

Bilan de la session Suivi de carrière section 60 – Année 2024 **listes SNESUP-FSU et sympathisant.es**

Elu.es de la liste présent.es : Elisa Budyn (collège A), Mathieu Decrette (collège B), Eric Lamballais (collège A), Nathalie Maurel (collège B), Geneviève Mussot-Hoinard (collège B), Antonio Rodriguez De Castro (collège B).

Cette session s'est tenue en visioconférence le 24 septembre 2024 avec une première partie ouverte aux membres des deux collèges A et B et une seconde partie restreinte aux membres du collège A.

Le présent bilan vise à apporter des précisions en complément au relevé de conclusions de la présidente de la section au nom du bureau.

Rappelons que conformément à sa profession de foi, notre liste est globalement opposée au dispositif de suivi de carrière qui comporte des **risques d'instrumentalisation pour la mise en place d'une modulation de service**. Lors d'un précédent mandat, la majorité des membres de la section a néanmoins décidé de mettre en œuvre le suivi de carrière sur la base d'une **démarche volontaire** dont la **confidentialité est garantie**, deux conditions qui nous semblent essentielles en minimisant le risque d'instrumentalisation. Concrètement, l'avis communiqué par la section au collègue n'est pas visible par l'établissement qui est uniquement informé par un avis générique que « La section CNU 60 a décidé de réserver son avis au collègue ». C'est dans cette optique que l'avis au collègue est rendu avec pour objectif de lui apporter un regard circonstancié sur son bilan d'activité à 5 ans tout en formulant des suggestions lorsque cela semble utile. Le collègue peut lui-même répondre à l'avis, sa réponse n'étant communiquée qu'au seul CNU.

Chaque rapporteur a travaillé à partir d'instructions qui vont dans ce sens sur la base d'une fiche d'expertise dont l'organisation suit le découpage habituel en trois blocs Pédagogie-I, Recherche-II et Tâches d'intérêt général-III. Cette fiche d'expertise ne vise pas à quantifier le bilan mais plutôt à servir de support pour repérer les points saillants du dossier de même que d'éventuelles difficultés. Précisons que des critères d'analyse sont proposés dans un but d'harmonisation mais que ces critères sont différenciés pour chaque corps et grade (voir le tableau 3 du relevé de conclusions dont nous conseillons l'examen). Pour chaque dossier, ce travail d'analyse est restitué en session par les rapporteurs puis mis en discussion entre l'ensemble des membres connectés.

Le nombre de dossiers à traiter assez modeste (34) permet que chaque rapporteur ait seulement un ou deux dossiers à analyser tout en permettant d'accorder le temps nécessaire en session à chaque situation. Globalement, le point le plus marquant est la grosse proportion de collègues qui sont en situation de forte surcharge d'enseignement. La section est préoccupée par cette tendance qui va contre la recherche d'un équilibre entre les missions. Des encouragements à aller dans le sens d'un rééquilibrage ont été donnés dans les avis aux collègues concernés. Dans cette problématique comme dans d'autres, le domaine d'intervention du CNU dans le suivi de carrière reste malheureusement limité. Pour aller au-delà d'une simple recommandation apportée au collègue, il conviendrait que des **moyens** spécifiques soit attribués pour aider à l'**amélioration des conditions de travail**. Il s'agit d'une revendication portée par nos listes. En l'état, en complément de l'avis au collègue, la section peut tenter de repérer si les situations de surcharge d'enseignement concernent plus particulièrement certains établissements qui pourraient être contactés dans un deuxième temps tout en garantissant la confidentialité des situations individuelles. Cette démarche a été parfois entreprise lors de mandatures précédentes, mais on peut douter de son efficacité s'agissant d'un simple avis sans conséquence concrète pour venir en aide aux collègues concernés. Par ailleurs,

l'échantillon limité de dossiers rend difficile le repérage d'établissements au sein desquels la surcharge d'enseignement est plus développée.

Parmi les autres avis typiquement retournés aux collègues, on peut mentionner l'encouragement à obtenir une HDR et des conseils dans la présentation des dossiers, conseils potentiellement utiles en vue d'une candidature à l'avancement de grade, la promotion interne ou la prime individuelle.

Lorsque le dossier révèle une situation dégradée qui suggère que la **qualité de vie au travail** n'est pas assurée avec notamment des **risques psychosociaux**, la restitution de l'analyse des rapporteurs et les échanges en session qui s'ensuivent sont nettement prolongés pour décider collégalement de l'avis à faire remonter au collègue et des initiatives à prendre. Pour ces situations, il est décidé de prendre contact avec le collègue. Précisons que même si la section ne peut pas avoir un rôle de médiateur dans une situation de conflit, elle peut apporter son soutien sur la base d'éléments dont l'objectivité repose notamment sur une vision à l'échelle nationale. Le domaine d'intervention limité du CNU pour ce type de situation ne doit pas dissuader les collègues qui les vivent d'explicitier les difficultés qu'ils rencontrent, car c'est l'occasion pour eux d'obtenir un avis extérieur à travers une analyse circonstanciée de leur activité et des suggestions en conséquence. Par ailleurs, c'est une façon d'identifier des difficultés récurrentes que la section puis la CP-CNU peut faire remonter à la DGRH tout en exprimant des demandes pour être en mesure d'apporter des aides concrètes.

Malgré les limites de l'exercice de suivi de carrière et ses risques d'instrumentalisation, la pratique de notre section nous semble adaptée avec une démarche d'accompagnement de l'activité des collègues et la volonté d'apporter des suggestions constructives sur la base d'une analyse qui peut être menée en profondeur grâce au nombre réduit de dossiers à traiter. Comme évolution possible, nous pourrions être plus attentifs à la remontée des difficultés par les collègues tout en mettant au point des outils de mesure de ces difficultés à partager avec les autres sections pour alimenter les réflexions menées à la CP-CNU en vue d'actions concrètes.