

# CNU 27

## Compte-rendu de la session

### Suivi de carrière 2022

La section 27 (Informatique) s'est réunie les 15 et 16 juin 2022 à Paris, dans les locaux du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour examiner les dossiers déposés pour la session Suivi de carrière 2022. Ce document présente un bilan de cette session.

En préambule, nous rappelons que, en section 27, le suivi de carrière n'est pas une évaluation des activités. Il s'agit, pour la section, d'un outil permettant aux enseignantes-chercheuses et aux enseignants-chercheurs (EC) qui le souhaitent, d'instaurer un échange avec la section sur le déroulé de carrière, le contexte d'exercice de leurs missions et les conditions de travail.

Quels que soient les messages qui peuvent être transmis lors de l'annonce de la campagne de suivi de carrière, la section 27 rappelle que le non dépôt de dossier ou le dépôt d'un dossier non renseigné, de même que le dépôt d'un dossier renseigné bien évidemment, est sans conséquence sur les autres demandes qui seraient faites ultérieurement par l'EC au CNU 27.

Comme pour l'ensemble des autres sessions, chaque dossier a été préalablement étudié par deux rapporteuses ou rapporteurs qui en ont fait une présentation en session.

#### Bilan qualitatif

Globalement, la section constate, à la lecture des 78 dossiers déposés (59 MCF et 19 PR), que les collègues sont motivés et impliqués, qu'ils aiment leur métier, et qu'ils ont à cœur de remplir leurs missions en enseignement et en recherche, notamment par exemple au bénéfice des formations qui sont dispensées aux étudiantes et aux étudiants, malgré toutes les difficultés auxquelles il faut faire face et qui entravent le bon déroulement de ces missions. Ces difficultés ne sont malheureusement pas nouvelles et ont pour certaines déjà été relevées par la section les années précédentes.

Il ressort des dossiers soumis en 2022 qu'un certain nombre de difficultés, pour certaines récurrentes depuis de nombreuses années, émergent :

- **Charges d'enseignement.** Les charges d'enseignement, toujours aussi importantes et allant souvent bien au-delà du service statutaire, génèrent une inquiétude, légitime, quant à la possibilité d'assurer les missions de recherche dans de bonnes conditions.
- **Charges administratives.** Il en va de même pour les charges administratives et de gestion qui, par manque de personnels BIATSS qui sont dans l'immense majorité des cas des collègues aussi très investis dans leurs missions, mais qui sont aussi la plupart du temps en nombre insuffisant, oblitèrent elles-aussi la capacité à mener dans de bonnes conditions toutes les missions des EC.

- **BUT.** Pour les collègues en poste en IUT, on constate que la mise en place du BUT dans des délais très courts, notamment en ce qui concerne la publication du programme national, est de nature à dégrader les conditions d'exercice et la qualité des enseignements dispensés.
- **Interdisciplinarité.** La prise en compte de l'interdisciplinarité, dont tous les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche s'accordent à dire qu'il s'agit là d'un élément essentiel, reste encore trop souvent au niveau de la déclaration d'intention. Certains collègues se sentent lésés dans le déroulé de leur carrière du fait d'une absence réelle de prise en compte de cet aspect de leurs activités.
- **Mutualisation.** La mutualisation des formations doit s'effectuer pour de bonnes raisons, pédagogiques, et pas simplement pour des raisons budgétaires.
- **Enseignement à distance.** Hors période de restriction sanitaire, il semble important de rappeler qu'il n'y a pas lieu d'imposer des modalités d'enseignement plutôt que d'autres. Le choix d'une modalité, quelle qu'elle soit, relève de la liberté académique des EC.
- **Périodes de restriction sanitaire.** Les différents épisodes de restrictions sanitaires du fait de la pandémie de COVID ont eu un impact négatif important sur les carrières. Cet impact s'avère crucial pour toutes les situations où une période de référence rentre en jeu dans le dossier (par exemple dossier pour une demande de prime RIPEC où la période de référence couvre les quatre dernières années). Le CNU 27 préconise aux personnes qui se sentent lésées, et dès lors qu'un argument légitime, d'ordre personnel ou professionnel, peut être explicité dans le dossier, du fait des périodes de restriction sanitaire, d'étendre la durée des périodes de référence, comme c'est le cas pour les autres situations d'extension des périodes de référence (congés maternité, parental, de longue maladie, etc.).
- **Détachement.** Des collègues en détachement nous alertent sur la difficulté de gestion de leur carrière. En l'espèce la section recommande aux collègues concernés de faire état dans leur dossier des circonstances qui ont conduit à ces détachements. Cela peut relever, par exemple, de choix personnels de carrière, ou, *a contrario*, de situations intrinsèques, certains établissements pouvant avoir mis en place institutionnellement des conventions avec des entités ne relevant pas du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et conduisant à un détachement de ces collègues.

## Bilan quantitatif

Parmi les établissements concernés par le suivi de carrière en 2022, 28 accueillent des EC de section 27. Parmi les 78 dossiers déposés (59 MCF et 19 PR), 76 émanent de ces 28 établissements. 2 autres dossiers ont été déposés par des EC en poste dans 2 autres établissements.

Parmi les 78 dossiers déposés, 25 dossiers alertent la section sur une ou plusieurs difficultés rencontrées. 53 dossiers ne font pas remonter de difficulté particulière.

Parmi les 25 dossiers qui font part d'une ou plusieurs difficultés :

- 22 font part de cas installés de surcharge d'enseignement, allant bien au-delà du service statutaire et pouvant atteindre parfois plus de 200% de ce service statutaire,
- 2 dossiers font part de projets peu favorables d'évolution des espaces de travail ou alertent sur le niveau fortement dégradé des locaux,
- 1 dossier fait part d'un éloignement géographique et d'un isolement thématique entre les lieux d'enseignement et de recherche.

## Conclusion

La section 27 a continué à mettre en œuvre en 2022, comme elle le pratique depuis 2017, un suivi de carrière qui permet d'instaurer un échange sur le déroulé de carrière, le contexte d'exercice et les conditions de travail. Les retours des collègues, suite à la prise de connaissance des observations de la section, sont en effet positifs et montrent que la démarche est comprise et saluée. Néanmoins, la section continue de constater et de regretter le peu d'information sur les mesures correctives censées être prises par les établissements pour répondre aux demandes faites par le CNU 27 lors des sessions précédentes du suivi de carrière.