

CR PUUSP du CS du 01.12.20 en visioconférence

Le CS est enregistré avec un système en dehors de Teams pour des questions de sécurité.

Le président est revenu sur la LPR adoptée avec deux points controversés, la criminalisation de l'occupation des campus et le cavalier législatif contre le CNU. Le président regrette ces deux points, la LPR contient bien d'autres attaques de nos statuts.

L'université a reçu des notifications de crédits pour 2021 sur l'accompagnement de la LPR (primes, rémunérations au-dessus de 2 smics des MCF, enveloppe d'accompagnement des nouveaux MCF, rémunération indemnitaire des Biatss). Plusieurs annonces autour de la LPR restent en suspens pour le moment (augmentation de 10% du crédit des unités de recherche par exemple). Par ailleurs le directeur général de la recherche et de l'innovation du ministère a démissionné suite à l'adoption de la LPR et du climat de défiance avec la ministre.

Concernant la situation sanitaire, le télétravail toujours de mise. La CPU demande le retour des étudiants sur les campus le plus vite possible. L'établissement a ouvert des places de travail dans les bibliothèques pour rompre l'isolement. Le début du second semestre se profile à distance. Les élections prévues à l'automne sont décalées au mois de février.

La région Grand-Est a rendu certains résultats de ses appels à projets. Le CPER ne pourra pas être finalisé avant les élections régionales prévues au printemps prochain. La contractualisation de l'établissement est décalée de mi-septembre à fin octobre.

La modification des droits d'inscription pour les étudiants internationaux est mise en place au niveau de l'établissement. Cependant l'établissement prévoit l'utilisation au maximum du droit d'exonération afin de ne pas pénaliser les étudiants. Le système ne nous a pas été entièrement présenté. Les exonérations pourraient se faire en fonction des pays d'origine des étudiants

Un point de discussion a consisté à revenir sur la nouvelle définition du post-doctorat induite par la LPR. La discussion a eu l'avantage de pointer un autre changement induit par cette loi. Le post-doctorat pourra démarrer au plus tard 3 ans après la soutenance de thèse pour une durée maximale de 4 ans. La surprise dans l'assemblée montre à quel point cette loi transforme le paysage de la recherche sans qu'il n'y ait eu de vraie discussion dans la communauté.

Un point important a été la présentation des retours du Groupe de Travail Prévention du Harcèlement chez les Doctorants. Elle a fait suite à une AG virtuelle sur la question, qui a eu lieu la veille du CS, AG organisée par un collectif d'enseignant.e.s-chercheur.e.s de Metz, pour les personnels des UFR en SHS, et plus largement ouverte à tou.te.s. Plusieurs dispositifs institutionnels ont été présentés, ainsi que la mise en place de 3 groupes de travail sur le rôle des ED et des laboratoires, la formation et la communication. Cette question est éminemment délicate. La réponse

institutionnelle tente d'apporter des éléments dans toutes les directions. Nous sommes intervenus pour nous interroger quant à la prise en compte de la parole des experts, à commencer par les académiques dans la construction de la réponse, ainsi que leur participation aux groupes de travail. Nous avons rappelé que le sujet ne touche pas seulement les doctorants mais l'ensemble de la communauté scientifique. Toutes ces propositions ne seront des réponses que si elles permettent la transformation des esprits et non que chacun se défasse sur le système proposé. Les doctorants sont dans un grand désarroi faute d'espace adéquat pour évoquer ces problèmes en toute confiance (les CSI ne le permettant pas dans les conditions actuelles). L'enseignement supérieur et la recherche fonctionne de manière violente pour toutes et tous. Il apparaît nécessaire de rendre publiques les affaires et les décisions prises. Le problème nous apparaît systémique, induit par les difficultés des relations interpersonnelles dans un environnement plus hiérarchique que ce que nous prétendons, où prévalent des rapports de pouvoir dissymétriques. Ce problème complexe doit également être ouvert sur toutes les formes de harcèlement.

Malgré notre avis négatif, la campagne d'emplois 2021 a été validée. Il a une nouvelle fois été décidé de geler 30% de la campagne d'emploi. Attention, il ne s'agit plus des décalages de postes que nous avons connus ces dernières années, mais un gel. Les formules changent, les postes disparaissent. Sur les 107 postes d'E-EC publiables, 75 le seront et pour les Biatss sur les 161 postes publiables, 74 le seront. Des discussions actives entre les pôles scientifiques et les collègiums a permis au directoire de n'avoir que très peu d'arbitrage à porter. C'est encore une année sans une pleine campagne d'emploi. L'argument de l'orthodoxie budgétaire est systématiquement utilisé pour justifier la perte de collègues face aux étudiants toujours plus nombreux et pour porter une recherche active. C'est un drame pour l'Université.

Nous sommes revenus sur les profils de postes en priorité recherche – campagne d'emplois 2021. Les pôles ont travaillé pour faire remonter des profils de postes pour faire un recrutement prioritaire. Deux pôles ont été choisis pour cette campagne, BMS et CPM. Cette procédure permet de mettre en place un redéploiement de postes sur des thématiques importantes pour la recherche. Cependant, un des postes sera ouvert sur un profil de chercheur et non d'enseignant-chercheur. Or il avait été dit au début de la mise en place de la procédure qu'il ne s'agirait pas de mettre en place des contrats temporaires mais bien des postes.

Nous sommes revenus sur les présentations des unités de recherche pour le contrat quinquennal 2023-2027. Il s'agissait de revenir sur les points de difficultés. Il apparaît que des évolutions ont été décidées par l'équipe politique de l'établissement sans que nous sachions dans quelle mesure ces solutions seront adoptées par les équipes. Une petite dizaine d'unités de recherche sont concernées dans 6 pôles scientifiques différents.

Nous avons discuté de la mise en place d'une commission locale de déontologie relative à la valorisation et aux partenariats public-privé. La composition de la commission est présentée, ainsi que la procédure de saisine de la Haute autorité. Tout ceci est une conséquence de la loi Pacte du 22 mai 2019 qui met à la charge des établissements la gestion de ces dossiers. Nous ne sommes pas convaincues qu'un

traitement en local permette une meilleure fluidité dans la gestion de ces dossiers.

Nous avons renouvelé le contingent de 30 CRCT pour l'année 2021-22.

Une présentation de l'appel à projets Fédérations Hospitalo-Universitaires (FHU) Grand-Est a été faite.

Nous avons validé le compte rendu du précédent conseil, la convention cadre avec Inrae, les conventions internationales, une convention avec l'institut catholique de Paris.

Maxime Amblard

Gaëlle Crenn

Elu·es Pour Une Université de Service Public