

Pour Sud : Janique

ODJ :

- 1 → Désignation du secrétaire adjoint de séance

- 2 Projets de texte :
 - Projet de décret relatif au repyramidage des enseignants-chercheurs

- 3 → Point d'information
 - Projet de décret relatif au contrat post-doctoral prévu à l'article Art.L.412-4 du code de la recherche

Réunion en mixte visio-présentiel. Sud en visio
DGRH pas là (agenda social du sco). C'est P. Coural qui préside.

Secrétaire adjoint : CFDT

Sont toujours en attente de retour de PV...

Déclarations préalables :

SNPTES : Repyramidage EC = Mesure de rattrapage de de la dette de promotions des MCF ; s'attribue la paternité de la mesure. Content du processus d'évaluation qui est cohérent avec le Ripec !!! Regarderont les arrêtés annuels... Amendements pour pérenniser le processus.

CGT : Courrier au PM => nombre de poste recrutement EC historiquement bas. 31400 bacheliers supplémentaires en 2021. Accumulation de débats stériles sur islamophobie au lieu des mesures de rattrapages nécessaires. Revient sur les différentes mesures de la LPR. Perte du pouvoir d'achat et blocage du point d'indice.

Projet de décret de repyramidage => la carotte ou les miettes.

Contrat postdoctoral.

Opposition quasi généralisée au CPJ et au CDI de mission.

Sgen : Expression au CTU. Se félicite d'avoir obtenu la signature de ce protocole et le repyramidage. Pas tenu compte de leurs propositions formulées sur le décret => pas satisfaits du texte.

FSU : prérogative décisionnelle des chefs d'établissements ; marginalisation du CNU qui est le garant de l'évaluation par les pairs. Double évaluation nationale et locale OK. Diminuer les

inégalités femmes hommes => national pour agir sur ce point. Ensemble des EC doivent pouvoir bénéficier du repyramidage.

Unsa : se félicite de la négociation du protocole. Dispositif de doubles contingentements => pas retenu mais des amendements soutenus par l'administration au CTU. Quelques doutes sur les équilibres des champs disciplinaires : certains établissements sont déjà à la cible et risquent de quand même en demander ; présumé local = le national est peut-être faux. Pas de dialogue du tout ou rien => donc voteront pour.

FO : Convocation qui s'enchainent. Prolongation de l'état d'urgence pour faire passer les textes.

Sud : *NDLR* : *Vu qu'ils ont tous plus ou moins fait une déclaration sur le texte repyramidage ici je décide de faire notre déclaration spécifique sur ce point à ce moment-là.*

Déclaration de Sud :

Le projet de « décret relatif au repyramidage des enseignants-chercheurs » qui est présenté ce jour fait suite à des tractations entre la ministre et certaines organisations syndicales qui ont eu lieu en marge du fameux CNESER du 19 juin 2021 pour tenter de faire passer la pilule des chaires de professeurs junior ; la ministre a promis alors des possibilités de promotion supplémentaires des corps de maitres et maitresses de conférence vers les corps de professeurs et de professeures des universités. Notre ferme opposition à ces chaires de professeur junior suffirait à elle-seule à justifier le refus de Sud recherche EPST et de Sud éducation de céder à ce chantage et donc à refuser ce projet de décret.

La proposition de la ministre a ensuite été reprise dans le protocole RH lié à la LPR qui précisait alors que cela se ferait par une voie de promotion spécifique. Le protocole indiquait : « Actuellement, les corps d'enseignants-chercheurs et assimilés comptent 15200 professeurs d'université et 33800 maîtres de conférences. L'objectif porté par le présent accord est de porter le nombre des professeurs d'université à un socle minimal de 18000 personnes et de rapprocher ainsi le ratio PR/MCF de celui observé pour les DR/CR soit un objectif de 40% de PR / 60% MC. » Dès le départ, nous avons souligné qu'un rapide calcul montrait qu'un tel objectif signifiait de porter les effectifs d'enseignants-chercheurs et enseignantes-chercheuses à 45000 soit une perte sèche de 4000 postes. Comment considérer alors cela comme une avancée ? Surtout dans un contexte où les effectifs d'étudiants et d'étudiantes ne font qu'augmenter ! Cela avait d'ailleurs été l'un des éléments qui avaient alors amené Sud éducation et Sud Recherche EPST à refuser de signer ce protocole.

