

## Propositions pour un meilleur fonctionnement des groupes d'expert thématiques (GET)

24 septembre 2009

Participants au groupe de travail :

B. Andreotti, C. Barrière, A. Derode, J.-P. Gazeau, Y. Giraud-Héraud, H. Halloin, L. Lanco, L. Ménard, J. Ocariz, A. Sacuto, D. Schmaus.

Quelques mois après leur mise en place, même si comme l'a récemment souligné le conseil d'UFR (séance du 9 juillet 2009) les recrutements se sont passés de façon globalement correcte, le fonctionnement des GET n'a pas été satisfaisant pour plusieurs raisons :

### - Utilisation insuffisante de l'expertise scientifique des GET

Le rôle essentiel dévolu au GET, à savoir celui de réserve de d'experts scientifiques que doivent saisir les instances de l'UFR (en particulier le conseil scientifique) n'a pas été pleinement joué cette année. En dehors des recrutements d'ATER, les GET n'ont pas été sollicités en tant qu'experts alors que c'est leur mission essentielle. La nouveauté du système et sa mise en place tardive (janvier 2009) l'explique sans doute en partie.

### - Méconnaissance persistante des missions des GET

Malgré la présentation qui a été faite par B. Andreotti, en tant que « coordinateur central », lors de chacune des assemblées de mise en place des GET, et la diffusion à tous par courrier électronique d'un petit texte précisant les missions des GET, une bonne partie des membres des GET (principalement les extérieurs) ont toujours une vision vague de leur rôle, le confondant parfois avec celui des anciennes commissions de spécialistes ou de l'actuel conseil scientifique, ce qui engendre confusion et frustration.

### - Constitution et fonctionnement des comités de sélection

En ce qui concerne les recrutements, il n'y a pas eu d'accroc majeur mais plusieurs points doivent être améliorés :

- la rédaction finale du profil des postes qui est rendue publique doit être irréprochable. Trop souvent, rédigée dans l'urgence à l'issue d'une séance du conseil d'UFR qui entérine le travail du conseil scientifique, elle se limite à un copier/coller de l'argumentaire envoyé par le laboratoire demandeur, et de ce fait ne replace pas la demande de poste dans le cadre de la politique scientifique pluriannuelle de l'UFR, néglige souvent la partie enseignement, etc.
- la communication des informations entre la direction de l'UFR, les comités de sélection, et l'harmonisation des méthodes de travail entre les divers comités de sélection doit être améliorée. Les comités de sélections étant maintenant amenés à être renouvelés à chaque poste, il importe qu'une ou plusieurs personnes assurent une « mémoire », une cohérence dans le travail à l'échelle de plusieurs années.
- La parité A/B, externes/internes et la limitation du nombre de membres d'un même laboratoire dans le comité de sélection ne suffisent pas à garantir la réussite du processus de recrutement. Il faut en plus p.ex. éviter la constitution de comités « trop spécialistes », et prendre systématiquement en compte dans l'évaluation des candidats la dimension pédagogique.
- La procédure de recrutement a été jugée unanimement trop lourde : nous devons utiliser tous les degrés de liberté possible pour alléger au maximum la paperasserie, tout en conservant un fonctionnement rigoureux.
- Suite à une interprétation apparemment abusive d'une circulaire ministérielle, les ingénieurs et membres du CEA n'ont pas pu participer aux comités. Ce point doit être corrigé.
- Enfin, la publication des résultats définitifs des recrutements sur le site de l'UFR n'a pas été faite.

Aussi, pour tenter d'améliorer le fonctionnement des GET, notre groupe de travail formule les propositions suivantes, qu'il présentera jeudi 1<sup>er</sup> octobre devant le conseil d'UFR :

**1) A l'attention des GET : nomination de deux responsables permanents** pour chaque GET, dont le mandat corresponde à celui des GET (normalement 4 ans ?).

Ces responsables auront une mission de relais entre la direction de l'UFR et ses conseils d'une part, et les membres des GET d'autre part.

Ils seront notamment les contacts privilégiés du conseil scientifique lorsque celui ci devra désigner des rapporteurs. Ils seront également entendus par le conseil scientifique comme le prévoit le règlement intérieur de l'UFR, lors des fléchage de postes, où ils porteront l'avis de leur communauté. En cas d'absence ponctuelle, ils pourront évidemment se faire remplacer par un autre membre de leur GET, et veilleront ainsi à ce que le conseil scientifique puisse à tout moment contacter un des responsables de GET.

