Mutation des enseignants-chercheurs

L'Université de Montpellier ne joue pas le jeu

La procédure de mutation entre universités des maîtres de conférences et professeurs a été remise en place par la loi Fioraso l'an dernier, en 2015, sous la pression des organisations syndicales. Elle permet l'examen des demandes de mutation (rapprochement de conjoint ou handicap) sur les concours MCF et PR, avant même l'ouverture du concours aux autres candidats. C'est au Conseil Académique (CAc) d'examiner ces demandes, avec comme seul critère recevable l'adéquation du candidat au profil du poste.

Lors de la campagne de concours 2015, les contraintes de procédure et de calendrier n'ont pas permis que ces demandes de mutation soient correctement prises en compte, et aucune mutation n'a été accordée. **Mais en 2016, c'est par choix politique, voire idéologique, que notre établissement, par son conseil académique, a refusé catégoriquement toute mutation (vote 20 contre 4).**
Pourtant, parmi les 9 dossiers présentés, 3 collègues semblaient éligibles à la mutation.

Derrière des arguments techniques, c'est bien une ligne idéologique qui a sous-tendu tout le débat : dans une Université d'Excellence, la mutation n'a pas sa place, et toutes les dispositions sont prises pour assurer le meilleur rendement possible des composantes et laboratoires, quitte à conduire des personnels dans l'impasse.

Rappelons la saine procédure mise en œuvre cette année à l'UM : le comité de sélection qui devra se prononcer sur le (vrai) concours désigne par son président deux rapporteurs,

l'un interne et l'autre externe, qui transmettent au CAc leur avis sur le dossier de mutation. Le CAc restreint délibère ensuite sur cette base.

Florilège d'arguments déployés :

-

Les rapporteurs du comité de sélection, saisis d'un dossier, donnent-ils un avis favorable ?

Ils étaient sûrement mal avisés ; le CAc préfère écouter la parole du Vice-Président (VP) devenu expert, ou d'un élu membre de la composante concernée, pour s'opposer à la mutation.

-

Un candidat a t-il vu son activité de recherche évaluée favorablement par le CNU, obtenant la PEDR ?

Son activité n'est cependant pas assez bonne pour notre établissement.

-

Un candidat enseigne t-il depuis plusieurs années via des conventions dans nos composantes, reconnu par nos équipes pédagogiques, et fait-il sa recherche dans nos UMRs en adéquation avec le profil recherche ?

Ce candidat ne maîtriserait pas les techniques pédagogiques attendues, motif d'inadéquation au profil d'enseignement. Un candidat sortant de postdoc recruté par le (vrai) concours les maîtrisera t-il mieux ?

-

Un candidat se présente t-il à la mutation dans une composante dérogatoire (non-UFR) ?

La menace d'un veto de la composante est brandie, veto qui ne saurait pourtant se baser que sur des motifs d'ordre administratif et non sur l'adéquation au poste.

-

Quelques années en arrière, un candidat a-t-il été admis à l'audition pour un poste de professeur dans le même axe du laboratoire devant accueillir la personne

recrutée, admissibilité jugée en son temps par un comité de sélection ?

Le profil recherche du poste MCF de cette année est radicalement différent, et le candidat à la mutation n'est malheureusement plus dans la *droite* ligne scientifique.

-

Un candidat a t-il son conjoint MCF comme lui, dans une autre université ?

Que le conjoint demande la mutation dans l'autre sens, ose écrire un rapporteur dans son exposé des motifs, sans que cela ne choque le CAc ni ne remette en cause la recevabilité de son avis !

-

Quelle est le niveau d'investissement dans la recherche de la candidate ?

La partie recherche est faible, même en tenant compte des congés maternité, ose écrire un autre rapporteur, sans que cela ne choque non plus le CAc.

La fête des femmes sur l'UM, c'est seulement du 1er au 31 mars ...

Poste par poste, les arguments oscillent, louvoient, s'enlisent, se contre-disent, mais la ligne suivie est claire : il est hors de question de créer un précédent. Un recrutement à la mutation enlèverait toute sa noblesse au concours, ternirait l'image de l'équipe, de la composante, et l'EXcellence de l'établissement s'en trouverait affaiblie.

Pourtant, combien de collègues connaissons-nous qui ont eu la chance de pouvoir se rapprocher de leur conjoint par une mutation (dans l'ancien temps, avant les RCE, lorsque nous avions tous le ministère de l'ESR comme employeur) ou par un échange de poste (après RCE) ? Combien connaissons-nous de collègues proches, qui vivent le blocage des mutations dans le monde universitaire, qui ont eu une famille, des enfants, vivent sur

deux sites éloignés ?

Reconnaissez là l'emprise idéologique qui imprègne désormais toute notre communauté de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Celle que porte ici l'UM, via son vice-président mais aussi via l'immense majorité des élus au CAc, partie prenante ou silencieuse.

La même qui motive une carte des universités à 2 vitesses.

La même qui fait dire à certains que le fonctionnariat et la recherche de haut niveau sont incompatibles.

La même qui place la concurrence entre collègues au-dessus de la collaboration dans nos équipes.

La même qui préfère aiguiser la concurrence entre établissements voisins plutôt que d'œuvrer à une politique de site fédérative.

Pour conclure, projetons-nous dans quelques années, lorsque le ministère aura suivi la préconisation de son inspection générale de
«**lever le tabou des 192h**»
(
rapport IGAENR publié le 16 mars 2016

).

Ce sera ce même CAc, et le CA qui lui ressemble en tous points, qui saura déployer ce même florilège d'arguments pour définir VOTRE service d'enseignement, et vous affecter tantôt 130h pour « EXcellence », tantôt 250h pour « investissement excessif dans nos formations ».