

## **Propositions de Tristan Baumberger, Tristan Beau, Julien Browaeys en préparation au conseil d'UFR étendu au Conseil Scientifiques et Conseil des Enseignements du 12 septembre 2006.**

L'UFR doit débattre et voter sur les aménagements à apporter aux services des enseignants chercheurs de l'UFR de Physique. Sur la base des discussions préalables effectuées en 2006 par le conseil des enseignements (annexe 3), nous proposons les mesures suivantes. Une partie des discussions sont accessibles sur le forum mis en place il y a 6 mois, accessible à l'adresse suivante :

<http://www.physique.univ-paris7.fr/forum/index.php>

### **1. Service enseignant**

*Pour l'année en cours*, la répartition actuelle des services permet de faire les propositions pratiques suivantes :

- Maintenir le service standard de 180 h.
- Maintenir les « prises en compte de charges » telles qu'elles ont été votées en juin 2006.
- Décharger de 32 h sans effet rétroactif les néo-entrants 2006 (MCF et PR).

*Pour les années à venir :*

- Etablir un service standard égal au service statutaire de 192 h équivalent-TD.
- Adopter l'équivalence  $1 \text{ hCours} = 1,5 \text{ hTD}$  ;  $\text{TD} = \text{TP} = \text{Colles}$ .
- Supprimer les bonus associés aux heures de cours.
- Maintenir et étendre les « Prises en Compte de Charges » sur appel d'offre courant mai, à taux fixe défini par le Conseil des Enseignements, et validé par le Conseil d'UFR.
- Maintenir la règle de rotation au bout de 3 ans d'ancienneté dans un enseignement.
- Décharger de 32 h les néo-entrants de l'année.
- Reconduire la décharge des entrants, dans la limite de 3 ans, dans la mesure du volume d'heures défini chaque année par le Conseil des Enseignements.
- Mettre en place un système de transfert de charge pour projet de recherche, sur la base des dossiers de demande de délégation CNRS, examinés au Conseil Scientifique de l'UFR. Le volume d'heures disponible sera budgétisé chaque année par le Conseil des Enseignements, courant septembre, pour l'année en cours.

### **2. Monitorat bénévole**

La position du conseil des enseignements, en date du 6 juin 2006, est de refuser tout enseignement bénévole de personnel non-permanent. Pour l'année 2006-2007, le conseil d'UFR a décidé à la mi-juin 2006 de maintenir cette possibilité. Pour information nous transmettons en *Annexe 1* la proposition d'Yves Charon et William Guyard. Le forum où cette proposition a été discutée librement est accessible à l'adresse suivante :

<http://www.physique.univ-paris7.fr/forum/viewforum.php?f=3>

### **3. Rachat de service**

Le conseil des enseignements n'a pas modifié sa position : refus de tout rachat de son enseignement. Pour information en *Annexe 2* la proposition de François Gallet et Carlo Sirtori.

## **Annexe 1 : Proposition d'Yves Charon et William Guyard sur le monitorat bénévole.**

Quelques éléments de nature à préciser et clarifier l'objet et la nature de la proposition de monitorats bénévoles. Prenant en compte nombre d'éléments du débat actuel, ce dispositif a évolué vers un stage doctoral de formation à l'enseignement, appellation qui rend mieux compte de sa vocation première.

### **1. Pourquoi le stage doctoral de formation à l'enseignement ?**

Depuis dix ans, on assiste à une volonté croissante des thésards de compléter leur formation doctorale par une expérience d'enseignement. La motivation est essentiellement fondée sur l'intérêt pour l'enseignement, le souhait d'une rémunération complémentaire ou le souci de la qualification et n'apparaissant en général qu'en second plan. Les écoles doctorales ont accompagné ce mouvement et nombre d'entre elles considèrent aujourd'hui cette expérience comme partie intégrante de la formation doctorale et valident à cet effet le monitorat comme un module pédagogique à part entière. Face à cette demande importante, force est de constater que l'offre est limitée, en particulier à l'UFR de physique de Paris 7.

