

## Réunion des 3 Conseils Académiques restreints du 12/05/2017

**Ordre du jour : politiques RH relatives aux enseignants et enseignants-chercheurs**

### Aménagements de service des enseignants du second degré

L'harmonisation a conduit à multiplier les avis recueillis. Nos élu.e.s proposent une simplification. Partant du principe que le collègue du second degré a de fait obtenu une autorisation d'inscription en thèse, on peut considérer que demander l'avis du directeur de thèse, du directeur de l'École Doctorale et du directeur d'unité de recherche est superfétatoire. Par ailleurs, nos élu.e.s considèrent que l'avis d'un conseil de composante est le gage d'une plus grande impartialité que celui d'un seul directeur de composante car il repose sur plusieurs personnes.

#### Propositions :

Nos élu.e.s proposent de se concentrer sur l'aspect décharge de service d'enseignement et dès lors de ne conserver que l'avis du conseil de composante, éventuellement du conseil de département de rattachement du collègue s'il y en a un, en plus de l'avis final du CAC restreint.

Il faudra regarder de près le cas de collègues qui réaliseraient une faible part de leur service dans leur composante de rattachement et dans ce cas, recueillir l'avis des composantes dans lesquelles ils exercent une part significative de leur service.

### Avancement second degré

Nos élu.e.s sont favorables au choix d'une commission associant les directeurs de composantes, des représentant.e.s des organisations syndicales représentatives et des élu.e.s de la CFVU. Le terme paritaire est abusif (par comparaison aux CPE, CAPA, CAPN) car il n'y a pas d'équilibre entre les membres au titre de leur fonction administrative et les représentant.e.s des personnels.

Il faut indiquer, non pas deux représentants des organisations syndicales mais un représentant pour chacune des organisations syndicales représentatives dont le champ de syndicalisation intègre des personnels de second degré.

### Campagne d'avancement des enseignants-chercheurs

Ce texte ne présente pas de propositions d'harmonisation. Il se termine par la proposition d'installer un groupe de travail. Sur l'examen de l'existant, nos élu.e.s sont favorables à la désignation de rapporteurs pour chaque dossier (il est important qu'au moins un membre du CAC restreint connaisse le dossier et/ou le collègue, mais ce sera plus difficile dans l'Université de Lille).

Sur les outils locaux déployés (logiciel maison), nous attirons l'attention sur la nécessité que les candidats connaissent avant de déposer leur dossier, la grille d'évaluation qui sera utilisée afin qu'ils puissent mettre en valeur les éléments de leur dossier permettant de la remplir. Il est souhaitable que cette grille soit stabilisée (au moins une mandature CNU). Les candidats doivent connaître non seulement l'avis qui a été émis sur leur dossier mais avoir accès également à la grille remplie qui a constitué un élément d'aide à la décision.

### CRCT

Nos élu.e.s sont contre la proposition de ne pas prendre en compte les CRCT liés à la politique d'accompagnement scientifique existante à Lille 1. La réflexion sur l'accompagnement des

seuls VP n'est pas satisfaisante. Notre objectif doit être d'inciter les collègues à maintenir ou/et reprendre une activité de recherche. Il en va de l'activité scientifique de l'ensemble de l'université.

### **Proposition :**

Nous demandons le maintien d'un contingent de CRCT permettant la reprise d'une activité de recherche pour les collègues qui furent distants de la recherche pour des motifs tels que radiation d'un laboratoire suite à sa réorganisation, congé maternité, responsabilité collective assurée. Un bilan de ce dispositif adopté sur Lille 1 serait utilement présenté aux CAC restreints des trois universités lilloises.

### **Autorisation de cumul**

Dans un souci de maintenir un équilibre entre les missions d'enseignement et de recherche, nous pensons que le maintien de plafonds est indispensable aussi bien pour les activités extérieures à l'établissement que pour les heures complémentaires. Ces plafonds sont généralement assortis de possibilités individuelles de dérogation qui nous paraissent suffisantes pour maintenir une flexibilité.