Venons-en maintenant à la voie spécifique de promotion interne des maitres et maitresses de conférence proposée par le présent projet de décret : il s'agirait de subordonner la promotion à la décision d'un président ou directeur d'établissement. Pour Sud éducation et Sud Recherche EPST ce n'est pas acceptable, une solution bien plus simple et plus juste serait la fusion des corps de MCU et de PU. Nous voterons donc contre ce projet de décret.

P. Coural (PC) : SNPTES a raison. Objectif de 2000 repyramidages parmi l'objectif des 18000 PR qui est la cible pour 2025. Ajuster au fil des années

Objectif d'augmenter de 20% les PR => pour aller au 18000 => dont les créations CPJ =1260 CPJ => ça peut dépasser les 18000 ; aller aussi sur la question du rendement des concours de PR => Mesure qui ne sont pas une réduction de l'emploi

Pas d'accord avec le calcul de Sud => (*NDLR* : *18000/0.4 ne ferait pas 45000 !!! Je leur dit dans le chat de changer de calculatrice au ministère...*) Les départs à la retraite seront tous remplacés => donc il n'y aura pas moins de postes d'EC.

Meilleure prise en compte de l'égalité femme-homme
Transformations d'emplois, pas de mobilité ; double évaluation
Discipline vont voir si problématique.
Réunion de concertation sur chaque texte en amont contrairement à ce que dit FO.
Question sur la rentrée = seront remontées => intervention régulière en CHSCT.

Projet de décret relatif au repyramidage des enseignants-chercheurs

Présentation du texte par T. Reynaud
400 promotions MCF-PR par an de 2021 à 2025
75% pour des MCF-HC
25% pour des MCF-CN qui ont plus de 10 ans d'ancienneté

Amendements

NDLR : A l'istat des votes de Sud éducation au CTU, je me suis abstenue sur la plupart des amendements (pourquoi amender un truc aussi naze), mis à part quelques votes contre sur la possibilité de cotations défavorables du CNU.

SNPTES 1 :

Pérenniser le processus => supprimer « temporaire »
CPJ pris en compte dans les objectifs de promotion => pas sûr qu'ils ne soient réalisés
=> pas d'atteinte de la cible...
Veulent pérennité de la voix annexe.
PC : schéma à 5 ans => accélération/protocole ; mesure de promotion interne pérenne pas encore arbitré du rapport Gilli... Avis défavorable même si comprennent l'intérêt.
Sgen : contre l'amendement : Dispositif pérenne OK mais pas celui proposé dans le texte.
PC : si ouverture d'un dispositif pérenne => il faudrait forcément changer les choses (*NDLR : brossage du Sgen dans le sens du poil...*). DGRH pense que ce serait une bonne chose. Mais dans une logique plus statutaire que de rattrapage.
Unsa : des établissements sont prêts à présenter possibilités de promotions sur leurs propres moyens...
CGT : va s'abstenir ; risque aussi que ça attaque le recrutement par concours.
Idem pour FSU
FO : rôle du CNU trop marginalisé dans le processus.

Pour : SNPTES Unsa 5
Abs : CGT FSU FO **Sud** 7
Contre : Sgen 3

SNPTES 2

Idem

Pour : SNPTES Unsa 5
Abs : CGT FSU FO **Sud** 7
Contre : Sgen 3

FSU 1

Remplacer liste d'aptitude par examen pro pour maintenir le CNU dans la boucle...

