

Demandes de PEDR
(Prime d'Encadrement Doctoral et de Recherche)
Section 27 CNU (Informatique)

B – Analyse et mise en place :
principes d'études

Dans le processus général d'attribution des primes, la section CNU concernée émet un avis par dossier puis, *in fine*, l'établissement du candidat décide d'attribuer ou de ne pas attribuer la prime (en tenant compte de l'avis émis). Par conséquent, le travail du CNU se limite à juger l'activité pour émettre un avis, et en aucun cas à attribuer la prime. Seul l'établissement de rattachement de l'enseignant-chercheur (EC) décidera de l'attribution. Par ailleurs, si l'établissement décide de ne pas attribuer la prime à un EC qui, selon les avis du CNU, le mérite, ce sera sous l'entière responsabilité de l'établissement.

La section 27 insiste sur le fait qu'elle accomplira cette tâche dans ce contexte de fonctionnement.

On note que le nombre de PEDR devient un indicateur de l'activité de recherche d'un établissement, au même titre par exemple que le nombre de contrats doctoraux qu'il décide de financer.

Les quotas [20%, 30%, 50%], qui étaient imposés depuis plusieurs années et jusqu'en 2013 aux « commissions PES », demeurent pour les PEDR.

Les résultats d'attribution des PEDR sont communiqués individuellement à chaque candidat par son établissement.

B.1 Principes

Il ressort des réflexions préalables du CNU 27 que les principes suivants sous-tendent son travail :

1. Différencier les jugements en fonction de l'avancement dans la carrière, en particulier l'appartenance à un corps/grade.
2. Etre équitable face à la diversité des situations géographiques et structurelles (petits établissements, faibles moyens, etc). La section 27 est consciente des disparités qui prévalent d'un établissement à l'autre et qui peuvent rendre difficile l'exercice de toutes les missions.
3. Juger pour distinguer : une prime est, avant tout et seulement, une reconnaissance d'une activité scientifique élevée. Ne pas l'obtenir n'est pas déshonorant ; l'obtenir ne saurait se substituer à l'accomplissement indispensable des autres missions. En particulier, il sera essentiel de pouvoir estimer le temps "recherche" (suivant le service d'enseignement, le degré d'implication dans les missions, etc), dont dispose réellement le candidat, pour juger s'il en fait un « usage dont la qualité est élevée ».

B.2 Propositions

L'apparente contradiction qui se manifeste entre les principes 1, 2 et 3 peut être résolue en replaçant la prime à la lumière du déroulement des carrières d'une part et dans le contexte des usages et pratiques au sein du CNU 27 (qui sont basés sur des échanges et discussions en session autour des avis préalables des rapporteurs, dans un souci d'écoute mutuelle et pour aboutir à des décisions communes) d'autre part. Cette apparente contradiction est due au risque de confusion entre prime d'une part et progression de carrière d'autre part. La prime n'est qu'un outil, parmi d'autres (délégations, CRCT, détachement, etc), permettant d'éclairer le déroulement de la carrière dans la diversité des parcours possibles.

La PEDR ne conditionne pas l'accès à une promotion ni ne doit l'empêcher.

De façon générale, le CNU 27 souhaite avoir des critères différents suivant les étapes principales de la carrière. Cinq grandes catégories ont été identifiées et sont énumérées ci-dessous ; elles correspondent à différentes étapes dans une carrière, dont le contour n'est pas rigide. L'objectif est aussi de responsabiliser les collègues dans leurs choix. Le but est que chacun puisse suivre le parcours qui lui convient au mieux aux différents moments de sa carrière, que chacun puisse avoir le choix de s'orienter, en connaissance de cause, dans la diversité des parcours possibles et **surtout que nul ne soit écarté de la recherche de manière subie ou indirectement imposée.**

Jeunes maîtres de conférences (typiquement de 3 à 6 ans d'ancienneté).

L'objectif est d'aller progressivement vers une HDR. La prime doit inciter les jeunes collègues à poursuivre cet objectif, à ne pas se détourner de la recherche pour des raisons diverses, parfois d'ordre matériel. La prime doit distinguer parmi ces jeunes collègues les plus brillants.

Toute forme d'encadrement à connotation scientifique est bienvenue. La qualité de la production scientifique, en regard des conditions d'exercice (et non la quantité), doit primer pour l'obtention de la PEDR.

Cependant, pour aller vers une qualification puis le recrutement sur un poste de professeur, il faut monter en puissance sur la prise de responsabilités collectives en enseignement (responsabilités d'années, de filières, organisation des stages, etc) et en recherche (pilotage local de contrats, visibilité, etc).

Maîtres de conférences (classe « normale » proche d'HDR ou HDR soutenue ; « hors classe » sans HDR)

Dans cette catégorie, la PEDR prendra en compte le degré élevé tant de la production scientifique que de l'investissement dans les responsabilités, en regard des conditions d'exercice. Ainsi, s'il devrait être possible d'obtenir une PEDR sans implications fortes en responsabilités pédagogiques, un tel profil aura des difficultés à être qualifié aux fonctions de professeur.

Maîtres de conférences « hors classe » avec HDR ou professeur « deuxième classe ».

En session CNU, l'examen des dossiers MCF et PR se fait séparément ; cependant les éléments d'analyse sont assez proches. Pour les MCF, la hors classe n'est plus nécessairement un aboutissement mais devient une étape, dont la durée est variable dans une carrière. Dans tous les cas il convient de maintenir une activité de recherche de qualité élevée, en regard des conditions d'exercice (publications internationales, encadrement de doctorants, pilotage de contrats de recherche, participation à des comités éditoriaux, à des programmes de tribunes internationales) et aussi d'assurer des responsabilités collectives de façon soutenue. Pour les professeurs, en vue du passage à la première classe qui est le plus délicat parmi les promotions, il faut monter en puissance sur tous les volets.

La prime distinguera ceux qui ont des résultats scientifiques de très haut niveau, une bonne visibilité internationale, des responsabilités en recherche soutenues (responsabilité de contrats, montage d'équipes, etc). Cela ne garantira pas une promotion, de même que le fait de ne pas être titulaire de la PEDR n'empêchera pas un candidat moins actif scientifiquement d'être promu.

Professeur « première classe »

À ce stade de la carrière, l'implication doit être forte et il y a des choix à faire. L'objectif d'une PEDR peut entre autres inciter ceux qui n'ont pas eu une activité de recherche récente et de très haut niveau scientifique à la reprendre. Pour obtenir la prime il faudra, comme dans la catégorie précédente, des résultats de qualité, une implication marquée dans les charges afférentes au volet recherche et cela sans avoir délaissé les autres aspects des missions d'un enseignant-chercheur. Par ailleurs, pour être promu, il faudra avoir été au meilleur niveau pour chaque volet de ces missions dans la carrière.

Professeur « classe exceptionnelle »

À ce stade, tout comme les professeurs de première classe, l'implication est forte et tout en étant actifs en recherche, il faut faire des choix. Pour obtenir une prime, il faudra justifier de résultats scientifiques majeurs, profonds. Ne pas exercer simultanément d'activité d'accompagnement de la science semble rédhitoire.