

Suivi de carrière des enseignants-chercheurs

Un suivi de carrière : dans quel but ?

En préambule, le SNPTES tient à rappeler que toutes les demandes de promotions ou primes conduisent à l'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs lorsqu'ils sont candidats. Il n'existe aucune évolution de carrière pour les enseignants chercheurs qui ne feraient pas déjà l'objet d'une évaluation propre. En outre, l'activité des enseignants-chercheurs est régulièrement considérée, de manière collective, lors de l'évaluation des unités de recherche.

À cela s'ajoute une évolution de l'environnement des enseignants chercheurs où l'immense majorité des financements des activités de recherche, mais aussi, et de plus en plus, de formation, se font désormais par des appels projets (ANR, ERC, Instituts Carnot, PIA, NCU, etc.). Ainsi, les enseignants-chercheurs voient leurs activités constamment évaluées et leurs évolutions professionnelles en dépendent.

Le suivi de carrière des enseignants-chercheurs est présenté comme un examen individualisé et périodique confié au Conseil national des universités (CNU). L'objectif du suivi de carrière, tel qu'il est défini dans le décret¹, est de permettre aux établissements d'accompagner professionnellement les enseignants-chercheurs. La circulaire² parue au BO n°20 du 14 mai 2015 parle du suivi de carrière comme d'un « *outil RH favorisant le développement des potentiels et l'épanouissement professionnel* ». Dans le contexte actuel que nous venons de rapidement présenter, le SNPTES s'interroge toujours sur ce que pourrait être « *l'accompagnement* » mis en place par les établissements. Que peuvent proposer les établissements pour favoriser « *le développement des potentiels et l'épanouissement professionnel* » ? Et, dans l'éventualité où cet accompagnement professionnel prendrait forme, quelles peuvent être les informations apportées par le suivi de carrière dont l'établissement n'aurait pas connaissance ? Ce que constate donc le SNPTES, c'est qu'il y a un fort contraste entre l'objectif décrit par ces textes et l'absence totale de dispositif permettant la mise en œuvre des recommandations faites par les sections CNU. Pour le SNPTES, ce suivi de carrière ne fait donc qu'accroître le sentiment de frustration et les fausses espérances des enseignants-chercheurs dont l'investissement n'est pas valorisé comme il devrait l'être. Pire, tel que présenté, ce suivi de carrière tendrait insidieusement à supposer que les enseignants-chercheurs ne répondent pas à leurs missions statutaires.

Ce que devrait être le suivi de carrière :

Initialement facultatif, le suivi de carrière est devenu obligatoire. Cependant, seule la moitié des sections CNU ont participé au suivi de carrière en 2017.

Le suivi de carrière réalisé par ces sections CNU semble montrer que celui-ci pourrait être utile aux collègues qui s'en saisiraient. Ainsi, lors de la campagne 2017, 277 collègues enseignants-chercheurs, bien que non prioritaires et donc théoriquement non concernés par la procédure, ont déposé un dossier. Ils ont représenté environ 10% du total des dossiers. Loin de chercher à évaluer l'activité des enseignants-chercheurs, les sections CNU peuvent apporter un soutien aux enseignants-chercheurs. En premier lieu, les sections peuvent par exemple conseiller les collègues pour des demandes futures de promotions. Cette aide peut aller de conseils sur la forme et la rédaction du dossier à un avis sur l'équilibre des activités de l'enseignant-chercheur à un moment donné de sa carrière. Ce regard extérieur pourrait être particulièrement utile pour les collègues en début de carrière.

En deuxième lieu, et c'est ce point que le SNPTES considère comme le plus important, le suivi de carrière **permettrait d'objectiver des conditions d'exercice hors de la norme disciplinaire**, voire des situations de détresse, vécues par ces collègues dans leur quotidien.

¹ DÉCRET n°2014-997 du 2 septembre 2014 - art. 21

² http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/20/77/9/9914_suivi_carriere_421779.pdf

Cette objectivation du malaise qu'un enseignant-chercheur peut éprouver a, premièrement, une valeur de soutien et de reconnaissance par les pairs de conditions de travail qui ne seraient pas statutaires. Le retour à l'enseignant fait par sa section CNU est donc particulièrement important. Mais cela ne peut s'arrêter là : il est indispensable que l'établissement mette en œuvre les préconisations du CNU pour que le collègue retrouve des conditions de travail normales. Or, sous sa forme actuelle, il n'y a aucune obligation à ce que, à la suite du suivi de carrière, les établissements accompagnent les enseignants-chercheurs qui en auraient besoin. Cet état de fait a conduit l'ensemble des sections CNU et des enseignants-chercheurs à se poser la question de l'utilité du suivi de carrière. Le SNPTES se propose donc d'apporter des améliorations au suivi de carrière afin que celui-ci soit réellement utile aux enseignants-chercheurs et que ceux-ci puissent se l'approprier.