- a. le nombre relativement faible de monitorats en physique : en moyenne, sur un flux annuel de 4 000 doctorants bénéficiant d'une allocation de recherche pour mener leur thèse, 2700 bénéficient d'un monitorat de l'enseignement supérieur dont 490 grâce à des allocations couplées (ENS et X). Cette moyenne nationale de 60 % pour l'ensemble des disciplines est moindre pour le secteur national (40%) et tombe certaines années en dessous des 20 % à physique et SPI (Paris 7 et Paris 6, principalement en raison du nombre important de doctorants normaliens ou X que ces universités accueillent. A ceux que ces statistiques intéressent, nous conseillons en particulier la lecture d'une enquête statistique sur la sociologie et le devenir des moniteurs, résumée dans une note d'information publiée par le ministère (accessible à l'adresse : <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/ni0310.pdf> ; on y apprend en particulier qu'en physique, seulement 39 % des monitorats sont attribués à des doctorants ayant suivi un cursus purement universitaire). Ce contexte de pénurie d'accès des allocataires « standard » aux monitorats est encore aggravé par l'apparition de deux facteurs de tension supplémentaires. D'une part, le caractère désormais prioritaire de l'attribution de monitorats aux étudiants non normaliens, de plus en plus nombreux, qui ont choisi de concourir à l'agrégation (et réussi) avant la thèse. D'autre part, le flux croissant de doctorants ayant décroché des financements de thèse autres que l'allocation de recherche (BDI, DGA, CFR, CNES, CIFRE...) et qui souhaitent connaître une expérience d'enseignement à travers un monitorat.
- b. la diminution du volume de vacations : jusqu'à un passé récent, l'attribution de service de vacations permettait de donner une première expérience d'enseignement aux doctorants privés de monitorat. Le volume de vacations accordées par le ministère aux universités considérées comme « sur-encadrées » est en forte baisse et ne permet plus de donner satisfaction à ces étudiants, tout du moins à l'UFR de physique de Paris 7. D'autres établissements disposent d'un volant plus important mais ne sont pas forcément en capacité d'assurer un encadrement minimal du doctorant.

Pour tenter de remédier à cette situation de pénurie, deux axes d'intervention existent. Ils sont complémentaires car font appel à des leviers d'action et à des échéances distinctes :

- au niveau national : il s'agit à la fois de mobiliser pour convaincre le Politique de l'intérêt de la généralisation du monitorat pour tous les doctorants et de penser les conditions de sa mise en œuvre (multi-forme, cadre d'accueil, évaluation...)
- au niveau local : dans l'attente de cette généralisation, il faut réserver l'accès aux monitorats et aux vacations (dont on pourra chercher à augmenter le volume) aux seuls doctorants dont les financements sont équivalents à montant de l'allocation de base. En parallèle et par souci d'équité, proposer à ceux dont les revenus sont supérieurs ou égaux à l'allocation couplée, des stages annuels de formation à l'enseignement, dûment encadrés, validés mais hors vacation et monitorat (donc a priori non rémunérés par l'Université).

En résumé, l'objectif du stage doctoral de formation à l'enseignement est donc double:

- offrir aux doctorants qui le souhaitent et qui possèdent une rémunération équivalente à une allocation couplée, une expérience d'enseignement encadrée
- développer l'offre de formation (monitorat, vacations) en ne la réservant qu'aux seuls allocataires ou équivalent. Ce sont les principes, les caractéristiques et les conditions de mise en œuvre de ces stages doctoraux de formation à l'enseignement (SFE) qui seront développés ci-dessous.

## **2. Les principes fondateurs du SFE :**

Deux principes conditionnent la réussite du SFE.

### **a) créer les conditions d'un dispositif offrant un avantage à tous les acteurs :**

Le succès du SFE passe d'abord par le respect du principe gagnant/gagnant pour l'ensemble des parties concernées :

- i) le doctorant : le SFE offre et garantit au doctorant volontaire tous les avantages du monitorat, à l'exception de la formation parallèle proposée par le CIES (si nécessaire ce point pourra faire l'objet d'un accord spécifique) : expérience d'enseignement au niveau L1 et L2 au sein d'une équipe pédagogique, volume horaire compatible avec la qualification... A ces atouts, s'ajoute la possibilité pour le doctorant d'établir des liens avec l'Université d'accueil alors que son mode de financement témoigne souvent d'un isolement potentiel.
- ii) l'étudiant de premier cycle : au même titre que ce que peut lui apporter un moniteur, l'étudiant bénéficie d'un enseignant de TD et TP jeune, en pleine dynamique de recherche et a priori proche de ses préoccupations. En outre, il a la garantie de bénéficier de la motivation de cet enseignant engagé dans une démarche bénévole et réfléchi (dans ce registre il nous arrive d'observer des motivations moins affirmées chez quelques moniteurs « statutaires »)
- iii) l'équipe pédagogique : l'intérêt pour l'équipe est équivalent à celui que peut lui apporter un moniteur, avec de surcroît, compte tenu du profil du doctorant, la

possibilité de s'ouvrir et d'enrichir le champ de compétences de l'équipes à des thématiques de recherche non développées à l'UFR.