PC : examen pro => jury ; ça ne fait pas que ce soit le CNU qui serait le seul à décider.

Pb = en plus ne voit pas comment faire.

Liste d'aptitude (LA) telle que prévue = dossier unique, deux instances qui se prononcent => plus dans les us et coutume. Examen pro = on redevient un numéro...

Pour : CGT FSU 5

Abs : SNPTES Sgen Unsa FO **Sud** 10

SNPTES 3

Encore pareil

Pour SNPTES Unsa 5

Abs CGT FSU FO **Sud** 7

Contre Sgen 3

FSU 2

Nombres de promotion pour atteindre la cible = chiffres donnés pas correct pour atteindre la cible.

PC : avis défavorable pas conforme au protocole ; pas aller aussi loin.

Si 700 => il y aura plus de passage PR par la promo que la voix du concours !

Un retard OK mais s'inscrire dans la durée pour rattraper le retard...

Pour : SNPTES CGT FSU 9

Abs : CFDT Unsa FO **Sud** 6

FSU 3

Même argumentaire avec d'autre chiffre 475 jusqu'à 2028

Pour : SNPTES FSU 8

Abs : Les autres dont **Sud** 9

FSU 4 :

Cible 1/3 MCF- 2/3 PR

Pour : CGT FSU 6

Abs : les autres dont **Sud** 10

SNPTES 4

Rattrapage, pour être sûr de ne pas perdre de possibilités

PC : deux choses différentes dans l'amendement => année supplémentaire pour distribuer celles non attribuées => pourrait donner un avis favorable

Mais contre la deuxième phrase = ajout aux recrutements par autre voies.

Re-pyramidage = rebasculé de l'emploi ; recrutement = externe => engagements budgétaires qui risquerait d'être perdu.

SNPTES retire si 1ere phrase est ajouté => 2000 en 2026.

PC : Dispositif qui est attractif ; car c'est financé. Probablement pas bcp de postes non-pourvus...

Sgen 1 :

Amendements Sgen qui n'ont pas été envoyés aux OS !!! Mais avaient été présenté au CTU. Coural signale qu'ils ont été envoyés le main même c'est pourquoi ils n'ont pas été envoyé. Mais accepte de les étudier même si en dehors des délais du RI...

Un stock de promo par la CNU et un par les établissements...

PC : ancienne compétence des CAP qui étaient au CNU. Ne pas mettre dos à dos établissements et CNU.

Sgen : Ce n'est pas ce que dit notre amendement.

Pour : CFDT Unsa FSU FO 7

Abs : CGT Sud 4

Contre : SNPTES 4 (parce qu'ils n'ont pas eu l'amendement avant, même s'ils ont les forces syndicales pour travailler dans le rythme actuel) : *NDLR : oui oui ils ont osé dire ça !!! Surement pour bien signifier qu'ils n'ont pas souhaité boycotté le CT du 18/06...*

CFDT 2 :

Rajouter « et par discipline »...

=> objectif national de correction des écarts par discipline ; doit être indiqué pour être réalisé.

PC : Avis défavorable de l'administration car 400 au final, ça fait pas bcp par université 3-4

=> a un temps t le président devra faire un choix entre une discipline ou une autre => on ne saura de Paris qu'est ce qui est nécessaire vraiment dans l'université en question... Enveloppe donnée par université et c'est elles qui choisissent.

Moyen pas à la hauteur du chemin à parcourir pour rééquilibrer les choses (*NDLR : Oui oui c'est Coural qui le dit lui-même !!!*)

Unsa dit qu'il est d'accord avec Coural sur la limite de la détermination par discipline. (*NDLR : Mais au final vote l'amendement... quelque chose a dû m'échapper !?!*)

Pour : CGT Sgen FSU Unsa FO 10

Abs : **Sud** 1

Contre SNPTES 4

CFDT 3 :

Procédure similaire à la promotion de grade ; mais sans passer par la case CAC

Obligation d'utiliser l'intégralité du contingent.

