



## Le respect de la réglementation et du droit n'est pas une option!

Tout d'abord, nous revenons sur la question du projet de suppression du contingent national d'avancement de grade évoqué par la DGRH du ministère qui a suscité depuis décembre de fortes réactions des membres du CNU et plus largement de l'ensemble de la communauté universitaire. A la suite de cette mobilisation, des assurances venant du cabinet de la ministre ont été données à la Commission Permanente du CNU (CP-CNU) sur l'absence de besoin juridique comme de volonté politique à modifier la procédure existante en ce sens. [Dans un courrier du 7 février au directeur adjoint du cabinet et au conseiller éducation du premier ministre](#), le SNESUP-FSU a demandé qu' « *une clarification soit faite publiquement et rapidement par le ministère* ». Or le ministère n'a toujours pas communiqué bien que le directeur adjoint de cabinet ait confirmé dans un mail adressé fin mars à la présidente de la CPCNU ces assurances. Nous demandons donc à l'occasion de ce CNESER la confirmation sans équivoque des assurances fournies à la CP-CNU.

Le SNESUP-FSU a alerté au [CNESER du 15 mars](#) sur le manque de préparation des établissements et d'information des enseignants-chercheurs concernant les nouveaux dispositifs touchant à la gestion des rémunérations et des carrières qui s'ajoutent à ceux déjà existants, et imposant au rythme de travail infernal aux collègues. La demande de report des calendriers demandée par le SNESUP-FSU était tout à fait pertinente au regard des graves dysfonctionnements des serveurs Galaxie qui ont perturbé plusieurs procédures en cours parallèlement et ont paniqué les candidats et candidates en plus de la désorganisation de leurs emplois du temps aboutissant à des situations de tension très forte. L'association nationale des VP RH elle-même s'est depuis émue de la situation de surcharge et d'instabilité dans laquelle ont été placés les établissements et les agents.

Le SNESUP rappelle que bien des lignes directrices de gestion (LDG) ne sont toujours pas déclinées localement après le retard pris et l'absence de publication officielle des LDG nationales, occasionnant des risques de recours juridiques.

Il alerte sur l'opacité qui prévaut dans certains établissements et les exemples se multiplient, au-delà des problèmes déjà signalés le 15 mars pour Toulouse 2 et l'ENS Lyon. Ici, le repyramidage se met en place en s'éloignant des objectifs fixés par le ministère tels que l'égalité femmes-hommes, en ouvrant une promotion interne dans une section CNU où le taux de professeur·es n'est pas déficitaire, en proposant des postes "repyramidés" par groupe CNU ou par sous-disciplines alors que le décret impose le périmètre des disciplines, etc. ; là, des critères pour le RIPEC sont réinterprétés à l'aune des besoins d'une gestion clientéliste, ou sont même inexistantes ; là encore, les campagnes d'emplois par disciplines, laboratoires et UFR échappent au vote du CA pourtant en charge de la stratégie de l'établissement. Et dans de nombreux établissements les postes de chaires de professeur·es junior·es ont été imposées en dehors de tout processus collégial.

Le début de la campagne synchronisée de recrutement fait, cette année encore, apparaître le peu de cas que font certaines directions des statuts et des instructions relatives aux mutations prioritaires. Ici le Cac restreint émet un avis défavorable à toutes les demandes de mutation prioritaire sans les examiner, sous l'influence de la présidence qui argue oralement d'une politique d'établissement consistant à transmettre toutes les candidatures aux comités de sélection. Là, le service RH refuse de reconnaître que les conditions d'un rapprochement de

conjoint sont remplies (collègue en poste dans le nord de la France qui souhaite muter à Nice pour se rapprocher de Turin), ailleurs il fait preuve d'instinct divinatoire en arguant que l'enseignant-chercheur n'établira pas sa résidence dans la ville...

Le SNESUP demande qu'un bilan des différentes procédures RH puisse être fait rapidement concernant leurs mises en œuvre dans les établissements afin que les dysfonctionnements puissent être traités et que l'égalité de traitement soit de mise. Il reste en attente de réactions fermes du ministère lorsqu'il signale des dérives. Pour le SNESUP-FSU le respect du droit et de la réglementation dans un état de droit n'est pas une option, même dans des établissements dits "autonomes".