- iv) l'UFR de physique : au delà du service de monitorat, l'intérêt est triple. D'une part, accéder potentiellement à des compétences d'enseignement absentes des laboratoires de l'UFR mais de nature à enrichir notre offre de formation. D'autre part, établir et renforcer des liens entre l'UFR et des laboratoires hors P7 (CNRS-upr, CEA, INSERM...). Enfin, alimenter et augmenter le volet recette de la politique volontariste de l'UFR en matière de décharge partielle de services.
- v) le laboratoire : à travers son SFE, le doctorant doit contribuer à établir des passerelles entre le laboratoire où il conduit sa thèse et l'UFR et plus généralement contribuer à rapprocher ce laboratoire de l'Université. C'est en particulier le souhait d'un certain nombre de laboratoires du CEA.
- vi) l'école doctorale (ED) : dès lors qu'une expérience d'enseignement est unanimement reconnue comme un bonus au regard de l'insertion professionnelle, quelle qu'en soit la nature, l'ED a tout intérêt à proposer à un maximum de ses doctorants une telle formation.

**b) mettre en place un dispositif équitable, transparent et fondé sur l'évaluation :**

Par ailleurs et préalablement à la mise en œuvre du SFE, rappelons les principes qui cadrent son fonctionnement :

- i) les conditions du bénévolat : même si on peut en contester le montant au regard du coût de la vie actuel (c'est là un autre débat), l'allocation couplée est le niveau de salaire légalement en vigueur pour rémunérer la conduite d'une thèse associée à une charge d'enseignement TD de 64 heures annuelles. Dès lors et dans la mesure où il s'agit d'une formation dûment encadrée et validée, dotée d'un statut (à la fois par l'ED et l'UFR), il est absolument éthique d'autoriser tout doctorant touchant un salaire équivalent à postuler à un SFE non rémunéré. Bien entendu, cette règle de salaire plancher équivalent à une allocation couplée est intangible, coupant court ainsi à toute possibilité de dérive déflationniste. Cette mesure n'est pas discriminatoire car tout étudiant de M2 a la possibilité de postuler à de tels financements. Elle est équitable car elle permet en contre-partie de réserver aux seuls doctorants « allocation standard ou équivalent » l'accès au monitorat et aux vacances.
- ii) la transparence (statut, gestion, évaluation) : comme son intitulé l'indique, la formation SFE est conduite dans le cadre d'un stage statutaire (au même titre que les tutorats) proposé conjointement par l'UFR et le Département de Formation Sciences Exactes (DF SE) (L1 et L2) et validé par l'ED comme un module pédagogique. La sélection des candidats, leur affectation ainsi que la gestion des services est pilotée par les responsables « enseignement » de l'UFR. En retour, l'UFR s'engage à proposer un service d'enseignement de qualité, tant du point de vue de l'équipe pédagogique que de la nature de l'enseignement (on évitera par exemple un service exclusivement dédié à des colles)

**3. Comment le SFE ? : proposition de modalités d'application**

Le SFDE est ouvert à tous les doctorants en 1ère ou 2ème année de thèse bénéficiant d'un financement d'un montant supérieur ou égal à une allocation couplée (taux 2005 révisé). Il est d'une durée d'un an reconductible une fois (hors 3ème année de thèse, la priorité

restant la soutenance en 3 ans) en cas d'avis favorable de l'UFR. Le service d'enseignement correspond à 32 heures équivalent TD, soit un demi-monitorat classique.