PC : débat a eu lieu en CTU ; avis défavorable car pas de quota séparés CN/ université.

Mais deuxième point => amendement du SNPTES sur l'épuration lors d'une année supplémentaire pour aller au 2000.

Un des facteurs de la sous-consommation des possibilités d'avancement de grade est le manque de moyen pour ça. Mais, pas dans ce cas-là car il y aura versement de la masse salariale correspondante.

Pour : CGT Sgen 6

Abs : FSU Unsa FO **Sud** 5

Contre SNPTES 4

CFDT 4 : mise en cohérence avec amendements précédent

PC : Admin confirme son avis défavorable.

Pour : CGT Sgen 6
Abs : FSU Unsa FO Sud 5
Contre SNPTES 4

FSU 4

Amélioration du texte suite au CTU, mais manque des précisions concernant le choix des postes ouverts.

PC : CAC déjà partie prenante essentielle du dispositif.

Là amendement prévoit de faire intervenir le CAC avant avis de CA, alors qu'il faut le faire après. Inversion de l'ordre de consultation des instances.

Donc avis défavorable

Pour : SNPTES CGT Sgen FSU Unsa FO 14

Abs : **Sud** 1

FSU : important de faire apparaître le CAC

PC : ce sera dans la circulaire d'application de demander de pratiquer une consultation large des instances pour déterminer les disciplines ; mais pas introduire de nouvelle compétence pour le CAC qui pourraient avoir une portée règlementaire.

FSU 5

Précision de ce qu'il y a dans le rapport d'activité pour ne pas mélanger avec suivi de carrière.

PC : Le texte ne propose pas de reprendre la procédure 7.1 mais juste le rapport puisqu'il existe => utilisé dans les avancements de grade. Rapport complet et construit qui reprend l'ensemble des activités => ne pas créer un nouveau rapport complémentaire => rapport = point pivot du dossier unique. Pour tout faire (y compris le suivi de carrière) : c'est le sens du rapport Gilli => modification de Galaxie dans ce sens. Éviter de déposer X fois le même rapport => ne pas créer un nouvel objet.

SNPTES : 7.1 précise la périodicité ; pas les activités d'intérêt général

PC : « au moins tous les 5 ans et à chaque fois que candidat à une promotion » => si procédure pérenne => s'appliquera aussi.

Rapport qui couvre bien l'ensemble des missions...

Pour : SNPTES FSU CGT FO 10

Abs : Unsa **Sud** 2

Contre : Sgen 3

SNPTES 5

Similaire avec rédaction différente

Pour : SNPTES FSU FO 7

Abs : CGT Unsa Sud 5

Contre : Sgen 3

FSU 7

Ont noté la question de l'intégration de l'égalité femme homme dans le texte => mais remplacer sur LA par promotion pour agir sur le résultat final.

PC : LA = presque la liste définitive... Pourrait être favorable à une réécriture « sur l'établissement de la liste des candidats promus ».

OK retiré

SNPTES 6 :

Qui a été adopté en CTU... => déjà accepté.

Retire

FSU 8

Rapporteurs désignés par le CAC mais qu'au moins un des deux soit de la discipline du candidat.

PC : Liberté des instances => le CAC a toute liberté de faire en fonction du dossier... Défend la liberté académique !!! S'il estime ne pas avoir les compétences, le CAC peut faire appel à un ou même deux extérieurs...

Pour : FSU Unsa FO 4

Abs : SNPTES CGT Sgen **Sud 11**

FSU 9

RA étudié par le CAC = remplacer « qualité scientifique » par valeur pro, investissement pédagogique, etc...

PC : ne peut pas imaginer qu'un CAC ne soit pas capable d'évaluer les activités scientifiques des collègues. Logique de l'ensemble des activités à ne pas saucissonner en disant ça c'est de la compétence d'une instance ça c'est de la compétence d'une autre... Équilibre peut être trouvé avec les rapporteurs.

