

Contribution de la section 67 du CNU

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

Le rôle, les fonctions du CNU sont vus comme essentiels, voire primordiaux:
Le CNU porte, au niveau national, un regard objectif sur les futurs recrutements dans nos universités, permettant ainsi le maintien d'un niveau national commun d'exigence. C'est la seule instance d'évaluation nationale de « pairs par des pairs », qui est à même d'apporter un jugement objectif sur toutes les facettes du métier d'EC. Dans cette optique, le suivi des carrières, les promotions, les attributions de primes doivent relever des missions élargies des sections du CNU. Le CNU devrait renforcer son poids, sa position auprès des instances décisionnaires, et pourrait même apporter sa contribution aux débats sur des grandes questions sociétales.

2 – Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU

2.1 Missions actuelles

Qualifications : questions spécifiques

1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?	Il ne s'agit pas d'alléger la procédure en elle-même. On pourrait néanmoins améliorer la gestion informatisée des dossiers des candidats, voire abandonner les dossiers papiers. Mais il n'est pas certain que tous les membres de la section le souhaitent ; laisser à chaque rapporteur le choix du support (informatique vs papier) des dossiers pourrait être un bon compromis.
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 ?	La durée de 4 ans est un bon compromis qu'il faut conserver. Il n'est pas souhaitable que la qualification soit à vie. Quatre années permettent de visualiser la régularité des activités de recherche juste après la thèse mais aussi ultérieurement. En outre, une période de 4 ans est cohérente avec la durée

	(actuelle) des périodes sur lesquelles sont évaluées les unités de recherche.
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 ?	La qualification permet un premier « tri » des candidats qui est perçu comme nécessaire. Elle permet d'évaluer les candidats en toute indépendance, également d'éviter d'éventuelles pressions des établissements, et de lutter contre le localisme. En revanche, une validation <i>a posteriori</i> permettrait peut-être à davantage de candidats étrangers, souvent méconnaissant du système français, de postuler. Elle permettrait également au CNU de donner son avis sur le recrutement, mais la formule actuelle est un bon compromis.
4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?	Avis partagés : les voies spécifiques semblent justifiées et appropriées pour certains, alors que d'autres préféreraient une seule et unique règle commune.
5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?	Les conditions et modalités de recours semblent appropriées. Aucune autre condition ni modalité n'est suggérée.

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

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 ...) ?	Alors que certains considèrent qu'un diplôme d'HDR ne correspond pas forcément au niveau scientifique exigé d'un PR, d'autres pensent qu'il serait bénéfique d'envisager un système plus linéaire de carrière des EC, permettant le passage de MCF à PR sur la base de certains critères (qui mériteraient peut être d'être « durcis » par rapport aux critères actuels d'obtention de l'HDR).
2. Réflexion sur le changement d'échelon	Le changement d'échelon à l'ancienneté n'est pas satisfaisant, une évaluation du dossier avant de changer d'échelon serait plus appropriée. En outre, dans le système actuel « à l'ancienneté », certains

	collègues considèrent que la durée de certains échelons est trop longue.
<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 ? ○ 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 ? Sinon, en faut-il plus/moins ? 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Procédure Electra</u> : Celle-ci est appréciée. Elle a le mérite de formaliser et de limiter le format des dossiers ; une amélioration serait peut-être de tout dématérialiser. - <u>Circuit du dossier</u> : Il est nécessaire de garder une évaluation nationale indépendante, quelle que soit l'orientation, locale ou nationale, du dossier de candidature. - <u>Recours</u> : Avis partagés. Certains pensent que non. En majorité, il est considéré que le recours est un critère de qualité des procédures qui doit permettre de démontrer le bien fondé de l'expertise par une contre expertise, qu'il s'agisse des sélections ou des promotions. Mais des procédures de recours existent déjà. - <u>Nombre de promotions</u> : Le nombre global de promotions n'est pas satisfaisant. Quant aux modalités de changement de grade, les avis divergent. Certains pensent qu'une procédure automatique de changement de grade lorsque des critères objectifs sont atteints serait plus motivante. D'autres considèrent qu'au contraire, une procédure automatique serait improductive et risquerait davantage de limiter la motivation. En outre, selon les années, le nombre actuel de promotions est soit suffisant, soit insuffisant, soit en excédent. Il faudrait

<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ? 	<p>concevoir une modulation du nombre de promotions telle que si une année il n'y pas suffisamment de dossiers satisfaisants, le nombre restant de promotions puisse être remis dans un « pot commun ». Ceci permettrait que, si une année il y a un excédent de bons dossiers, on puisse promouvoir davantage de personnes. Augmenter la proportion de promotions au niveau national serait également appréciable.</p> <p>- <u>Nombre d'échelons</u> : Le nombre actuel est à peu près satisfaisant. Cependant, le réduire tout en conservant les intervalles de temps actuels permettrait de revaloriser les salaires des MC et PR. Mais ceci conduirait inévitablement à un « surcoût ».</p> <p>- <u>Absence de promotions locales dans les petits établissements</u> : Une décision nationale, par le CNU par exemple, de promotions dans les petits établissements devrait permettre d'y pallier. Cela serait possible si le Ministère réévalue sa dotation salariale, en espérant que ce ne soit pas au détriment du reste de la dotation. Augmenter la proportion de promotions au niveau national contribuerait à contrer ce problème.</p> <p>- <u>Rapport nombres promotions nationales / locales</u> : C'est le nombre global de promotions qui n'est pas satisfaisant. Il faut augmenter le nombre de promotions au niveau national mais il faut également que les établissements puissent valoriser les engagements locaux, ceci après un avis national préalable (comme c'est le cas actuellement).</p>
--	--