- a. **La sélection des candidats :** Pour postuler à un SFE, le doctorant doit poser un dossier de candidature (CV, lettre de motivation, attestation, accord formel de l'établissement payeur) déposé (\*\*) par le candidat et validé préalablement et successivement par le directeur de thèse, le directeur du laboratoire d'accueil et par le directeur de l'ED d'inscription. L'UFR, à travers son responsable des enseignements et la direction du DF SE établit la liste des candidats admis au SFE (leur nombre dépend du nombre de poste-stages ouverts chaque année) et une liste d'attente. Les candidats ayant déjà exercé avec succès le SDE l'année précédente sont reconduits automatiquement (hors 3ème année) sous réserve qu'ils renouvellent officiellement leur candidature.
- b. **Le stage de formation :** Le stage ne peut démarrer qu'après validation de la convention par le DF SE et l'UFR. Le stage est conduit pour une année au sein de l'équipe pédagogique d'affectation sous la responsabilité de l'animateur de cette équipe. Le doctorant partage les droits et devoirs des autres membres de l'équipe. Ce stage annuel donne lieu à un rapport rédigé par le doctorant et à une évaluation confiée à l'équipe pédagogique et transmise à l'UFR, au DF SE et à l'ED, au titre de la validation du module.

#### 4. **Conclusion :**

Dans un contexte d'attractivité de la formation doctorale particulièrement dégradée, il est essentiel de prendre des initiatives permettant au plus grand nombre de doctorants d'enrichir leur formation. L'extension du monitorat dont le succès en tant qu'expérience professionnelle est aujourd'hui largement reconnu, est bien entendu une des pistes à creuser, par exemple sous la forme locale de stage doctoral de formation à l'enseignement. Cette réflexion pourra en particulier s'appuyer sur une micro-expérience amorcée il y a quatre ans au niveau d'une équipe pédagogique de l'UFR et qui semble avoir suscité la large adhésion des participants. Bien entendu, la mise en place de tels dispositifs de terrain doit s'accompagner de garde-fous contre les dérives actuelles qui obèrent l'accès des jeunes au monde professionnel. Y compris celles parfois constatées au sein même de notre communauté universitaire à l'encontre des doctorants qu'elle doit former.

En contrepartie de cette offre de formation proposée aux doctorants, le stage doctoral présente bien des avantages pour nos étudiants de licence et pour notre UFR. Parmi ceux listés en 2.a), rappelons en deux. Tout d'abord, l'accueil de ces stagiaires motivés (répartis de façon homogène) est un atout supplémentaire pour nos équipes pédagogiques de L1-L2 ayant le souci de proposer des pratiques pédagogiques en phase avec les caractéristiques et les attentes des générations actuelles d'étudiants. Enfin, dans le même élan, ce dispositif de stage doctoral de formation doit également favoriser la mise en place au niveau de l'UFR d'un système de décharge lui donnant les moyens d'une politique de recherche et de formation ambitieuse et conviviale (décharge des jeunes MCF, nouvelles formations, pilotage de M2 et ED, suivi des étudiants, liens avec les lycées, stages en entreprises, réseau européen...) à la hauteur de l'installation de notre UFR et trois de ses laboratoires sur le campus PRG ... et du dynamisme d'autres universités parisiennes...

*\*\* : la date de sélection est un compromis entre la nécessité d'intégrer rapidement le doctorant à l'équipe pédagogique (la foire aux thèses est idéale pour cela) et la notification définitive des financements de thèse*

## **Annexe 2 : Proposition de Francois Gallet et Carlo Sirtori pour disposer à l'UFR d'un volant d'heures complémentaires, destiné à payer des vacances aux jeunes doctorants, et à pouvoir distribuer davantage de décharges de services pour recherche.**

La discussion au dernier conseil de l'UFR (qui se poursuit sur le forum) démontre qu'il y a une forte demande de la part des doctorants pour enseigner pendant leur thèse. L'UFR est confrontée à un réel problème, car elle n'a pas les moyens de rétribuer ces étudiants en heures complémentaires. A titre personnel je redis mon opposition à autoriser toute forme d'enseignement bénévole, porte ouverte à toutes les dérives.

Evidemment la première chose à faire est de batailler auprès de nos tutelles pour obtenir davantage d'heures complémentaires.

Cela dit on sait bien que cette manne financière ne tombera pas toute cuite dans notre bec.

Que fait-on en attendant ? Est ce qu'on peut envisager de mettre en place un système interne pour financer une partie des vacances nécessaires ? C'est dans cette perspective que nous nous plaçons ici.

