

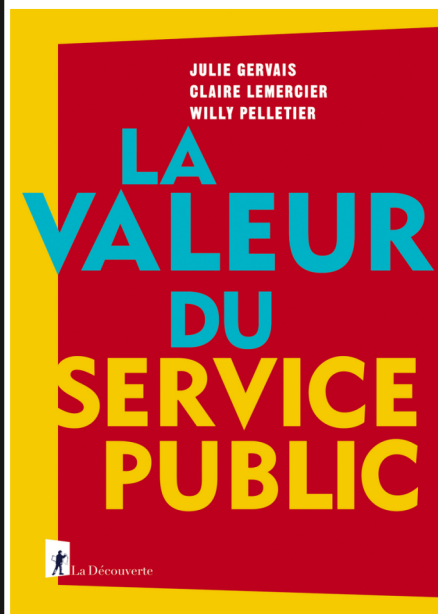
La 50ème


C'est notre 50ème lettre infos. 50 mois à essayer de vous informer, d'alerter, de porter au mieux votre parole. On sait qu'elle est lue, qu'elle est appréciée par certains, moins par d'autres. Elle heurte également parfois, et pas forcément les personnes qu'on avait en tête. Excusez nos maladresses, sincèrement. Cette lettre, nous prenons plaisir à l'écrire et elle nous permet d'échanger avec vous. Les incompréhensions sont parfois levées et les débats toujours enrichissants. Pour qu'elle reste un outil à votre disposition, n'hésitez pas à réagir mais également à nous proposer des sujets. Nous ne sommes pas partout, nous ne savons pas tout alors on compte sur vous.

Comue UBFC, ils s'écharpent, on subit

Guéguerre politique, bataille d'égos, panique post perte de l'I-SITE ? Un peu de tout ça ? On avoue être un peu perdu dans cette énième crise à l'UBFC et on en a un peu ras-le-bol. Où est l'enseignement ? Où est la recherche ? Où est le respect des personnels et des étudiants ? Notre position est claire depuis le début : nous ne voulons pas de cette COMUE. Elle dysfonctionne et on alerte depuis le début. Elle a fait perdre du temps et de l'argent à tout le monde. Temps et argent qui auraient pu être déployés à tellement d'autres choses... Le [communiqué dijonnais](#) parle d'une triple crise (budgétaire, ressources humaines et politique), acte une volonté de mettre fin à la COMUE et parle d'une convention de coordination territoriale. Face à ça, notre université semble perdue, accuser le coup, et s'accrocher à une COMUE qui ne tient plus que sur un orteil. Les pouvoirs politiques nationaux et régionaux veulent la fusion, le maire de Dijon veut surtout une université chez lui et la maire de Besançon ? Tiens, on ne sait pas trop ce qu'elle veut au final... Un énième RDV est prévu au ministère. Fatigant tout ça. Nicolas Chaillet a eu le nez creux. Il a vite abandonné le navire pour se construire sa petite carrière perso. Où est-il maintenant ? Il est directeur adjoint au cabinet de Frédérique Vidal ! Est-ce lui qui sera présent pour chapeauter la réunion ? On en rigole d'avance.

Service public à défendre, ça urge !



 Un livre pour s'informer...

...et un appel à signer, avec en bonus une petite enquête à remplir !



Dossier LPR

Chaires de professeur junior, repyramidage, nouveau système de primes pour les enseignants-chercheurs, la LPR déboule dans notre université à marche forcée. On fait le point.

Chaires de professeur junior

Sur ce sujet, voir [notre communiqué intersyndical](#).

