

Canevas CNU / Assises

Contribution section 60

1 - Quelle vision avez-vous du CNU et de son importance sociétale et universitaire ?

Le CNU est bien reconnu dans le monde universitaire. Son fonctionnement (de plus en plus transparent grâce au site web) est en général bien apprécié.

Il joue un rôle d'arbitre indépendant.

Il est indispensable que la gestion des carrières de l'enseignement supérieur continue à être traitée au niveau national : le CNU, de part sa constitution, est bien positionné pour ces opérations.

2 - Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU

2.1 Missions actuelles

- **Qualifications : questions spécifiques**

<p>1. Quantité de travail :</p> <p>- Faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ?</p> <p>- Si oui, comment ?</p>	<p>- La quantité de travail est conséquente, mais nécessaire au bon traitement des dossiers.</p> <p>- <u>Propositions d'allégement :</u></p> <p>a) Prévoir un bandeau commun pour les fiches d'évaluation de chaque section,</p> <p>et que les <i>données</i> disponibles informatiquement (nom, prénom, titre de la thèse, etc ...) <i>soient reportées</i> directement dans ce bandeau (pré – remplissage avant l'envoi aux rapporteurs)</p> <p>b) Prévoir des dossiers partiellement électroniques : format type pour la partie rédactionnelle.</p>
---	---

<p>2. Durée : la durée de validité de la qualification (un peu plus de 4 ans) est-elle appropriée, ou faudrait-il l'allonger, éventuellement à vie ? la diminuer ?</p>	<p>Maintenir la durée actuelle de 4 ans (ajuster sur la durée de la mandature du CNU afin de garder un contact avec les collègues ou futurs collègues)</p>
<p>3. Séquence : faut-il abandonner/conservé la qualification <i>a priori</i> actuelle ? Faut-il revenir, comme c'est le cas pour les postes 46.3 dans la majorité des sections et comme ce fut le cas il y a une quinzaine d'années, à une validation <i>a posteriori</i> des candidats sélectionnés par les établissements ?</p>	<p>Conservé la qualification <i>a priori</i> par le CNU</p>
<p>4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?</p>	<p>Maintenir l'examen <i>a posteriori</i> par le CNU des recrutements par la voie spécifique 46.3 + <u>Rajouter</u> aussi l'examen <i>a posteriori</i> pour les recrutements de Professeurs des universités en poste à l'étranger, en l'absence de qualification (actuellement sous seule validation locale par les CS),</p> <p><i>Agrégation du supérieur : position de principe de la section</i> Afin d'assurer l'égalité et l'équité des traitements entre les différentes sections, il est proposé d'arrêter progressivement la voie spécifique de promotion par l'agrégation du supérieur, et de favoriser le recrutement par la voie normale</p>
<p>5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?</p>	<p>Le bureau est compétent pour répondre à cette fonction</p>
<p>Autre commentaire</p>	<p>Moyens :</p> <p>Il est indispensable que chaque membre du CNU dispose des accès aux bases de données ISIweb et Scopus</p>

- **Promotions (promotion d'échelon, avancement de grade, changement de corps)**

<p>1. Réflexion sur le changement de corps vs promotion Peut-on envisager des cas de transformation automatique de MCF en PR (par exemple MCF Hdr qualifiés PR ...) ?</p>	<p>Il faut maintenir le concours pour le changement de corps et éviter les procédures automatiques.</p> <p>Cependant, une proposition pourrait être étudiée pour les MCF-HC en fin de carrière. Proposition spécifique aux <i>MCF - HC en fin de carrière</i>, fortement investis dans leur métier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - création d'une voie spécifique complémentaire au niveau national (solution de promotion sur concours), ou - faire évoluer la grille d'échelon en MCF - HC (solution de promotion systématique), sur proposition de l'établissement et validation par le CNU pour les candidats non qualifiés.
<p>2. Réflexion sur le changement d'échelon</p>	<p>Equilibrer les durées au sein des divers échelons. Harmoniser la procédure de maintien de l'ancienneté suite à une promotion.</p>
<p>3. La procédure actuelle d'avancement de grade</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La procédure Electra : est elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ? 	<p>Globalement un progrès. Suggestions d'améliorations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revoir le contenu du dossier pour éviter les redondances, - Adapter les dossiers aux spécificités des sections, - voir la possibilité d'augmenter le délai de réponse (souvent jugé trop court par les candidats) pour donner un avis sur la décision de la section.

○ Le circuit du dossier vous paraît-il satisfaisant ? (établissement avec CAR - puis CNU - puis retour à l'établissement). Faut-il revenir au circuit précédent avec le choix entre promotion locale et nationale ?

○ Recours : Peut-on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ?

○ Le nombre de promotions dans chaque grade est-il satisfaisant ? Si non, en faut-il plus/moins ?