La proposition initiale avancée par Carlo et moi en séance consistait à permettre aux enseignants-chercheurs qui en ont les moyens (c'est à dire en clair qui ont des contrats) d'obtenir une décharge de service pour recherche, en échange d'une contribution financière utilisable par l'UFR pour payer des vacances à d'autres. Dans tous les cas cela ne pourrait se faire qu'en respectant des principes stricts de fonctionnement :

- 1) C'est l'UFR - ou une instance d'évaluation appropriée - qui doit seule décider de l'attribution ou non de cette décharge, uniquement sur des critères d'excellence scientifique.
- 2) Ce système doit instituer une vraie solidarité, de façon à profiter au plus grand nombre. Par exemple nous proposons d'exiger que toute heure "achetée" soit payée double, de façon à disposer non pas d'une, mais de deux heures, la deuxième permettant de proposer des décharges à d'autres enseignants chercheurs "sans ressources".

Cette proposition a été mal accueillie par une partie du conseil, au motif que la possibilité "d'acheter" des heures de décharge donne beaucoup (trop) de pouvoir à celui qui a les moyens de se l'offrir, ce qui pourrait nuire à l'impartialité des arbitres. On risque d'entrer dans une logique de marché dont personne ne veut, nous les premiers.

C'est pourquoi, après discussion avec certains collègues (merci Jean-Pierre Hermier), nous avons fait évoluer cette proposition dans un sens que nous espérons acceptable par le plus grand nombre.

La proposition est la suivante. Elle garantit à notre avis l'indépendance de l'instance évaluatrice, qui conserve tout pouvoir d'initiative :

- Tous les enseignants qui souhaitent obtenir une décharge pour recherche en font la demande auprès de cette instance évaluatrice. Tous les dossiers sont évalués dans les memes conditions.
- Tout enseignant qui obtient une décharge doit payer une taxe (un impôt-décharge si l'on préfère) sur ses ressources contractuelles. Si il n'a pas de ressources contractuelles, évidemment il n'est pas taxé. Si il en a, il contribue à alimenter une caisse de solidarité pour payer des vacances, selon des modalités à définir (un taux qui pourrait être progressif, pourquoi pas ?)

Les modalités techniques restent largement à discuter. Il faudrait bien évidemment avoir connaissance de tous les contrats (ce n'est pas insurmontable), et faire en sorte que le prélèvement soit techniquement possible : pour cela on peut recommander fortement aux bénéficiaires de contrats de les faire gérer par l'Université, et de prévoir des overheads dans leur demande. Pour les ANR par exemple c'est possible. Nous ne sommes pas des spécialistes de la gestion mais nous sommes persuadés qu'il existe des moyens d'instaurer un tel système - pour peu qu'on en affiche la volonté.

Nous espérons ainsi relancer la discussion et attendons vos réactions...

## **Annexe 3 : Bilan de la discussion de CENS, vendredi 20 janvier, préparatoire à la réunion des trois conseils du 31 janvier.**

*Ont participé à cette discussion : Baumberger, Browaeyts, Cardoso, Coudreau, Debauche, Derode, Galatola, Girard, Hermier, Nicolic, Sacuto, Schahmanèche, Roussel, Valentin*  
*Excusés : Bottani, Ricolleau, Rolley.*

### **BUTS**

- Profiter du taux d'encadrement qui nous est (actuellement) favorable pour interpréter le statut d'enseignant-chercheur (EC) dans le sens d'une plus grande souplesse dans la répartition des charges relevant de l'enseignement et des tâches d'intérêt collectif ("administration") d'une part, et de la recherche d'autre part.
- Maintenir, voire renforcer le principe de transparence totale qui est désormais celui de l'UFR en matière de décompte de services.
- Étendre la prise en compte de tâches d'intérêt collectif.
- Définir les modalités d'un "transfert de charge" entre l'enseignement/administration et la recherche, et se donner les moyens de mener des « actions spécifiques internes » dans ce domaine.

### **BASE**

Un point essentiel est que nous devons parvenir à une juste considération des **trois** activités qui incombent aux EC : enseignement, recherche, et « administration ». Trop souvent la recherche est perçue comme la seule activité « noble », et ceci gêne dès l'abord la mise au point d'un système de répartition du temps consacré à nos trois activités fondamentales. Nous reviendrons plus longuement sur ce point, qui relève d'une action à long terme de la part de l'UFR.