Repyramidage

Avec ce « repyramidage » des Enseignant-es-Chercheur-ses (EC), le ministère programme un volant de promotions internes supplémentaires pour passer par liste d'aptitude de MCF à PU (professeur des universités) pendant 5 années (2021 à 2025). L'objectif est de tendre vers un équilibre 60%-40% dans les 2 corps. C'est une voie nouvelle de promotion, dérogoire par rapport aux voies statutaires par concours. Les collègues promus restent dans leur établissement et sur leur poste, qui est transformé. 2.000 promotions sont prévues en tout sur 5 ans, soit 400 promotions par an au maximum. Le concours au titre de 2021 est réalisé en 2022 (année double). Certains sont donc déjà PU sans le savoir. Notre université a reçu 7 possibilités pour 2021 et 9 pour 2022. Il faudra donc choisir 16 candidats au final. L'attribution des promotions aux établissements dépend du ratio PU/MCF et vise à harmoniser ce ratio entre les différentes sections du CNU. Notre université a reçu une liste indicative (inconnue à ce jour) de 22 sections mais rien ne les oblige à piocher dedans. Elle opère actuellement un recensement pour savoir si le vivier est assez conséquent pour ne pas biaiser la procédure. In fine, 75% des promotions doivent concerner des MCF HDR HC et 25% de MCF HDR CN avec 10 ans d'ancienneté. Les promotions sont censées également promouvoir l'égalité femme / homme. Le candidat fait son dossier incluant son « rapport d'activité », qui est évalué par le CAC puis la CNU. Une audition est organisée pour les candidats ayant reçu les avis les plus favorables. Au plus 4 candidats par emploi ouvert à la promotion peuvent être auditionnés. S'il y a plus de 4 candidats potentiels, la présidente choisit (!). Le comité d'audition ad'hoc est constitué de la cheffe d'établissement (ou son représentant) et de 3 PU désignés par le président, « dont au moins deux de la discipline concernée ». À la fin, la présidente décide, en tenant compte des lignes directrices de gestion (LDG) promotions et des

trois avis consultatifs (CAC, CNU, comité d'audition).

RIPEC...

...comme régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs. Le RIPEC concerne les personnels enseignants-chercheurs (EC) et chercheurs (C). Les primes sont constituées de 3 volets :

- Volet 1 - indemnité liée au grade : montant identique pour toutes et tous : actuellement 2800€ brut annuels.
- Volet 2 - indemnité liée à la fonction : montant décidé par la direction (plafonds entre 6000€ et 18000€).
- Volet 3 - prime individuelle au « mérite » : montant décidé par la direction : entre 3500€ et 12000€ bruts annuels.

Le volet 1 remplace la PRES, le volet 2 les PRP/PCA/PA et le volet 3 la PEDR. C'est ce dernier volet qui est le plus toilé. Il faudra la demander explicitement (contrairement aux autres) en posant un dossier, qui passera devant le CAC puis devant la CNU. Mais alors que seule la recherche était évaluée, il y aura maintenant trois évaluations : enseignement / recherche / intérêt général. À la fin, « en tenant compte des avis consultatifs reçus », la présidente décide de l'attribution ou non, du montant individuel et du motif : enseignement / recherche / intérêt général ou les trois. Elle est allouée pour une durée de 3 ans. Ensuite, il y a 1 an de carence avant de pouvoir faire une nouvelle demande (sauf si on la fait pour un autre motif). La volonté politique est qu'elle touche 45% des EC contre 18% aujourd'hui pour la PEDR.

Ouin ouin

« On a trop de travail, on ne sait pas comment on va s'en sortir. » La présidence pleure sur le pauvre conseil académique. Oui, clairement, tout ça est précipité et doit être mis en place en un temps record. Tellement rapidement qu'on va mettre en place un truc bancal. La solution ? Elle est simple. Il y a la cégétiste (la meilleure) qui consiste à mettre tout au placard ad vitam eternam tout en créant des postes (de PU pour rééquilibrer !) et augmentant le point d'indice. Les primes, ça divise et ce n'est pas du salaire. Et il y a la solution qui limite un peu les dégâts qui consiste à prendre le temps de bien faire les choses en repoussant tout ça d'un an. Le ministère ne veut pas ? Désobéissions, ça paraîtrait raisonnable.

Bonus : données sur le repyramidage

Vous trouverez ci-dessous un graphique présentant la répartition MCF/PU dans notre université. Seul bémol, les données datent de 2019-2020 donc il peut y avoir quelques ajustements à la marge par rapport à la situation actuelle. Est représenté également l'objectif du ministère d'une répartition 60/40 entre les deux corps. Les sections bien au-dessus de la ligne ont très peu de chance de bénéficier d'un poste repyramidé, à l'inverse, vous l'avez compris, des sections bien en dessous de la ligne. Certaines sections ont un effectif très faible et parfois sans PU. Cela peut poser problème pour la procédure elle-même. Manque également ici le vivier des HDR, information que nous n'avons pas. On vous épargnera un nouvel envoi collectif de vos HDR et on espère que la présidence pourra fournir ces chiffres. 22 sections ont été proposées par la ministère. 16 en bénéficieront dès cette année. Affaire à suivre. On continuera à vous tenir au courant. Des instances sur le sujet auront lieu à la rentrée.