CRCT : questions spécifiques

1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?	Le nombre de semestres de CRCT disponibles devrait être plus élevé, avec davantage de possibilités d'accorder deux semestres (une année) plutôt qu'un seul. Cela serait beaucoup plus rentable pour les EC et encouragerait leur mobilité. On pourrait même concevoir d'inclure au moins un an de CRCT, en France ou à l'étranger, dans le parcours des EC. La redistribution des CRCT non attribués aux universités ayant le plus grand nombre de demandes devrait être envisagée. Remarque : le mode de calcul du nombre de CRCT accordées est obscur.
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 ?	La réponse est oui, mais en étant conscient que cela alourdirait le travail d'évaluation du CNU, ceci selon le nombre de dossiers à examiner.
3. Périodicité : faut-il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?	Les EC sont plus favorables à l'augmentation du nombre des possibilités d'obtenir 2 semestres (une année complète) de CRCT, qui favoriseraient les séjours à l'étranger, plutôt qu'une attribution systématique. Leur attribution devrait néanmoins tenir compte de l'avis du CNU.

2.2 Les missions perdues par les sections CNU

(Reclassement et Changement de section)

Faut-il que le CNU les récupère ?	Oui, un avis national pourrait éviter les « jeux » locaux.
Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)	Ceci pourrait se faire en début d'année, ou en même temps que le suivi national des carrières, les promotions, ou les qualifications. Un ou deux rapporteurs pourraient être chargés d'évaluer l'adéquation avec la section demandée.

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>Dans tous les autres organismes de recherche, les chercheurs sont évalués. Evaluer les EC serait donc logique. Ceci devrait contribuer à la valorisation des carrières, en prenant en compte l'ensemble des activités (recherche, enseignement, responsabilités administratives et de projets, expertises), permettant ainsi aux EC d'effectuer un bilan de leur carrière sur différents points. Cette évaluation pourrait participer aux changements d'échelon, aux promotions. L'un des intérêts est la mise en place d'une linéarité des carrières et l'évaluation des parcours, ceci en rapport avec des critères définis permettant le changement de corps et de grade.</p> <p>Il s'agit aussi de toujours apporter un regard impartial, loin des enjeux locaux qui peuvent poindre. L'avis ne devrait pas être seulement consultatif mais avoir pleine valeur. Si l'université était en désaccord, elle devrait alors l'argumenter, ce qui pourrait être discuté lors d'une seconde session.</p> <p>Cependant, il est certain que le suivi des carrières serait une lourde mission qui s'ajouterait aux autres missions administratives et d'enseignement.</p>
<p>2. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?</p>	<p>Augmenter la charge de travail du CNU doit se traduire soit par une plus forte décharge d'enseignement pour les EC concernés, soit par le recrutement d'un nombre plus important d'EC. Il faut absolument renforcer l'appui logistique (1 secrétariat pour 2 sections, proches thématiquement par exemple), sur le mode de ce qui se pratique dans certains EPST (INRA par exemple).</p> <p>Il sera nécessaire d'organiser une semaine de comité CNU pour l'évaluation des dossiers.</p>
<p>3. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si</p>	<p>Une évaluation périodique tous les 4 ou 5 ans est souhaitable. Il</p>

<p>3. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?</p>	<p>Une évaluation périodique tous les 4 ou 5 ans est souhaitable. Il serait judicieux que l'évaluation des EC soit synchronisée avec celle des unités par l'AERES (ce qui implique une périodicité de 5 ans puisque c'est à présent la durée des contrats d'établissement). Sur demande des EC eux-mêmes, on peut envisager des évaluations intermédiaires qui pourraient appuyer une demande de changement de corps ou de grade.</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>Les EC doivent être les premiers destinataires des résultats de leur évaluation. Cependant, dans le cadre d'une évaluation périodique et automatique, les résultats pourraient être communiqués au directeur d'unité et au directeur du département (+ Président et CS). Mais cet aspect ne fait pas l'unanimité. Certains pensent que seuls les EC devraient être destinataires des résultats de leur évaluation qui devrait comporter des indicateurs permettant d'estimer sa propre position par rapport aux critères de changement de corps et de grade.</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>Oui</p>
<p>2. Élection : cette nouvelle mission demanderait-elle une ré-élection de l'ensemble des sections CNU?</p>	<p>A priori, non. D'ailleurs, les délégués AERES sont-ils élus ?</p>

