professionnel, supprimant ainsi tout lien entre le rapport d'activité que doit déposer l'enseignant-chercheur et l'avancement, les primes et les modulations de service.

Le suivi de carrière a été mis en place de manière très progressive via une « expérimentation » par quelques sections CNU (3 sections en 2014 ; 10 sections en 2016). Lors d'une assemblée générale en 2016, la CP-CNU s'est prononcée pour la mise en place du suivi de carrière. Cependant, cela a été remis en question par la plupart des sections CNU, qui ont procédé à de nouveaux votes internes pour 2017. Il en a résulté que, sur les 55 sections CNU, environ la moitié a procédé au suivi de carrière en 2017, ce qui représente également, en termes de cumul des enseignants-chercheurs de toutes ces sections, la moitié de l'effectif des enseignants-chercheurs (nous sommes 50 000 enseignants-chercheurs au total).

Une assemblée générale de tous les membres de la section 27 du CNU, nommé(e)s et élu(e)s, s'est tenue le 16 mars 2017. Au cours de cette assemblée générale, les circulaires transmises par certains établissements aux collègues EC ont été évoquées ; il a notamment été constaté une hétérogénéité dans le contenu de celles-ci, dont certaines revêtaient un caractère fortement incitatif. L'assemblée générale a voté, à la majorité, pour la tenue de cette session. En termes de mode opératoire, a également été voté que le dépôt de dossier se ferait sur la base du volontariat.

Compte tenu de la nouveauté de cette procédure, et des incertitudes induites, un groupe de travail a également été mis en place par le bureau du CNU 27, réunissant des collègues nommé(e)s et élu(e)s,

MCF et PR, femmes et hommes, issu(e)s des diverses listes. L'objectif de ce groupe de travail était d'évaluer la faisabilité de ce suivi, son périmètre, ainsi que les modalités internes à la section.

2 – Dossiers déposés

Le suivi de carrière concerne, en 2017, les personnels des établissements de la vague d'évaluation HCERES en cours, soit la vague C. Sont exempté(e)s de dépôt de dossier les collègue(s) recruté(e)s récemment (< 5 ans), promu(e)s récemment (< 5 ans) et les futur(e)s retraité(e)s (< 4 ans de temps actif).

Sur 800 dossiers potentiellement concernés par cette vague, 206 (160 MCF + 46 PR) dossiers ont été effectivement déposés. Le pourcentage sur les effectifs des enseignants-chercheurs des établissements concernés est de 25% (28% pour les MCF et 20% pour les PR).

Toutefois, il convient d'exclure les dossiers exemptés, comme indiqué ci-avant ; on peut ainsi considérer que 35% à 45% des collègues concerné(e)s ont choisi de déposer un dossier de suivi de carrière.

Les dossiers ont tous été examinés et rapportés en session. La section s'est divisée en trois groupes de travail de 16 collègues, constitués selon un équilibre PR/MCF, femmes/hommes et une répartition géographique et thématique. Pour préserver la confidentialité et la neutralité des débats, les dossiers d'un établissement donné ont été affectés à un groupe ne comportant pas de membres du même établissement. Chaque rapporteur a étudié une dizaine de dossiers. Pour chaque dossier, une "phrase" personnalisée a été proposée par deux rapporteurs. Certains dossiers, évoquant des difficultés particulières, ont été examinés plus en détail, et rapprochés des autres dossiers du même site.

Parmi les dossiers déposés, il y a eu seulement 22 dossiers vides ; quelques dossiers ont repris la forme d'une demande de promotion ou de PEDR récente, les dépôts étant concomitants (en général, le/la collègue le signalait) ; la plupart des dossiers ont été rédigés spécifiquement pour le suivi de carrière, dans un esprit de synthèse et avec recul, pour certains avec des témoignages ou dressant un état des lieux des conditions d'exercice. L'application Alya permet de transmettre un texte visible uniquement du CNU ; dans ce cadre, 28 messages « explicites » (21 MCF + 7 PR) ont signalé des difficultés particulières. Globalement, que ce soit *via* cette fenêtre confidentielle ou *via* le dossier, nous avons relevé une dizaine de collègues dans une situation de difficulté très marquée.

3 – Retours CNU aux collègues et établissements

Le CNU peut faire un retour confidentiel au collègue d'une part, et un retour visible du collègue et de l'établissement d'autre part. De plus, les sections du CNU ont la possibilité d'interpeler un établissement (par exemple, en cas de problèmes récurrents) ; les établissements sont alors tenus de répondre en indiquant les mesures qu'ils mettent en œuvre. Le bureau du CNU 27 a contacté directement les dix collègues ayant signalé de grandes difficultés, afin de discuter avec eux de l'alerte à transmettre à leur établissement.

Des problèmes ont été identifiés dans plusieurs établissements, liés notamment à des sites de travail multiples et/ou distants, des charges administratives élevées, des déstabilisations créées par des restructurations, des intégrations peu accompagnées, des conditions immobilières difficiles, ou des inégalités de traitement au sein d'unités de recherche dépendant de différentes tutelles et accueillant différents types de personnels chercheurs. Plus ponctuellement, des problèmes relevant des CHSCT des établissements ont été identifiés.

Le CNU 27 a décidé de transmettre un message à chacun des établissements identifiés comme décrit précédemment (avec mention de ce message à tous les collègues de chaque établissement concerné). Cela concerne 6 établissements et 124 collègues (soit 2/3 des dossiers). Nous rappelons que ce retour à destination de l'établissement est également visible du collègue.

Pour chacun des dossiers renseignés (soit $206 - 22 = 184$ dossiers), le CNU 27 a rédigé un retour visible du collègue seulement. On peut les répartir comme suit :

- 138 retours positifs, dont des encouragements à poursuivre les activités ;
- 25 retours positifs, soutenant un collègue qui a mentionné des difficultés (pour une partie d'entre eux, une demande explicite a aussi été transmise à leur établissement) ;
- 10 retours incitant à retrouver du temps pour la recherche ;
- 8 retours incitant à réduire les volumes d'enseignement ;
- 3 retours incitant à prendre quelques responsabilités dans l'établissement.

4 – Bilan

La section a dressé un bilan positif de cette première session de suivi de carrière. De manière globale, l'étude des dossiers a abouti à une meilleure connaissance du terrain, la remontée d'informations pertinentes, et mis en évidence l'intérêt du dialogue via la partie confidentielle des dossiers. Cette session a également permis d'alerter les établissements en cas de problèmes récurrents identifiés par des collègues. Enfin, le CNU 27 a pu, grâce à cette session, mieux prendre connaissance de profils de collègues qui n'entrent pas dans son spectre habituel d'examen (i.e., hors demande de qualification, promotion, CRCT, PEDR ; d'après le MESR, 25% à 30% des EC n'ont pas déposé de dossier à l'une de ces procédures depuis plus de 5 ans, mais la base de calcul est à confirmer).

Le CNU 27 encourage ainsi les collègues à participer à ce suivi de carrière.

Nous vous invitons également à consulter régulièrement le site de la section 27 du CNU : <http://cnu27.iut2.upmf-grenoble.fr>.

Pour la section 27 du CNU,
Florence Sèdes (PR nommée, Université de Toulouse)
Nicolas Passat (PR élu, IUT Reims-Châlons-Charleville)