

## **CR Plan carrières 209-2011, document 23/10/2008**

Cette analyse est un résumé du document ministériel fait par Eric Matzner-Lober. Toutes les erreurs et mauvaises interprétations sont de mon unique responsabilité. J'ai rajouté en italique certaines de mes remarques ou questions personnelles. J'ai également rajouter les articles du futur décret permettant d'expliquer certaines de mes remarques.

### **Doctorat et recrutement**

Création d'un contrat doctoral de droit public de 3 ans. Ce contrat pourra prévoir que le doctorant assure des missions de valorisation, de conseils ou d'expertise et d'enseignement.

*Remarque : j'ai l'impression que ces missions deviennent les missions des EC (cf article 3 du projet de décret)*

Reconnaissance du doctorat et des activités contractuelles lors du calcul d'ancienneté pour un MCF. Aligner les grilles de MCF sur celles de CR.

Enfin, il n'y aura plus de campagne nationale de recrutement car les universités ont la possibilité de recruter « au fil de l'eau ». L'application GALAXIE permettra ce nouveau mode de recrutement.

*Remarque : que va devenir la qualification ?*

### **Chaire université-organisme**

L'université et l'organisme pourront recruter ensemble un MCF dont le profil aura été défini dans le cadre d'une politique scientifique concertée. Ce MCF recruté par un comité de sélection spécifique (moitié de représentants de l'université, moitié de représentants de l'organisme) sera placé en délégation et n'assurera que 64 heures ETD dans son université. Il bénéficiera d'une PEDR (cf ci-dessous) et des crédits destinés à soutenir sa recherche (de 10 à 20000 euros/an). L'organisme remboursera à l'université une quotité de la masse salariale.

*Questions : la création de cette chaire remplace-t-elle un MCF ET un CR ? Quelle est la durée de ce contrat ? Quel est l'intérêt pour l'université d'engager un futur turbo prof ?*

### **Renforcement de l'IUF**

Actuellement, les membres doivent assurer 1/3 de service d'enseignement soit 64 H. ETD et ont une dotation de 15000 euros par an pour améliorer les conditions matérielles.

Modification du jury (moitié personnalité étrangère) et moitié hommes/femmes), les lauréats auront en plus une prime de 10 000 euros/an. L'université recevra une dotation de 6000 euros/an pour compenser les heures non enseignées (128 h. ETD).

*Question personnelle : les 10 000 de prime font-elles partie des PEDR ? Un contrat*

*IUF coûtera donc 31 000 euros /an (15000+10000+6000)*

### **Carrières**

Augmenter le taux de promotion (hors classe des MCF, classes 1 et E des professeurs, hors classe des IR et IE...). Augmenter le ratio Pr/MCF ou DR/CR.

Aligner les grilles des Pr sur celles des DR.

Transformer les postes catégorie C en B. Augmenter le % de catégorie A. Externaliser les fonctions qui ne font pas partie du coeur de métier des universités.

*Remarque : depuis peu, les agents d'entretien disparaissent au profit de sous-traitants privés.*

Augmenter les primes des présidents d'université (25000 ou 40000 euros) selon la taille au fur et à mesure du passage aux compétences élargies

Aligner les primes des secrétaires généraux (qui sera appelé directeur général des services), directeurs de CROUS, comptables.

*Remarque personnelle : je comprends mieux l'empressement de certains présidents à demander les compétences élargies.*

### **Politique indemnitaire fondée sur l'évaluation**

Les critères d'attribution des primes devront être élaborés et validés par les instances des établissements : CTP et CA (*idem pour les modulations de service cf fin du texte*).

### **Prime responsabilité pédagogique**

nouvelle définition des objectifs de cette prime destinée à tenir compte de toutes les facettes de la mission d'enseignement. Taux plancher de 3500 euros/an au taux plafond de 15000 euros. Montant alloué sur la période 24.8 millions.

*Remarques : en considérant que ce montant est celui fixé pour chaque année, cela permet de donner 7085 primes de 3500 euros ou 1653 primes de 15000 euros. Si c'est le montant sur la période, il faut diviser le nombre par 3 ou 4 !*

### **Prime d'excellence scientifique (PEDR)**

Suppression du montant en fonction du grade (MCF, Pr2...). Taux plancher 3500 euros/an, taux plafond 15000 euros. Les universités sont devenues responsables de l'attribution des primes.

*Remarques : le montant total alloué n'est pas précisé. De la même manière il n'est pas indiqué combien de PEDR les universités recevront ? Est-ce fonction des PEDR actuelles ? Si oui, les personnels bénéficiant de la PEDR la rapportent à leur université mais vont-ils la conserver ?*

### **Evaluation de l'activité d'enseignement et de recherche tous les 4 ans**

L'EC constituera un rapport d'activité (article 5). L'activité des EC sera ensuite évaluée tous les 4 ans par le CNU qui disposera, pour se prononcer sur la qualité de l'activité d'enseignement et des tâches d'intérêt collectif, d'une analyse réalisée par l'université de l'EC. Cette analyse intégrera l'appréciation des enseignements des EC par les étudiants.

La politique de gestion des ressources humaines sera analysée par le ministère muni des avis de l'AERES.

*Remarques : le temps de travail de l'évaluation n'est pas indiqué dans ce texte. Dommage. De même il n'est pas indiqué la manière de récolter les appréciations des étudiants.*

### **Prime d'excellence pour les C**

Taux plancher 3500 euros/an, taux plafond 15000 euros mais nécessité d'accomplir 64 h. ETD. Le montant alloué permettrait de créer en 3 ans 3300 primes au taux moyen de 6000 euros soit 20% des C.

### **Prime d'enseignement pour les C**

Transformation de la prime de mobilité pédagogique afin que les CR puissent l'obtenir. Faire 64 h ETD et prime de 3800 euros, soit environ 4000 euros.

*Remarque personnelle : l'objectif est-il de transformer tous les postes de C en chaire ?*

### **Mesures pour les personnels administratifs, techniques et des bibliothèques**

Augmentation de l'enveloppe indemnitaire de 20%.

Enfin pour terminer ce catalogue à la Prévert, une réflexion sera menée en partenariat avec le ministère de l'éducation nationale afin que le rôle rempli par les enseignants dans les universités soit valorisé au niveau de l'avancement. De même afin d'harmoniser et valoriser les cadres statutaires des personnels BIATOS, il sera envisagé des mesures de fusion de grade ou de corps.

### **Modulation de service des EC (article 4).**

La modulation de services entre les différentes activités des EC. Le temps de travail d'un EC est pour moitié dédié à l'enseignement (192 heures ETD) pour moitié à une activité de recherche soutenue et reconnue comme telle par une évaluation régulière réalisée au moins tous les 4 ans par le CNU.

Le CA fixe les principes généraux de répartition des services entre les différentes fonctions des EC. Il fixe également les équivalences horaires applicables à chacune de ces activités ainsi que les modalités pratique de décompte. Le président arrête les décisions individuelles d'attribution de services des EC.

Les principes généraux de répartition des obligations de service et les décisions individuelles d'attribution de services ne peuvent conduire à dégrader le potentiel global d'enseignement tel qu'il est prévu dans le contrat entre l'Etat et l'établissement. *En clair, si des EC font moins d'enseignement, d'autre en feront plus.* Dans le cas où il apparaît impossible d'attribuer le service de référence à ces personnel, le président leur demande de compléter leur service dans un autre établissement public d'enseignement supérieur de la même académie.