○ Faut-il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ?

○ Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements ?

○ Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant ?

Maintien du circuit actuel (validation par l'établissement du contenu du dossier)

Prévoir une trame de réponse des établissements :

- vérification obligatoire des aspects quantitatifs dans les rubriques « enseignement » et « charges collectives »,

Spécifier (ou valider) le volume des enseignements

- compléter éventuellement par un avis circonstancié avec ou non des appréciations sur la qualité du travail effectué en enseignement et dans les charges collectives,
- si avis global (favorable, très favorable, etc ...), préciser les quotas de chaque catégorie dans l'établissement.

Procédure de recours : oui

Augmentation des promotions

Equilibre à trouver selon l'évolution des populations

Oui dans la grille de MCF HC

Proposition :

Regrouper **par discipline** des « petits » établissements et leur proposer des promotions en voie locale.

Tous les établissements doivent bénéficier d'un même traitement

Oui

• **CRCT : questions spécifiques**

<p>1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?</p>	<p>Proposition : changer de principe Etablir un <u>droit systématique</u> à un CRCT (donc, pas de quotas). Par exemple, chaque EC devrait pouvoir bénéficier d'un « droit » à CRCT d'un an, après 6 années <i>consécutives</i> d'exercice des fonctions d'EC. Le CRCT pourrait concerner un projet « recherche » ou un projet « enseignement ». L'attribution ne serait pas automatique mais soumise à l'évaluation du projet présenté.</p>
<p>2. Avis : faudrait-il demander un avis du CNU sur les demandes de CRCT à l'établissement, comme c'est le cas pour les promotions ?</p>	<p>Avis CNU pour toutes les demandes de CRCT « recherche ». Avis de l'établissement pour les projets « enseignement ».</p>
<p>3. Périodicité : faut-il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?</p>	<p>« droit » systématique, mais attribution soumise à évaluation du projet. Attention au calendrier (afin que l'absence puisse être compensée). Proposition : Accompagner les attributions de CRCT d'une compensation pour l'établissement sous forme d'un poste d'ATER, et non d'une compensation financière.</p>

2.2 Les missions perdues par les sections CNU

(Reclassement et Changement de section)

- **Faut il que le CNU les récupère ?**

Pour le reclassement : Non, doit être traité en local.

Pour le changement de section : **Oui**

- **Si oui, comment les traiter ?** (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)

Le changement de section doit être validé par la section CNU demandée : à traiter en même temps que les qualifications, et selon la même procédure.

2.3 Les éventuelles futures missions

- **Suivi national des carrières**

<p>1. Opportunité de cette nouvelle mission : pour les EC, quels en seraient l'intérêt, les intentions, les objectifs, la portée ?</p>	<p>La section 60 propose de mettre en place un suivi de carrière, mais pas systématique : soit à la demande des individus, soit à la demande des établissements</p> <p>Finalité : soutien aux personnes ayant des difficultés, repérer des éventuelles anomalies.</p> <p>Ce travail pourrait être couplé avec le rôle des membres CNU dans les comités de visite AERES</p>
---	---

<p>2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?</p>	<p>Limiter les flux (pour éviter de surcharger le CNU) d'où la proposition de démarche « volontaire » préalable.</p> <p>Dossier écrit et éventuellement un entretien si le CNU le juge nécessaire.</p>
<p>3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?</p>	<p>Session supplémentaire et prise en charge des frais correspondants</p>
<p>4. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?</p>	<p>Un établissement ne peut proposer l'examen du dossier d'un individu donné qu'une fois tous les 4 ans, mais le CNU peut demander à revoir le dossier dans un délai plus court, s'il le juge nécessaire.</p>
<p>5. Acteurs : qui pourrait demander un suivi de carrière au CNU ? qui pourrait être destinataire des documents produits par le CNU dans le cadre de cette éventuelle nouvelle mission (enseignant-chercheur, directeur d'unité, président d'université, directeur de département ...) ?</p>	<p>Qui peut demander : soit l'individu, soit son établissement.</p> <p>Qui est destinataire : L'EC dans tous les cas, et copie à l'établissement, lorsque c'est ce dernier qui a fait la demande d'expertise.</p>

- **Évaluation des unités**

<p>1. Mission : les sections CNU, avec celles du CoNRS pour les UMR, pourraient-elles assurer la mission de désignation des membres et de cadrage des comités de visite, actuellement à charge des délégués scientifiques de l'AERES?</p>	<p>Si l'unité comporte plusieurs sections de CNU, le comité doit composer un représentant de chaque section, et le rôle du représentant CNU <u>ne doit pas être</u> un rôle d'expert.</p> <p>Redéfinir le positionnement des personnes représentant le CNU au sein du comité de visite.</p> <p>C'est la section CNU qui doit désigner son représentant « observateur » qui devra ensuite faire un retour auprès de la section.</p>
--	--