Pour : SNPTES CGT FSU 9

Abs : Sgen Unsa FO **Sud 6**

FSU 10

« Absence d'avis = réputé rendu » : Éviter que le CAC refuse de rendre un avis

PC : CAC ne prendra jamais le risque de faire perdre des promos quand ils ont la MS pour le faire => pas utile.

Pour : CGT Sgen FSU 8

Abs : SNPTES Unsa FO **Sud 7**

SNPTES 7

Amendement basé sur un mauvais texte => déjà modifié...

(NDLR : eux qui sont suffisamment nombreux pour travailler dans les conditions actuelles n'ont pas vu la version modifiée post-CTU qui a été envoyée !!!)

Retiré

FSU 11

Question des avis du CNU : rajouter après « réservé » par « défavorable »

Reprendre sur ce qui se passe sur le groupe 1 pour les recrutements des PR.

FSU : problème du système de cotation sur laquelle on n'a pas de visibilité.

PC : dispositif de cotation : pour eux c'est A B C ; ceux qui auront C auront l'avis réservé et n'auront pas la promo. Ressemblera au dispositif PEDR qu'il y a dans la circulaire mais sans contingentement entre les A B et C dans ce cas.

Pour : FSU 2

Abs : SNPTES CGT Unsa FO 9

Contre : CFDT, **Sud** 4

FSU 11 bis

Amendement de repli

Remplacer « réservé » par « défavorable »

PC : pas besoin d'enfoncer les gens ; ce ne seront que les très favorable et les favorables qui auront une promo...

Pour : FSU 2

Abs : SNPTES CGT Unsa FO 9

Contre : CFDT, **Sud** 4

FSU 12

Retirer le dispositif de cotation car le dispositif de cotation est inclus dans les modalités => pas assez de cadrage sur la cotation.

PC : mise en sécurité vis-à-vis du Conseil d'Etat => décision qui a censuré les promos des agrégés sur la base du périmètre de renvoi au décret et arrêté => ancrer dans le décret.

CE verra si c'est redondant,

Pour : SNPTES CGT CFDT FSU Unsa 13

Abs : FO **Sud** 2

FSU 13 :

CA qui établit la liste des candidats retenus mais pas le Pdt => indépendance et évaluation par les pairs. CAC ne peut pas être l'instance d'arbitrage final car il a déjà été consulté.

Donc le faire au CA en formation restreinte => idem que pour recrutement des PR

PC : Art 26 de la FP qui s'applique et pas celui du code de l'éduc Art 19

Dire « liste des candidats promus » ou des futur nommé par le Pdt de la République plutôt que LA.

Pour : CGT Sgen FSU FO 9

Abs : SNPTES Unsa **Sud** 6

FSU 14 :

Dire que si avis le plus bas (défavorable), ils ne peuvent pas être classés dans la liste des candidats retenus.

PC : c'est un avis consultatif ; déséquilibre en CAC et CNU...

LDG seront présentées au CT => ce seront, elles, la règle ; nouvelle séquence de dialogue aussi en local autour des LDG locales et présentée aussi en CA

Pour : FSU 2

Abs : CGT FO 4

Contre SNPTES Sgen Unsa **Sud 9**

Vote sur le texte complété des amendements acceptés par l'administration

CGT : manque de promo, système = affaiblissement du rôle du CNU par localisme ; lien avec Tenure Tracks => est-ce que ce sera dans les mêmes établissements ; quelle garantie de vraies créations ? Circulaire de bonnes pratiques ; dispense de la HDR possible...

FO : réponse au moins partielle ; sont pour un passage automatique dans le corps des MCF HDR qualifiés.

Pour : SNPTES Unsa 5

Abs : CGT FO 4

Contre : Sgen FSU **Sud 6**

Avis proposé par la FSU :

Sur les procédures de reclassement après la promo.

