

Compte-rendu du Conseil d'UFR de physique Séance du 16 janvier 2017

Membres votants présents : Atef Asnacios, Lucie Bouchu, Matteo Cacciari, Matthias González, Catherine Jacquard, Edouard Kierlik, François-Olivier Lacaille, Simona Mei, Fabrizio Minganti, Jaysen Nelayah, Etienne Parizot, Melissa Ridel (départ à 11h30), Véronique Van Elewyck (arrivée à 11h30), Angela Vasanelli,

Membres représentés : Arache Djannati-Atai (par Atef Asnacios), Tanguy Fardet (par Fabrizio Minganti), Raphaël Galicher (par Angela Vasanelli), Melissa Ridel (après 11h30)

Invités permanents présents : Virginie Dudons, François Graner, Imane Boucenna

Matteo Cacciari préside la séance. Simona Mei est désignée secrétaire de séance.
La séance débute à 9h30.

1) **Discussion autour de l'évolution de carrière et avancement de grade des EC de l'UFR.**

Matteo Cacciari précise que la pyramide des âges à l'UFR de physique montre que nous aurons très peu de départs à la retraite dans les 10 prochaines années (~1/an en moyenne) et qu'à présent aucun professeur a moins de 40 ans.

Il précise qu'il faut ajouter à ce paramètre, que les professeurs peuvent rester en activité en surnombre jusqu'à ~68 ans. Vu que la politique budgétaire de l'Université est de diminuer le nombre de poste remplacés, nous aurons une phase longue dans laquelle seulement un ou aucun poste sera vraisemblablement ouvert à concours chaque année.

En prévision de cette période de pénurie, il est donc important de donner la visibilité sur les recrutements à venir, aux groupes de recherche et aux chercheurs (maîtres de conférences et doctorants).

Les questions que nous pouvons nous poser sont :

- (1) quel équilibre chercher entre promotions et nouveaux recrutements ?
- (2) quelle stratégie est nécessaire pour planifier les promotions ?
- (3) comment identifier les profils des candidats ?
- (4) comment gérer les promotions de MdC hors classe ?

Matteo Cacciari soumet l'idée de reconstituer un « comité des sages » qui pourrait identifier les profils des promotions à prévoir. Bien entendu, les critères utilisés dans les discussions de cet éventuel comité doivent être connus. Par exemple les critères pourraient porter sur la carrière scientifique, les responsabilités collectives, l'importance pour son groupe de recherche, etc ...

Une discussion s'ensuit entre les membres qui s'interrogent si une demande de promotion hors classe représente une renonce à une promotion de professeur.

Tous tombent d'accord pour reconnaître qu'une promotion hors classe peut être une étape intermédiaire, qui permet une augmentation de salaire en attente d'un poste de professeur. Une attention particulière doit être portée à l'implication des candidats dans l'enseignement et la recherche.

Des échanges s'engagent autour des responsabilités collectives pour savoir si elles doivent être comptées dans les critères. D'un côté, les considérer risque de créer un cercle restreint d'enseignants-chercheurs avec des responsabilités, favorisés pour les promotions. D'un autre côté, l'UFR a besoin de l'implication des enseignants-chercheurs dans les responsabilités collectives. Celles-ci prennent beaucoup de temps et demandent de l'investissement, ce qui risque d'avoir un impact important sur l'activité scientifique.

Une partie des membres du conseil pense qu'il faut un équilibre dans l'évaluation de l'implication des candidats dans l'enseignement, la recherche et les responsabilités collectives.

Il est rappelé qu'un comité des sages a déjà existé dans le passé et que si ce comité est remis en place, la transparence et la définition des critères sont primordiaux, afin d'éviter les dérives.

Que par ailleurs, il faudra être attentifs :

- A l'effet mémoire des décisions prises d'une année à l'autre.
- A l'équilibre à établir entre la politique scientifique faite par les laboratoires, le conseil scientifique et les décisions prises par le comité des sages.
- A la désignation des membres pour garantir l'équité et l'impartialité.

2) Calendrier avancement

- Dépôt des dossiers : en février ;
- Avis sur l'implication : en mars ;
- Transmission CNU : en mars/avril ;
- Retours dossiers à l'Université et classement UFR : en juillet.
-

Ce calendrier pose des difficultés pour trouver des rapporteurs, convoquer les conseils et émettre des avis aux dates limites.

D'autres difficultés sont de donner le juste poids à recherche, enseignement et responsabilités collectives, ainsi que l'évaluation de dossiers dans des domaines différents et l'évaluation objective de dossiers internes.

Matteo Cacciari émet plusieurs propositions :

- 1) D'avancer le calendrier. L'idée est d'avoir des déclarations de candidature avant la soumission des dossiers, pour pouvoir planifier les rapports et la procédure.
- 2) D'avoir une séance unique début mars pour les avis sur l'implication locale et le classement final qui inclut aussi les autres activités de recherche et au niveau national/international.
- 3) D'augmenter le nombre de rapporteurs, avec plusieurs rapporteurs externes afin de réduire les tensions internes (entre 5 et 7).
- 4) D'éliminer le rapport le plus positif et le rapport le plus négatif, pour éviter que des rapporteurs trop positifs ou trop négatifs puissent avoir une influence trop importante sur l'évaluation finale.
- 5) De laisser au conseil d'UFR la liberté de rediscuter le classement surtout au moment de le combiner avec l'implication collective et pédagogique.

Départ de Mélissa Ridel à 11h20. Donne procuration à Jaysen Nelayah.

L'idée d'une pré-sélection (du type CNRS et CNAP) est discutée. La difficulté sera de trouver des rapporteurs sans conflits d'intérêt.

Le conseil est d'accord pour dire que les critères doivent être objectifs et transparents, et que les rapporteurs doivent fournir un rapport qui justifie clairement leur évaluation. Une interrogation persiste sur la nécessité ou non de mettre une note d'évaluation.

Le conseil souhaite encourager les maitres de conférences à postuler sur les poste MdC HC, sans préjuger de leur promotion à un poste de professeur.

En ce qui concerne le calendrier d'avancement de grade, il est décidé de garder l'alternative d'une séance en mars et une en fin juin/début juillet.

Les décisions sur les critères pour la planification des postes et l'objectivation des promotions sont reportées à une date ultérieure.

La séance est levée à 12h30.