

Réforme du processus de recrutement et de promotion des Enseignants-Chercheurs
CTPC du 21 Octobre 2004

Le CTPC a à examiner deux courtes instructions, l'une portant sur la réforme du processus de recrutement des EC, l'autre sur la réforme du processus de promotion.

La CFDT, qui, depuis 1998, a multiplié ses demandes pour que soient réexaminés les modalités de recrutement et de promotion des ECs au sein du GET (cf. par exemple CTPC du 15 mai 2001, cf. encore courrier du mois de juillet 2003, et notre demande lors du CTPC du 16 décembre 2003) se félicite que ce dossier soit enfin mis à l'ordre du jour.

Ces deux textes doivent être évalués à l'aune de nos demandes. Rappelons les brièvement. La CFDT considère que les procédures et les pratiques concernant le recrutement et la promotion des ECs actuellement en vigueur au GET sont aujourd'hui trop diverses et inégalitaires, insuffisamment transparentes (aussi bien en ce concerne l'expression des besoins que le recrutement des candidats), désordonnées (spécification des besoins, calendrier des recrutements) et finalement inefficaces et incompatibles avec le fonctionnement d'un établissement public d'enseignement supérieur et de recherche. Nous demandons en particulier:

- une implication plus forte des ECs, notamment des ECs des équipes qui recrutent, au moment de la définition et de la sélection des profils, ainsi que lors des différentes étapes du recrutement;

- l'organisation de campagnes de recrutement annuelles, organisées aux mêmes périodes que les campagnes de recrutement des grands établissements de la recherche publique et de l'enseignement supérieur;

- une « professionnalisation » du fonctionnement des Commissions d'évaluation des appellations (CAE): production de rapports écrits sur les candidats, meilleure représentation des experts du domaine, votes individuels, classement des candidats, plus grande régularité des réunions...; ces commissions devant progressivement évoluer vers de véritables commissions de recrutement.

- La fusion des deux filières d'EC, qui n'existent aujourd'hui que entretenir une ségrégation incompréhensible entre des personnels ayant des activités similaires.

Plus généralement, il n'est pas inutile de rappeler que nos demandes s'inscrivent dans la continuité des objectifs de l'ensemble de la CFDT en matière de statut et de carrière des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur et qui portent en particulier sur la sécurisation des parcours professionnels, l'amélioration de la qualification tout au long de la vie, l'augmentation de l'attractivité des métiers de la recherche, la revalorisation des débuts de carrière...

Les deux textes proposés au vote du CTPC comportent des éléments qui répondent en partie à ces attentes, et sur lesquels notre appréciation ne peut être que positive, en particulier:

- la mise en place de campagnes annuelles de recrutement;

- la revalorisation du rôle de la CAE (qui siègera en commission de recrutement pour les Profs/DE); et dont les avis négatifs *s'imposeront* désormais aux Conseils d'Ecole.

- une clarification du contenu des fiches de postes; même si de récents appels à candidatures, contredisant l'esprit des textes présentés aujourd'hui, nous laissent douter de la sincérité du GET en la matière.

Nous n'oublions pas non plus que les discussions préparatoires ont conduit le GET à renoncer à préciser davantage les débuts de carrière des jeunes ECs, comme cela était un moment envisagé (utilisation de contrats de CDD pour les jeunes MdC, obligation d'avoir accompli un stage post-doctoral, augmentation de la durée de la période d'essai).

En dépit de ces maigres avancées, c'est toutefois le conservatisme qui l'a emporté.

Le GET s'est en effet montré bien timoré concernant nos demandes l'implication des ECs dans le processus de recrutement: il ne leur est reconnu aucun rôle officiel dans la définition et la sélection des profils et l'audition publique des candidats prévue durant la phase de recrutement n'est que recommandée".

Manifestement, les Directeurs d'écoles ne sont pas encore prêts à partager leur pouvoir absolu de décision en ce qui concerne les recrutements d'EC. Nous réitérons donc notre demande pour que les comités de la recherche des écoles examinent et classent les profils des postes soumis à recrutement; à défaut que soit institué un comité de la recherche au niveau de GET, comportant des ECs élus, dont ce serait une des attributions.

J'ajoute sur ce point que lors du CTPC du 13/11/2001, à la question posée par la CFDT de l'articulation de la DS-GET autour des différents Comités de la recherche" C. Gueguen avait répondu qu'il fallait (je cite)

"coordonner l'ensemble des instances qui touchent de près ou de loin la recherche, l'objectif étant d'unifier les comités de recherche". 3 ans plus tard, où en sommes-nous de cette réflexion ?

Refus également de fusionner les filières: même si l'on peut reconnaître que les nouveaux textes, qui imposent d'afficher la filière dans la description de poste, ont au moins le mérite de la cohérence: à appellations différentes, fiches de postes différentes.

Troisième manifestation du corporatisme et du conservatisme de la direction: les postes de CER ouverts à des jeunes chercheurs préparant une thèse seront réservés à une petite élite (essentiellement les élèves ingénieurs) et attribués dans des conditions dérogatoires et opaques, alors que la majorité des doctorants du GET attend toujours de se voir reconnaître un réel statut de salarié.

Mais là où le conservatisme se manifeste le plus nettement, c'est dans le refus obstiné de la Direction de rediscuter de la composition et du fonctionnement des CAE, alors un engagement clair avait été pris plusieurs fois en ce sens devant ce même CTPC: CTPC du 15 mai 2001 je cite la direction: "Un travail d'évaluation des commissions d'appellations est en cours dans le cadre de la commission de suivi du cadre de gestion"; CTPC du 16 décembre 2003 je cite: la mission confiée à A. Chomette "procèdera à un examen critique des procédures existantes de recrutement, ainsi que du fonctionnement des commissions d'appellation et proposera toute mesure d'amélioration utile"; je cite encore: un courrier de Marc Oberlé à la CFDT, en date du 28/10/2003: "Sur le fonctionnement des CAE et sur les règles générales qui s'attachent au recrutement des ECs, je vous proposerai prochainement d'en débattre (...)". La seule modification proposée, que les CAE siègent hors la présence de certains élus, est inacceptable tant qu'une réforme complète n'aura pas été entreprise. On voit mal d'ailleurs comment cette modification pourrait s'appliquer, puisque l'instruction sur les CAE n'est pas visée dans le texte, ni amendée, ni abrogée, ce qui, soit dit en passant, montre bien l'absurdité de revoir les processus de recrutement et de promotion sans toucher aux CAE.

La CFDT déplore qu'une nouvelle fois, le GET ne se sente pas lié par des engagements pris publiquement, en l'occurrence l'engagement de réformer les CAE. Sans commenter l'effet déplorable que de telles méthodes peuvent avoir sur les relations sociales, nous pensons que ce refus de changer les CAE est d'autant plus regrettable que les CAE voient globalement leur rôle revalorisé, que ce soit en matière de recrutement comme en matière de promotion. Il nous paraît ainsi incohérent et inacceptable de demander que les ECs soient évalués par les CAEs avant toute promotion lorsque l'on sait comment fonctionnent aujourd'hui ces commissions. Comment également écrire que les CAE siègeront en commission de recrutement pour les Professeurs et Directeur d'étude alors qu'aujourd'hui la CAE n'émet des avis que sur l'aptitude d'un candidat à exercer un métier ? La CFDT redemande fermement qu'une évaluation sérieuse des CAE soit enfin entreprise et qu'une réforme, à la hauteur des ambitions, du GET soit enfin mise en oeuvre.

Pour l'ensemble de ces raisons et en dépit des avancées réelles que ces textes comportent, la CDFT votera contre ces deux textes.