Contribution de la 62^{ème} section pour la Préparation des assises de l'enseignement supérieur : Réponse au questionnaire

La réponse de la 62^{ème} section au canevas proposé par la CP- CNU a été préparée lors de la réunion des membres de la 62^{ème} section le 31 août 2012 précédée de réflexions menées par un groupe de travail. Dans ce qui suit les points évoqués dans le canevas de la CP-CNU sont rappelés et sont suivis à chaque fois de la réponse de la 62^{ème} section.

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

Le CNU est une instance consultative et décisionnaire qui contribue au développement de l'enseignement et de la recherche. Sa structuration disciplinaire à l'échelle nationale est un des points forts de cette instance qu'il est important de renforcer. Le CNU joue un rôle déterminant dans le développement et l'évolution des disciplines.

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 ?*

La section ne souhaite pas modifier la procédure de qualification telle qu'elle fonctionne actuellement. Un allègement de la quantité de travail peut être obtenu en poursuivant le développement de la voie électronique pour la réception des dossiers et la préparation des documents.

2. *Durée?*

La durée de validité de la qualification pourrait être étendue à 5 ans. Elle ne doit pas être à vie. De toute manière, notamment pour les qualifications MCF il y a très peu de renouvellement de demande de qualification.

3. *Séquence*

La procédure de qualification par le CNU est à maintenir. Elle est nécessaire pour avoir un avis national. Elle permet d'évaluer le potentiel du candidat par rapport à la fonction d'Enseignant-Chercheur et en particulier dans le champ disciplinaire concerné. Elle est importante pour les candidats qui relèvent d'établissements où la discipline est peu représentée.

Ainsi, dans la section 62ème en 2012- 50% des candidats sont qualifiés pour un recrutement en MCF et 60% sont qualifiés en Pr et une fois sur deux, le refus est dû à une activité de recherche ne relevant pas de la section.

Néanmoins la qualification qui est disciplinaire doit avoir un impact disciplinaire, c'est à dire qu'un candidat qualifié dans une section ne peut postuler que sur des postes de sa section ou de son groupe de section disciplinaire

4. Voies spécifiques

La procédure 46.3 doit être réformée. Le fonctionnement actuel n'est pas bien adapté.

5. Recours

Dans l'état actuel, les conditions et modalités de recours sont appropriées.

• 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 ...) ?

Actuellement pour le passage de MCF à Pr, il y a un important goulot d'étranglement dans la plupart des établissements. De nombreux MCF remplissent déjà la fonction de Pr. Il faut augmenter le nombre de Pr. Par exemple les MCFHC (HDR et qualifié PU) pourraient bénéficier d'une promotion au bout de 5 ans dans le grade suivant une procédure à définir.

2. Réflexion sur le changement d'échelon

Il faudrait mettre en place des échelons accélérés, notamment par la mise en place de bonification d'ancienneté sur un échelon.

La suppression récente des 2 premiers échelons lors du recrutement des MCF a eu parfois comme effet un dépassement de carrière des jeunes recrutés par rapport aux anciens MCF qui n'ont pas pu en bénéficier. C'est une disposition injuste vis à vis des MCF plus anciens. Nous souhaitons la mise en place de procédures plus progressives de sorte à faire bénéficier les MCF plus anciens.

3. La procédure actuelle d'avancement de grade

○ **La procédure Electra : est-elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ?**

oui, elle est satisfaisante

○ **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 ?**

Le circuit actuel est satisfaisant : il permet d'avoir un avis complet sur l'ensemble des activités des Enseignants-Chercheurs.

○ **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 ?**

oui

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

Il faudrait mettre en place un contingent réservé en local pour les petits établissements qui n'ont actuellement que la voie nationale pour les promotions.

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

Le changement récent (quota de promotions calqué sur le nombre de promouvables) a permis d'assouplir la situation des Enseignants-Chercheurs et de permettre des carrières plus normales. L'équilibre global (50% de promotion en local et 50% au niveau national) est un point positif.

Autres points (hors canevas) :

Afin d'avoir des jalons dans la première partie de la carrière d'un EC, il serait judicieux de remettre en place la 1^{ère} classe MCF au bout de 4 ans d'activité.

