

Des modifications dans l'élaboration de la politique de l'emploi à l'Université de Caen Normandie ont été abordées ces dernières semaines lors des réunions des directions de composantes avec la Présidence.

Tout d'abord, concernant le recrutement des Attaché.es Temporaires d'Enseignement et de Recherche (ATER), il a été notifié aux composantes la possibilité, quand cela est opportun et souhaité, de reconduire les collègues en poste à la rentrée de septembre, sans passer par les Assemblées des Comités de Sélection (ACS).

Alors que la campagne de recrutement est lancée depuis plusieurs semaines, cette décision traduit un certain manque de respect à l'égard des doctorant.es et docteur.es, qui passent chaque année beaucoup de temps à élaborer leurs dossiers et à remplir toutes les démarches administratives. Surtout, cette possibilité de reconduction à géométrie variable enfreint l'égalité de traitement des candidat.es devant le concours. Qui décidera de reconduire (ou non) les collègues en question et sur quelle base juridique ? Pourquoi suspendre les ACS pour les ATER alors que ce recrutement est beaucoup moins « lourd » pour les équipes que celui des MCF ou des PU (absence de membres extérieur.es à la composante dans le COmité de Sélection (COS), pas d'audition des candidat.es, examen des dossiers de candidature par voie dématérialisée...) ?

Ensuite, au sujet de la campagne de recrutement des MCF, l'autorisation a été donnée de réaliser les deux réunions du COS en visioconférence, ce qui pose également un certain nombre de questions. Si le dépôt des candidatures a pu faire l'objet d'un délai supplémentaire début avril, les candidat.es qui auront la chance – au regard du très faible nombre de postes mis au concours ces dernières années – d'être auditionné.es après le 11 mai le seront donc... en visioconférence, et par un jury lui-même réuni... en visioconférence.

Au-delà des inégales capacités à se connecter et à dégager du temps (quid des enfants à garder encore peut-être ?), cette dématérialisation – bien légale avec le Décret n°2020-437 du 16 avril 2020 – nous semble poser plusieurs problèmes dès lors qu'une audition s'impose toujours. Quid de la capacité des candidat.es à se concentrer et à pouvoir convenablement rebondir sur les remarques des juré.es dans ce cadre ? Symétriquement, quid de la collégialité des discussions au sein du jury et du respect des modalités de vote à bulletin secret « en distanciel » ? Bien sûr, les candidat.es ne peuvent se permettre de demander à ce que soient repoussées les auditions, la perspective de pouvoir (enfin !) être titularisé.e à la rentrée l'emportant sur les travers d'une audition dématérialisée...

L'administration avance le fait que, comme le ministère doit prononcer les arrêtés de nomination durant l'été, l'université doit localement « faire remonter » les classements au plus vite. Pourquoi ne pas réunir le Conseil ACadémique (CAC) et le Conseil d'Administration (CA) le plus tardivement possible pour donner la possibilité aux candidat.es comme aux juré.es de pouvoir tenir les auditions dans de meilleures conditions en juin et non en mai comme c'est le cas pour certains postes ?

Il a enfin été indiqué que les futurs dialogues de gestion concernant le recrutement des Enseignant.es Chercheur.es ne se feront plus dans un cadre bilatéral entre la direction d'une composante d'un côté, la direction de l'Université et la Direction des Ressources Humaines de l'autre, mais sur un périmètre plus large, associant dans la même réunion des directeur.trices

de composantes d'un même domaine de formation. Ce choix renverrait à l'offre de formation en cours à l'université, l'organisation des maquettes associant en effet différentes disciplines dans un même cursus universitaire.

Dans le cadre de cette redéfinition du périmètre de recrutement des EC, les réunions bilatérales sont-elles supprimées ? S'agit-il d'attiser la concurrence entre composantes pour le maigre nombre de postes à pourvoir ? De faciliter la circulation des enseignant.es d'une composante à l'autre ?

Sur la méthode, ces modifications sont-elles le résultat d'une décision unilatérale de la direction de l'Université ou d'une redéfinition conjointe avec les directions de composantes ? Au passage, il est à noter que ces changements relatifs à la politique de l'emploi, qui relèvent du champ de compétences du Comité Technique de l'établissement, n'ont pas fait l'objet d'une discussion dans cette instance, la prochaine réunion n'étant prévue que le 4 mai prochain...

SUD Éducation – Solidaires