Quelles améliorations ?

Certains points du suivi de carrière doivent être conservés. En tout premier lieu, c'est bien aux sections CNU d'assurer le suivi de carrière des enseignants-chercheurs. Il ne peut y avoir d'autre instance responsable de cette tâche. Deuxièmement, la confidentialité des échanges entre les sections CNU et les collègues doit être maintenue. La dissociation des avis pour établissement et pour l'enseignant-chercheur est positive. Le SNPTES précise aussi que les informations que les collègues mentionnent dans le cadre du suivi de carrière ne peuvent être réutilisées dans les autres évaluations dont le CNU a la charge.

Le SNPTES maintient également que le suivi de carrière doit être réalisé sur la base du volontariat et ceci pour plusieurs raisons. Tout d'abord, comme nous l'avons écrit plus tôt, les enseignants-chercheurs sont très régulièrement évalués et le suivi de carrière s'avère être inutile pour une grande majorité d'entre eux. En étant basé sur le volontariat, les collègues qui solliciteraient le suivi de carrière pourraient bénéficier d'une attention approfondie des sections CNU alors déchargées de l'étude des dossiers sans problème. Le suivi de carrière serait donc mieux réalisé pour les enseignants-chercheurs qui en ont réellement besoin et pour un coût moindre.

Ensuite se pose la question des modalités de mise en œuvre des recommandations issues du suivi de carrière. Pour le SNPTES, il faut que, dans chaque établissement, une instance de dialogue social puisse être saisie par les collègues afin que l'établissement prenne en considération de manière effective la situation de l'enseignant-chercheur et les recommandations émanant du CNU. Cette instance aurait la charge de proposer aux collègues des solutions pour améliorer leur situation et serait le garant de leur bonne mise en œuvre. Pour le SNPTES, il est nécessaire de créer rapidement cette nouvelle instance. En effet, le SNPTES estime que le conseil académique restreint, dans les établissements où il existe, ne possède pas la neutralité nécessaire pour la gestion de ces cas. Par souci de simplicité et parce que c'est un sujet touchant aux conditions de travail, le SNPTES propose que les représentants des enseignants-chercheurs qui siègeront dans cette nouvelle instance de dialogue social soient désignés par les organisations syndicales représentatives au Comité technique d'établissement, à l'instar de ce qui se pratique pour la désignation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT). Des membres de sections CNU pourraient également être invités.

Pour que cette nouvelle instance puisse mettre en place des adaptations des conditions de travail des collègues identifiés comme étant en difficulté, il faut également que des moyens dédiés soient alloués aux établissements. Pour le dire autrement, si l'État souhaite « [favoriser] *le développement des potentiels et l'épanouissement professionnel* » de ses personnels enseignants-chercheurs, il faut qu'il s'en donne les moyens ! Sans moyens, les marges de manœuvre pour soulager les collègues sont quasi-inexistantes.

En conclusion :

Le SNPTES pense que les enseignants-chercheurs doivent s'approprier le suivi de carrière pour en faire un outil utile à l'amélioration de leurs conditions d'exercice. Aux conditions que le SNPTES revendique, le suivi de carrière pourra permettre d'objectiver les difficultés que nombre d'entre nous vivent au quotidien et nos tutelles devront assumer la gestion de leurs ressources humaines. Si ces conditions ne sont pas satisfaites, le SNPTES s'opposera au maintien du suivi de carrière.

Les revendications du SNPTES

- Suivi de carrière sur la base du volontariat
- Examen des dossiers par le CNU
- Commentaires à destination de l'établissement et de l'enseignant chercheur différenciés
- Confidentialité des échanges entre l'enseignant-chercheur à sa section CNU
- Informations du suivi de carrière non réutilisables pour d'autres évaluations
- Création d'une instance de dialogue social dans chaque établissement en charge de la concrétisation des recommandations du suivi de carrière
- Moyens supplémentaires dédiés à la mise en œuvre des recommandations