### **Propositions :**

Pour les activités extérieures à l'établissement, nos élu.e.s sont favorables à fixer un plafond à 96 HTD. Pour les heures complémentaires, un plafond également de 96 HTD est souhaitable.

Sur les avis à recueillir, nous proposons l'avis du conseil de composante et du conseil de département en lieu et place de celui du directeur de composante.

### **Éméritat**

### **Proposition :**

Là encore, la procédure nous apparaît comme extraordinairement complexe. Nous proposons de conserver simplement les avis du conseil de laboratoire et du conseil de composante restreint, puis passage devant la commission recherche pour les collègues non hospitalo-universitaires.

### **Gestion des EC**

Le document ne précise pas qui renseigne Gisèle. Contrairement à ce que le document affirme, la méthode proportionnelle pour récupérer les jours fériés à Lille 1 n'existe pas.

### **Propositions :**

La validation de la répartition du service doit se faire par le conseil de composante restreint et non élargi.

Pour les congés de maladie ordinaire, de façon à prendre en compte favorablement les situations individuelles (cas de services non uniformément répartis sur l'année) mais aussi le fait que les EC ont une mission de recherche qui du fait du congé n'a pas pu être remplie, nous demandons que l'on applique à chacun des collègues le mode de calcul le plus favorable entre la méthode proportionnelle et la méthode calendaire dans l'esprit de la circulaire congés du ministère.

Il en serait de même pour les congés de paternité/accueil de l'enfant.

De plus, le dispositif mis en place dans le cadre de l'égalité femmes-hommes sur Lille 1 permettant une décharge totale à partir du troisième enfant doit être étendu à l'Université de Lille et non supprimé pour respecter la volonté d'une harmonisation vers le haut. Toutes les analyses montrent l'inégalité en terme de carrière entre femmes et hommes. Un des paramètres est

l'interruption des activités de recherche au cours des maternités. L'examen des dossiers d'avancement ne prend que rarement les maternités en compte.

Le document fait silence sur les congés de longues maladies.

Pour les chargés d'enseignement vacataires (CEV), nous sommes favorables à un plafond à 192 HTD. Ce plafond est souhaitable afin que l'activité d'enseignement du chargé soit compatible avec son activité professionnelle, c'est aussi une garantie en termes de qualité de l'enseignement dispensé et de durabilité des formations dispensées.

Nous demandons l'ajout suivant : non mise en application de la modulation individuelle de service pour les enseignants-chercheurs de l'Université de Lille.

## **Gestion des non titulaires**

La communication des grilles du rectorat dont il est fait référence pour les contractuels support second degré est indispensable à l'examen de ce texte.

## **Primes et référentiel**

Le document ne contient qu'un état des lieux. Quant au « Choix d'intégrer tout ou partie des équivalences », nous rappelons que l'on ne peut pas imposer des heures complémentaires et que le plancher de 64 HTD de service d'enseignement est réglementaire.

### **Proposition :**

Nous demandons la création d'un groupe de travail.

## **PEDR**

Nos élu.e.s sont heureux de constater qu'a priori le taux unique, hors IUF, sera la règle sur l'Université de Lille. De même le CNU est désormais l'instance d'analyse des dossiers pour l'ensemble des trois universités lilloises.

## **Titularisation des EC**

### **Proposition :**

Le nombre d'avis recueillis subit encore une inflation. Nous proposons de se limiter à l'avis du conseil de laboratoire et à celui du conseil de composante restreint.

## **Recrutement des contractuels**

### **Remarques :**

Dans la pratique, sur Lille 1, on classe simplement des candidatures, avant même de connaître le nombre de supports d'ATER alloués aux composantes. Les commissions locales ne sont pas à proprement parler des commissions de recrutement.

Concernant les chiffres sur les ATER et les enseignants contractuels, est-ce réellement une moyenne annuelle ou le cumul sur les 4 années ?

## **Recrutement des EC et Enseignant.e.s**

Pas de remarque.