Ne remet pas en cause le tableau proposé ; présenté au CTU comme plus intéressant qu'un passage classique MCF -> PR (où il y a aussi mobilité en général en plus...).

Demande d'appliquer les mêmes règles en application de la situation la plus favorable.

PC : Débat doit être fait au conseil d'état => pour eux inversion de carrière ne s'applique qu'au sein d'une même voie. Principe pris pour ne pas avoir d'inversion dans la même voie car il y aura des promos de MCF-CN et MCF-HC... C'est la DGAFP qui a fait ces choix.

CGT : Suite à donner à l'avis = on devra être informé des suites données aux avis dans les 2 mois.

PC : J'ai pas dit le contraire...

Avis :

Les dispositions de classement dans le corps des professeurs des universités de l'article 5 du projet de décret relatif au repyramidage des corps d'enseignants-chercheurs sont présentées comme plus favorables que les dispositions générales du décret 2009-462 qui s'appliquent à tous les maîtres de conférences qui seront promus professeurs par les voies existantes. Rien ne justifie cette inégalité de traitement dans le déroulement des carrières.

Le CTMESR demande donc que les règles de classement du décret 2009-462 qui s'appliquent aux maîtres de conférences recrutés professeurs d'université soient modifiées de sorte que leur classement dans le nouveau corps s'effectue indépendamment de la voie par laquelle ils y ont accédé, sur la situation la plus favorable.

Pour : Unanime

Projet de décret relatif au contrat post-doctoral prévu à l'art. L412-4 du code de la recherche
Présentation par A. Bentowski

SNPTES : n'a rien à dire

CGT : rajoute une autre forme de contrat précaire ; pourrait être compris dans le cadre d'ouverture de postes de titulaire mais faudrait avoir un plan pluriannuel d'emploi qui y soit rattaché (*NDLR : là je ne comprends pas bien, leur demande ressemble fort à des tenure tracks qui ouvrirait à des poste de CR...*). Contrat hors sol. Reste toute la précarité. Une précarité supplémentaire qui ne résoudra rien. Quelles responsabilités scientifiques demandées au post-doc ? Quelles formations ? Avec quels moyens ?

CFDT : c'est la vie réelle à laquelle on répond.

FSU : Nouvelle version avec quelques modification positives ; projet qui essaie d'apporter des réponses à des pb existant. Article 2 : pour eux dans l'année après la thèse est max 2 ans... Un CDD en plus à ce qui existe déjà...

Unsa : ont beaucoup travaillé sur ce texte là ; intérêt d'un cadrage car chose bizarre comme post-doc de 3 mois. Question du financement : interdire usage de la masse salariale.

FO : donner un cadre règlementaire => entérine la contractualisation après le doctorat en plus dans le cadre uniquement d'un appel à projet. Officialiser des situations précaires. Sécurise l'employeur et pas l'employé.

Déclaration de Sud :

Ce projet de décret n'a qu'un seul objectif : contourner le droit commun qui semble-t-il pour le ministère, ne pourrait pas s'appliquer à la recherche. En effet quelle était la nécessité de créer un nouveau support juridique pour le contrat post-doctoral si ce n'est pour faire en sorte que ces années de contrat ne puissent pas entrer dans le décompte des 6 ans nécessaires à une CDIisation. Même si nous ne sommes pas favorables à la multiplication des CDI au sein de nos établissements et que nous militons pour l'ouverture de postes de titulaires, le choix qui a été fait par le ministère n'en est pas moins scandaleux.