Les classes CE1 et CE2 devraient fusionner. La différence d'échelon est faible. Le passage à la CE devrait être examiné uniquement par le CNU avec un dialogue avec les établissements pour les aspects enseignement et administration

● **CRCT : questions spécifiques**

1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?

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 ?

3. Périodicité : faut-il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?

Le dispositif de CRCT est important pour développer la mobilité et le ressourcement. Dans sa forme actuelle il est peu incitatif (délai trop court entre réponse et début du CRCT). Il y a peu de candidatures.

Le dispositif est à revoir pour le rendre plus attractif (accompagnement par une bourse pour le logement notamment, mise en place d'une procédure de suivi, ...).

Un avis du CNU pour les demandes de CRCT à l'établissement serait souhaitable.

2.2 Les missions perdues par les sections CNU (Reclassement et Changement de section)

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

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

Le reclassement est du ressort de l'administration et des établissements. Cela ne relève pas du CNU. Par contre pour le changement de section, le CNU doit intervenir (vision disciplinaire).

2.3 Les éventuelles futures missions

● **Suivi national des carrières**

1. Opportunité de cette nouvelle mission : pour les EC, quels en seraient l'intérêt, les intentions, les objectifs, la portée ?

Le suivi national permettrait de faire le point sur les trois missions principales des EC et également de faire des suggestions pour le futur. La 62^{ème} section insiste sur 2 grands principes

lors du suivi des carrières des EC : en aucun cas il n'y aurait de notation, et de plus le suivi devrait aboutir à la formulation de recommandations.

2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?

Sur dossier, en fonction de l'année de naissance.

3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?

Cette mission devrait être accompagnée de moyens permettant le traitement des dossiers (mise en place de procédure électronique, déplacement des membres de la section..)

Afin d'avoir un avis complet, une navette entre les établissements et le CNU devrait être mise en place comme pour les promotions.

4. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?

évaluation tous les 5 ans

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 ...)?

Le suivi devrait concerner l'ensemble des EC et être réalisé selon le mois de naissance.

Le résultat du suivi de carrière devrait être transmis à l'EC et à l'établissement. Par ailleurs, la mise en place du suivi devrait s'accompagner d'une évolution des statuts de l'EC.

● **Évaluation des unités**

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?

L'organisation de comité de visite n'est pas du ressort du CNU.

Le CNU comme le Comité National du CNRS sont consultés pour participer aux comités de visites organisés par l'AERES.

2. Élection : cette nouvelle mission demanderait-elle une ré-élection de l'ensemble des sections CNU?

Non

● **Primes :**

Le système actuel d'attribution de PES manque de cohérence. Il est important que l'attribution de primes soit décisionnaire au niveau national (CNU). Ainsi, l'émission d'un simple avis national n'apporterait que peu de changement dans le fonctionnement actuel.

Par ailleurs, il serait préférable de changer le nom de PES en PEDR ou approchant. Il faudrait veiller à avoir des montants de primes pas trop disparates selon le type de corps.

NB : il faut cesser de noter les EC avec toute forme de classement tel que A, B, C... qui se pratique de plus en plus dans les établissements.

- **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, il y a déjà la procédure de qualification où intervient le CNU.

En ce qui concerne la mise en place des commissions de recrutement, la participation d'extérieurs dans les comités de recrutement est un point positif. Le point négatif actuel est la trop grande lourdeur administrative de la procédure de recrutement.

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 de conflit avec la décision du CA de l'établissement ?

Non

4. Peut-on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?

non

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

Le CNU est composé actuellement de 2/3 d'élus et 1/3 de nommés par le ministère. La composition est convenable. La nomination devrait permettre sur proposition du président de section sortant de rééquilibrer la composition des sections sur le plan thématique et géographique.

- **La déontologie :**

R.a.s car les règles sont respectées.

- **Indépendance des sections**

- **Moyens :**

- **1 : Indemnités et décharges horaires**

R.a.s

- **2 : Locaux et moyens en personnel**

Prévoir des locaux pour les réunions de section dans Paris centre pour faciliter l'accès notamment aux membres du CNU venant de province.

- **3 : Fichier national des enseignants – chercheurs**

Il est indispensable de disposer d'un fichier national afin d'avoir la visibilité sur la section.