A court terme, tout aménagement devant être transparent vis-à-vis de l'extérieur, il est indispensable de s'appuyer sur la base légale d'un service de 192h eq. TD. Il est important de noter que c'est sur cette base que sont attribuées les autorisations de cumul, et certaines primes (PEDR par exemple), ... Sur ce point, les pratiques en cours encore à ce jour restent incompatibles avec le principe de transparence. La réforme LMD étant désormais mise en place, on peut penser que le volume des services d'enseignement proprement dits devrait se stabiliser autour de sa valeur actuelle qui est, pour information, de 162 h par EC (sur la base de 165 services d'EC à l'UFR). Cela laisse un volant important de services – richesse de l'UFR – qu'il convient de ne pas gaspiller. La redistribution de ces services doit s'appuyer sur une reconnaissance des trois volets du statut d'EC (enseignement, recherche, administration).

### **ÉTENDRE LA PRISE EN COMPTE DES CHARGES D'INTÉRÊT GÉNÉRAL**

L'UFR mène depuis deux ans une politique de prise en compte de charges d'intérêt général, dont le nombre a augmenté corrélativement avec la mise en place de la réforme LMD et la préparation de l'installation sur PRG. Il est à noter que la reconnaissance par l'université de ces charges sous la forme de primes de responsabilité pédagogiques est quasi-inexistante ; Il nous revient donc, en interne, de définir une « règle commune » viable et juste pour la répartition des tâches.

La définition des charges concernées devra être élargie, pour prendre en compte et valoriser par exemple la création de nouveaux TP, l'accueil des bacheliers, le suivi du devenir des étudiants, les activités de vulgarisation... Les services correspondant, dûment quantifiés

en heures eq. TD, seront répartis en même temps que les services d'enseignement (c'est-à-dire donnant lieu à présence devant les étudiants et seuls comptabilisables comme tel).

***Tout EC devra ainsi pouvoir revendiquer in fine un service de 192 h.***

À l'instar de ce qui se passe en enseignement, la rotation des EC dans les différentes tâches d'intérêt collectif devra être encouragée, dans la mesure où elle n'affecte pas la bonne marche de l'administration.

## **TRANSFERT DE CHARGE**

La prise en compte de l'activité de recherche dans la perspective du transfert de charge déjà évoqué doit surmonter un certain nombre d'obstacles.

- La quantification de cette activité en termes de services est délicate et dépend par exemple de la structure dans laquelle l'EC évolue (équipe à majorité de CNRS ou d'universitaires, par exemple). Une proposition de certains collègues consiste à passer par l'intermédiaire du coût (en euros) des heures complémentaires et de permettre le « *rachat d'heures d'enseignement financées par des contrats de recherche* ». Le CENS a très largement rejeté cette proposition.
- Un obstacle sans doute plus important est d'ordre psychologique. La revendication par certains EC, en particulier les jeunes embauchés, MCF ou PR, de plus de temps pour mener leurs activités de recherche, est perçue par de nombreux collègues comme une marque d'élitisme, d'arrogance, voire d'opportunisme face à une perspective de carrière où seule serait prise en compte la production scientifique, au détriment de la "transmission des savoirs" et de l'engagement collectif.

Ce dernier point, certes pertinent, doit être modulé au vu des "promotions internes" (MCF\_PR et PR2\_PR1) qui font naturellement grand cas (par effet de proximité) de l'enseignement et surtout de l'administration. Il nous semble qu'un tel barrage traduit davantage le tabou qui entoure le renoncement temporaire ou définitif à mener une activité de recherche productive, renoncement auquel rares sont ceux qui peuvent jurer ne jamais être amenés à un moment ou à un autre de leur carrière. Revendiquer une revalorisation de l'enseignement aurait alors une vertu préventive, si ce n'est curative. C'est probablement sur la base de ce constat que la cour des comptes dans son rapport récent qui mérite d'être lu incite à une plus grande souplesse dans l'équilibrage des tâches de l'EC et ajoute, de façon pertinente, que « *En cas de prépondérance des activités de formation, pour éviter les situations préjudiciables d'isolement telles qu'elles ont pu être relevées au cours de l'enquête, sans doute faudrait-il garantir l'intégration, sans obligation de contribution scientifique, de l'enseignant-chercheur dans un laboratoire pour maintenir un lien entre formation et recherche.* »

Le CENS demande qu'une action à plus long terme soit menée par l'UFR afin de définir les conditions de partage du temps d'un EC entre ses trois missions fondamentales, en prenant en compte les remarques précédentes. Afin d'avancer dans la voie d'une proposition et de sa mise en œuvre, il est nécessaire de supposer levés les obstacles évoqués au paragraphe précédent et de placer sur un pied d'égalité les trois volets du statut de l'EC. Il est apparu que les termes employés étaient importants (preuve que la dimension psychologique et bien présente) ; en particulier il a été proposé de parler de "transfert de charge" entre enseignement/administration et recherche.