Primes

1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes ?	Avis très partagés : Oui / Non / Abstention. Oui car l'avis émis sur l'attribution d'une prime devrait être objectif. L'évaluation des dossiers candidats devrait donc être confiée au CNU. Certains considèrent que les primes ne devraient pas dépendre de quotas. Le rôle du CNU pourrait être d'évaluer l'adéquation du dossier avec les critères établis.
2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?	Ceci concernerait les primes liées aux activités d'enseignement et de recherche : - la PES (Prime d'Excellence Scientifique) - la PCA (Prime de Charges Administratives)
3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions	Avis divergents : Certains considèrent que bénéficier d'une prime ou non ne devrait pas influencer sur l'évaluation des dossiers. D'autres pensent qu'au contraire une PES par ex, est plutôt perçue comme un indicateur de qualité des dossiers scientifiques.

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 ?	Oui, la présence d'un ou deux membres du CNU pourrait être pertinente et éviter les comités « de complaisance ». Les membres du CNU pourraient participer aux comités de recrutement de leur propre établissement et/ou un membre du CNU de la section concernée pourrait faire systématiquement partie du comité de sélection.
2. Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ?	On peut l'envisager mais les critères risquent d'être difficiles à établir et la mise en place d'une telle procédure bien compliquée. Cependant, le fait qu'au moins un membre du CNU siège dans les comités de recrutement serait une garantie suffisante.

3. Recours : faudrait-il que le CNU puisse être saisi par une commission de recrutement pour un recours en cas de conflit avec la décision du CA de l'établissement ?	Une majorité considère que le CNU pourrait être un bon médiateur en cas de conflit entre un comité de sélection et le CA de l'établissement. La présence d'au moins un membre du CNU dans les comités de sélection pourrait peut-être prévenir ces situations conflictuelles.
4. Peut on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?	Il a été proposé la constitution d'une commission nationale, comme il en existe au niveau national au CNRS ou l'IRD, comportant des membres du CNU et un membre représentatif du laboratoire. Mais cette proposition ne fait pas l'unanimité : elle serait probablement inapplicable, étant notamment en totale contradiction avec l'autonomie des Universités.

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

La composition et le mode d'élection actuels du CNU sont perçus comme satisfaisants.

Propositions

1. Suppléants	L'existence de suppléants est une bonne chose qui permet notamment de répartir la charge de travail associée aux évaluations des dossiers. Cependant, leur rôle n'est pas toujours clairement défini, ce qui peut engendrer des frustrations.
2. Quorum	C'est indispensable; à maintenir.
3. Les nommés	La présence de personnes nommées peut contribuer à une meilleure distribution des membres d'une section à l'échelle du territoire.

4. Absence d'un membre du bureau	L'absence d'un membre du bureau n'étant pas souhaitable ; on pourrait élire des suppléants au sein de la section (même si pour l'instant, les choses semblent bien fonctionner telles qu'elles dans la section).
5. Indemnités	Légitimes.

La déontologie

1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?	Unanimentement : à garder.
2. Envisager de nouvelles règles	?
3. Traitement des dossiers des membres des sections	Les membres de la section ne peuvent pas siéger lors du traitement de leur dossier.

Indépendance des sections

1. Comment la garantir ?	En dépit d'une certaine liberté de fonctionnement liée à la spécificité de chaque section, une harmonisation de certains critères est souhaitable. Il s'agit de fixer un cadre général tout en laissant la possibilité d'une expertise fine à chaque section.
2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures	Le propre d'une session d'évaluation est de permettre une discussion sur la base des critères fixés par la section, ceci dans un cadre général mais qui ne doit pas devenir trop contraignant. Si les sections présentent des différences de procédures, notamment quant aux critères de qualification, c'est que les taux (et nature) de publication peuvent être très variables selon les disciplines, et donc entre sections. En revanche, on pourrait repenser la règle actuelle selon laquelle la qualification dans une section permet de candidater dans n'importe quelle autre section. Il serait souhaitable de restreindre les candidatures aux sections où les candidats ont été qualifiés.

les moyens

1. Indemnités et décharges horaires	Elles sont toutes deux légitimes et le choix entre l'une ou l'autre de ces formes de « compensation » devrait demeurer ouvert pour le destinataire. Leur montant doit aller de pair avec toute nouvelle charge demandée au CNU.
2. Locaux et moyens en personnels	Il faut absolument renforcer l'appui logistique : - un secrétariat de section pourrait améliorer l'efficacité de fonctionnement des sections ; - des locaux sont nécessaires ; cependant, la pratique qui consiste à délocaliser les sessions dans des universités d'accueil (universités des membres de la section) est très satisfaisante. Une augmentation des charges du CNU pourrait éventuellement se traduire par une augmentation de nombre de ses membres, différents groupes d'une même section pouvant être affectés à différentes charges : qualification, avancement, attribution des primes ...
3. Fichier national des enseignants-chercheurs	Avis favorable ; Indispensable pour connaître la section .
4. Autres	Suggestion : une plateforme informatique pour la gestion des dossiers, type plateforme du CNRS ou de l'IRD.