	<p>Rôle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regarder le contexte et les conditions de travail des collègues pour en tenir compte dans le suivi des carrières - Expertiser (uniquement) les fiches des EC relevant de sa section dans l'unité. <p>Prévoir un représentant CNU par tranche de 30 EC (maximum) relevant de la section.</p> <p>Les autres membres du comité de visite restent désignés par le délégué scientifique</p>
<p>2. Election :</p>	<p>Non. Il s'agit d'une simple redéfinition du rôle du représentant CNU.</p>

- **Primes**

<p>1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes ?</p>	<p>La section soutient une évaluation nationale des demandes de primes.</p> <p>Examen des dossiers par le CNU, ou par un comité désigné par le CNU.</p> <p>Remarque : Si le système de primes est maintenu, la section souhaite qu'il soit calé sur le système PEDR et non la PES (et avec une gestion nationale des attributions) La section souhaite aussi qu'il soit recommandé de veiller à un équilibre entre les corps.</p>
<p>2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?</p>	<p>Le CNU devrait s'occuper de l'expertise des primes relatives à la recherche</p>
<p>3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions</p>	<p>Le CNU souhaite avoir l'information, mais c'est un élément parmi les autres.</p>

- **Recrutement: questions spécifiques au CNU en cas de modification du texte sur les comités de sélection.**

1. Participation : faudrait-il imposer dans les commissions de recrutement la participation d'un nombre minimum de membres du CNU ou désignés par le CNU ?	Non
2. Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ?	Non
3. Recours : faudrait-il que le CNU puisse être saisi par une commission de recrutement pour un recours en cas conflit avec la décision du CA de l'établissement ?	Un comité de recours pourrait être mis en place, mais pas de membre du CNU dans ce comité. Ce n'est pas le rôle du CNU
4. Peut on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?	Pas d'ingérence du CNU mais l'actuel système de recrutement devrait être modifié. Le système des comités de sélection n'est pas satisfaisant (les commissions de spécialistes l'étaient davantage).

3 – Réflexions et propositions relatives au fonctionnement, à la composition et au mode d'élection du CNU

- **Remarques et réflexions sur la composition actuelle et son mode d'élection**

- **Propositions**

1. Suppléants	Oui
2. Quorum	Il faut maintenir un quorum et il doit être assez élevé 2/3 dans chaque corps pour les sessions classiques de qualifications et de promotions. (Sauf dans le cas de sessions particulières).

3. Les nommés	- Eviter de nommer des personnes qui n'ont pas été élues - Les nommés doivent être sélectionnés de manière à équilibrer la représentativité des établissements au niveau national et par champ d'expertise
4. Absence d'un membre du bureau	A éviter (sauf cas de force majeure) Le bureau siège alors avec une personne en moins
5. Indemnités	Il faut que le suppléant bénéficie des mêmes indemnités que le titulaire s'il effectue le travail (siège dans la commission) L'indemnité doit être fractionnée en fonction du nombre de sessions et c'est celui qui siège qui perçoit l'indemnité.

• **La déontologie**

1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?	Les garder
2. Envisager de nouvelles règles	Non
3. Traitement des dossiers des membres des sections	Eviter l'autopromotion, mais éviter aussi de pénaliser les membres de la section, trouver une solution équitable. Les dossiers des membres du CNU doivent être traités au sein de la section, de la même manière que les autres dossiers. Proposition : Un membre du CNU ne peut obtenir 2 promotions au cours de la même mandature.

● **Indépendance des sections**

1. Comment la garantir ?	En n'imposant pas de règles communes qui iraient à l'encontre de cette indépendance !
2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures	Chaque section doit conserver ses critères propres

● **Les moyens**

1. Indemnités et décharges horaires	<p>Traitement équitable entre suppléant et titulaire (fonction du travail effectué et de la présence aux sessions)</p> <p>Indemnité pour <u>chaque session</u> (proportionnelle aux jours de présence en session) + indemnité en fonction du nombre de dossiers traités.</p>
2. Locaux et moyens en personnels	<p>Indemniser les établissements sur les frais occasionnés pour l'organisation des réunions de CNU (dotation proportionnelle au nombre de membres de la section).</p> <p>Donner à chaque président de section la possibilité de disposer d'un temps de Personnel (ayant accès aux informations relatives aux EC et aux résultats des sections) pour faire des travaux statistiques.</p>
3. Fichier national des enseignants-chercheurs	Oui, indispensable
4. Autres	Abonnement aux bases de données ISI Web of Science, et à Scopus, pour chaque membre du CNU (car certains établissements n'y sont pas abonnés).