**Le CENS avance les proposition suivantes**

1. Un premier mode de transfert consisterait à réduire le service d'un EC pour lui permettre de consacrer plus de temps à la recherche.

Les principaux collègues concernés seraient les nouveaux embauchés, MCF ou PR ayant charge de création d'équipe. Il est sans doute trop tôt pour proposer un taux de réduction et une durée d'application mais plusieurs propositions ont été faites. Il importe d'abord de se prononcer sur le caractère automatique de ce transfert, tendance qui se dégage de nos discussions, i.e. indépendamment du projet scientifique et de l'environnement d'accueil (CNRS vs. universitaires, cf. supra) pour ce qui concerne les nouveaux embauchés.

Un point est essentiel : *ce transfert de charge ne devrait pas être compatible avec une déclaration de service donnant lieu à autorisation de cumul*. L'EC serait bien sûr même de choisir entre transfert et cumul.

2. Un second mode de transfert concerne les EC qui ne rentrent pas dans les catégories "jeune" MCF ou PR mais qui jugent opportun de renforcer temporairement leur investissement dans la recherche.

Partant du principe que les demandes de délégation au CNRS correspondent à ce type de besoin mais qu'elles sont peu nombreuses, il est proposé que ces demandes – et le dossier scientifique associé – soient également soumises à une commission ad hoc chargée de répartir un volant de services sous forme d'actions spécifiques internes à l'UFR. Dans l'hypothèse où l'EC demandeur n'obtiendrait pas sa délégation au CNRS (cas le plus probable) cette commission pourrait lui accorder un allègement de service d'enseignement au titre du transfert de charge. La durée de cet allègement reste à discuter, de même que la composition de la commission ad hoc. Les CSE seraient sans doute sollicités pour évaluer les dossiers avant leur interclassement.

## **ACTIONS SPECIFIQUES INTERNES ET BENEVOLAT**

Le volant de services réservés aux actions spécifiques devra être "budgétisé" chaque année. Une partie de ce volant pourra provenir des services donnés volontairement à l'UFR par les collègues CNRS ou les thésards souhaitant se forger un dossier "enseignement" et ne pouvant pas obtenir de monitorat.

Ce type de contribution bénévole sera évoquée à la réunion des trois conseils. La réaction unanime du CENS est de refuser toute possibilité de décharge directe et officielle d'un EC permanent par un thésard, sous peine d'ouvrir la porte à des pratiques mandarinales. Le bien-fondé des offres de service bénévoles de thésards repose sur la pratique des CSE et de certaines sections du CNU d'exiger une expérience d'enseignement préalable à tout recrutement MCF. En l'absence de suffisamment de postes de moniteurs ou d'ATER, et compte-tenu du rétrécissement du nombre d'heures complémentaires disponibles à l'UFR, tant que ces pratiques perdurent, le bénévolat est un pis-aller. Le transfert des services libérés dans le pot commun des actions spécifiques devrait prévenir toute dérive.

## **EN RÉSUMÉ, LE CENS FORMULE LES PROPOSITIONS SUIVANTES :**

- 1. Ramener le service d'enseignement à 192 eq. TD**
- 2. Répartir le « pot commun » d'heures surnuméraires de façon transparente sous la forme de « transfert de charges »**

**3. Les transferts de charge pourront s'effectuer depuis l'enseignement stricto sensu vers les « tâches d'intérêts général » (responsabilités de filière, etc...) les tâches pédagogiques (renovation de TP, suivi des étudiants..) et l'activité de recherche des EC.**

**4. Les transferts de charge depuis l'enseignement vers la recherche seront automatiquement proposés aux « jeunes recrutés » ; les « anciens » le désirant pourront, parallèlement à une demande de délégation au CNRS et selon la même procédure, en faire la demande auprès d'une commission interne à l'UFR dont la composition et le mode de fonctionnement reste à définir.**

**5. Lancer une action de long terme visant à ce que les activités d'enseignement/administration ne soient plus le parent pauvre du statut d'EC mais soient justement reconnues et considérées comme aussi nobles et nécessaires au succès de notre UFR que les activités de recherche.**