Nous sommes satisfaits que suite à notre intervention en réunion préparatoire il soit fait mention dans le texte d'une rémunération minimum pour ces contrats, mais ça ne change rien à leur danger. Ils vont graver dans le marbre le fait que le doctorat n'est plus un diplôme suffisant pour être chercheur, chercheuse, enseignant-chercheur ou enseignante-chercheuse. Le constat alarmant d'un recrutement de plus en plus tardif dans les corps de CR ou de MCF n'appelait pas à rajouter un contrat post-doctoral supplémentaire qui va pouvoir courir jusqu'à 7 ans après la thèse, mais à de vraies actions pour des recrutements au plus près de la thèse, à commencer par une augmentation des possibilités de recrutement. Offrir des formations pour accompagner vers l'emploi pérenne ne sera qu'un cautère sur une jambe de bois, s'il n'y a pas d'emploi pérenne ! A minima les établissements devraient avoir à rendre des comptes sur l'avenir de ces contractuels et contractuelles, s'il s'agissait vraiment d'un contrat de transition professionnelle vers des postes pérennes en recherche publique ou privée.

PC : Contrat de transition professionnelle ; les statistiques le montre, il faut des contrats avant le recrutement. Transition professionnelle => aider les docteurs à avoir leur indépendance => insuffisamment pris en compte. Renforcer les droits de jeunes docteurs car suivi de post-doc impossible car sont invisibles => car noyé dans la masse des CDD du décret de 86. LPR dit qu'il faut rendre compte du devenir des docteurs => identifier un objet post-doc sur lequel on pourra faire un suivi => droit en formation et en mobilité à l'étranger pour éviter des pertes dans le droit à la retraite... Formations de l'association Bernard Grégory... Formations dans les écoles doctorales. Secteur privé doit aussi être un employeur de docteurs... Question du financement => orienté sur cadre d'un projet de recherche. Dans les Univ, peu de contrats postdoctoraux sur SE ; essentiellement sur RP ;

idem dans les EPST. Inciteront que ce sera dans ce cadre-là. Pas de post-doc pour les plus de 50 ans... C'est un point de départ. Obligation de rendre des comptes devant le parlement du devenir des docteurs pour chaque établissement.

Texte passera au CSFPE du 9 juillet

Proposition d'avis CGT et FSU :

Le CTMESR est consulté pour information sur un décret créant un nouveau contrat à durée déterminée (CDD) de droit public dit "contrat post-doctoral ». Le contenu de l'article 2 n'est pas créateur de norme, mais à visée idéologique.

En présentant comme incontournable le passage par plusieurs années de contrats postdocs pour accéder à « des postes pérennes en recherche publique ou privée » la rédaction de l'article 2 tend à légitimer la précarité organisée sur la durée et remet en cause la valeur du diplôme de doctorat. En affirmant que ce diplôme est insuffisant pour les concours de chercheur et d'enseignant-chercheur l'article est une remise en cause des statuts de ces corps.

Un post doc doit être une situation courte entre la soutenance de thèse et l'obtention d'un emploi pérenne. Un tel contrat devrait donc s'envisager dans l'année d'obtention de la thèse pour une période courte. Au contraire le projet allonge la période postdoctorale jusqu'à 7 ans après la thèse (durée possible de 4 ans pouvant débiter jusqu'à 3 ans après la thèse).

Ce contrat post-doctoral ne règle en rien les questions de précarité pour les jeunes chercheuses et chercheurs. En effet, d'une part rien n'empêche les établissements et organismes de recherche de continuer à utiliser des CDD "normaux", ou des "CDD de projets", ou des "CDI de mission scientifique"... Enfin et surtout, la précarité des jeunes chercheuses et chercheurs ne pourra être résorbée tant que le nombre de postes de titulaires sera aussi bas, alors que les besoins sont énormes.

Le CT-MESR réclame un plan pluriannuel de création de postes de titulaires et le recrutement au plus près de la thèse.

Vote :

Pour : CGT FSU FO **Sud 7**

Abs : Sgen Unsa 4

Contre : SNPTES 4

Calendrier

Re-convocation du CT du 18/06

Re-convocation pour le CTU de ce matin aussi boycotté

Dans les délais =>8 jours après la constatation de l'absence de quorum.