En particulier, leur première tâche consistera à réunir les membres de leur GET pour, entre autres, les informer du règlement intérieur (disponible sur le site de l'UFR) et leur rappeler leurs missions telles qu'elles ont été définies par le conseil d'UFR (cf PV des 16 septembre et 2 octobre 2008) :

- « - les membres des GET seront rapporteurs pour les travaux du conseil d'UFR et du conseil scientifique
- ils donneront des avis consultatifs au conseil scientifique en particulier lors des fléchage de poste

- ils transmettront au conseil d'UFR des propositions pour la constitution des comités de sélection des enseignants-chercheurs
- ils joueront un rôle d'animation scientifique au sein de leur thématique. »

Les responsables en cours ont tous acceptés d'être reconduits dans leur fonction :

- GET 1 (Astronomie – astrophysique): M. Fulchignoni – H. Halloin
- GET2 (Particules) : Y. Giraud-Héraud – J. Ocariz
- GET3 (Interfaces physique-biologie-médecine): F. Gallet – L. Ménard
- GET4 (Matière complexe : fluides, granulaires, acoustique) : B. Andreotti – C. Barrière
- GET5 (Dispositifs quantiques): C. Ciuti – L. Lanco
- GET 6 (Nanosciences) : D. Schmaus -M.-L. della Rocca.

## 2) A l'attention des conseils de l'UFR : nomination de responsable(s) de la rédaction de profils de poste

Lors de la séance du conseil d'UFR qui décide du classement des demandes de poste, le conseil doit immédiatement nommer une ou plusieurs personnes (p.ex. les présidents des conseils ?) responsables de la rédaction finale de cette demande. Celle-ci devra *in fine* être visée par le directeur de l'UFR, les présidents des conseil scientifique et des enseignements avant d'être publiée par le secrétariat.

En moins d'une page, ce texte de synthèse devra :

- situer la demande de poste dans le cadre de la politique scientifique pluriannuelle de l'UFR, éventuellement du laboratoire
- préciser le profil scientifique recherché, en évitant les profils trop étroits
- préciser le profil pédagogique

Ainsi, outre sa publication par le ministère à l'attention des candidats, ce document servira de « feuille de route » au comité de sélection.

## 3) A l'attention des GET et de la direction de l'UFR : constitution et harmonisation des comités de sélection

Pour un bon fonctionnement, les comités de sélection devront être constitués environ 2 à 3 mois avant la date prévue pour le recrutement. Les GET concernés formuleront des propositions, en veillant à respecter les équilibres suivants :

- parité intérieurs/extérieurs
- présence systématique (2 à 3 membres par comité) de physiciens non-spécialistes de la discipline, afin d'éviter les comités thématiquement trop étroits
- présence systématique (2 à 3 membres par comité) d'enseignants-chercheurs aptes à juger les qualités pédagogiques des candidats et leur bonne insertion à l'UFR
- éviter l'hégémonie d'un laboratoire, et limiter la présence de membres du laboratoire d'accueil à 2 (recrutement de PR) ou 3 (recrutement de MCF) personnes.

Pour chaque poste, le ou les GET concernés remettront à la direction de l'UFR une proposition de comité de sélection et le nom d'un président pressenti. Le directeur de l'UFR vérifiera que les grands équilibres ont bien été respectés, proposera si nécessaire des corrections, et réunira les présidents des comités de sélection pour la bonne coordination de l'ensemble. **Une fois les comités constitués, s'il l'estime nécessaire, le directeur de l'UFR pourra s'adresser aux membres d'un comité de sélection, afin de replacer le recrutement en cours, pour lequel un comité à usage unique est mandaté, dans le projet scientifique et pédagogique de l'UFR.**

## 4) A l'attention de la direction de l'UFR et des GET : recul de la bureaucratie

- Refuser certaines des exigences de la DRH, notamment le CV détaillé de chaque membre de comité de sélection. Une présentation réduite à quelques lignes expliquant les compétences de chaque membre du comité, les raisons pour lesquelles on lui a demandé de participer suffiront . Ces présentations seront rédigées par le correspondant du ou des GET ayant constitué le comité de sélection.
- Obtenir que les services administratifs de l'université ou de l'UFR prennent eux-mêmes les billets électroniques et les envoient aux extérieurs concernés.
- **Dans certains cas exceptionnels (p.ex. audition de tous les candidats ayant déposés un dossier) si tous les membres d'un comité de sélection sont d'accord, limiter les déplacements inutiles en ayant recours p.ex. à la visio- (ou audio) conférence.**

## 5) A l'attention de la direction de l'UFR : le cas du CEA + publication des résultats

Contactez rapidement le CA de l'université pour faire en sorte que lors de la prochaine campagne les membres du CEA et ingénieurs puissent participer à nos comités de sélection.

Faire publier sur le site de l'UFR un bilan des recrutements effectués en 2009.

## 6) A l'attention du conseil scientifique

Que dès maintenant (p.ex. lors de l'examen prochain des BQR) le conseil scientifique prenne l'habitude de saisir régulièrement les GET compétents pour l'expertise des dossiers.