

Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU - 63 ème section

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

Le CNU est peu connu du grand public. C'est un organe interne au fonctionnement du système universitaire. Il est important de le maintenir, même si il doit évoluer dans ses missions. Le principe de l'analyse nationale par les pairs doit être maintenu. Son rôle est fondamental car s'est le seul qui peut avoir une vision d'ensemble dans une thématique concernant les évolutions de l'enseignement et de la recherche, des pratiques... Par ailleurs, il doit être le garant d'une égalité de traitement des EC dans un contexte où le la situation locale prend une place de plus en importante. Même si il n'a aucun moyen d'action sur le local, il doit pouvoir faire état des pratiques rencontrées et jugées bonnes ou mauvaises et diffuser ces informations. Il est toujours étonnant de constater qu'un nombre important de collègues ne connaissent pas ou mal le fonctionnement général de notre système. Le CNU doit avoir sa place dans la diffusion de l'information avec des relais (syndicats, sociétés savantes...), dans un contexte ou il existe encore trop de commissions, groupes, assemblées... dont la composition, le fonctionnement, les critères restent très opaques, à cet égard on pourrait citer la commission PES.

2.1 Missions actuelles

• Qualifications : questions spécifiques

1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?	Non. La procédure actuelle si lourde soit elle est aussi une reconnaissance de la communauté pour le travail accompli lors des années de thèse et post-doc principalement. C'est aussi un moyen d'avoir un retour extérieur par rapport à ce qui peut se passer en local, avant toutes formes de sélection ou de classement local. C'est enfin la garantie si la section a bien travaillé d'un niveau minimum pour entrer dans les
--	--

	corps d'enseignant chercheur. Pour simplifier le travail : - " vérification "automatisée" de la présence des pièces administratives avant acceptation du dossier par le site galaxie. - Une fiche type à faire remplir par l'université pour valider les enseignements effectués
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 ?	4 ans et un peu plus paraît raisonnable et doit être mise en face d'une activité d'enseignement et de recherche. Actuellement dans nos disciplines 4 années suffisent pour voir évoluer un dossier positivement comme négativement. La qualification perpétuelle serait néfaste en termes de dynamique.
3. Séquence : faut-il abandonner /conserver 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 validation <i>a posteriori</i> laisse trop de place à la partie locale sans garantie de niveau. Il est toujours difficile même au niveau national de revenir sur un classement local. Il y a aussi des risques d'inégalité de traitement si un des membres du CNU peut expliquer un contexte local ou si l'établissement n'est pas représenté au CNU.
4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?	Les 46-3 devraient être supprimés, la plupart des candidats étant ou ayant été qualifiés. Concernant les agrégations du supérieur, cette procédure ne s'applique pas à notre section. Cependant une règle commune à toutes les sections serait légitime mais peut-être est-elle justifiée ?
5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?	Qualifications : la procédure de recours n'est pas efficace, il semble que très peu de candidats obtiennent gain de cause. Il doit subsister une procédure de recours, mais elle devrait être accompagnée d'un entretien

	préalable avec le président de section ou un membre du bureau. Il y a certainement un manque d'information des candidats. Le problème juridique de l'information des candidats doit aussi être posé, car nous sommes à la limite de ce qui est accepté par les textes dans la communication avec les candidats. Une évolution serait souhaitable.
--	--

● **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 ...) ?	Pas de changement automatique. Compte tenu de la pyramide des ages, il va y avoir un blocage de quelques années pour les promotions PR. Pourquoi ne pas envisager une procédure spécifique et temporaire qui permettrait de promouvoir des collègues méritant ? Ce type doit procédure doit être clairement encadré et ne doit pas être automatique. Il pourrait y avoir une sorte de concours à l'échelon local, régional ou national pour définir une liste de candidats promouvables. Ceci pourrait aussi servir de politique scientifique à un établissement (ou à un PRES) qui souhaiterait renforcer en cadre A une thématique particulière. A tout le moins, la transformation qui est aujourd'hui possible devrait être utilisée plus largement.
2. Réflexion sur le changement d'échelon	Ils doivent rester automatiques. Certains échelon sont trop long chez les maîtres de conférences.
3. La procédure actuelle d'avancement de grade	

○ La procédure Electra : est elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ?	Techniquement la procédure est satisfaisante pour le CNU. Il serait souhaitable que tous les établissements convergent vers des avis comparables et circonstanciés. De plus les établissements devraient certifier les responsabilités et autres participations à la vie locale présentées dans les dossiers.
○ 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 ?	Il faudrait laisser le choix aux candidats entre la procédure locale, la procédure nationale ou les deux avec avis des instances nationales dans tous les cas. Par ailleurs, il semble que les textes stipulent qu'une promotion nationale peut être remise en question localement. Cette possibilité doit être supprimée. Se pose aussi le problème des collègues membres du CNU. Une voie spécifique traitée par le groupe devrait être mise en place. Reste aussi le cas de collègues qui n'exercent plus le métier d'enseignant-chercheur car ils occupent des fonctions à l'extérieur de leur établissement sur des périodes excédent 4 années (ministères, ambassades...) et pour lesquelles il devrait exister un quota de promotion national.
○ Recours : Peut on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ?	Ne paraît pas souhaitable dans nos disciplines. Il faut accepter le jugement par les pairs. Cependant si elle doit se faire au sein d'une commission hors CNU composée d'experts du CNU et de l'établissement de rattachement.
○ Le nombre de promotions dans chaque grade est il satisfaisant ? Si non, en faut il plus/moins ?	Non, il y a trop de promotions MCF HC et pas assez de PR1 voire de CE1 selon les années. A contrainte budgétaire fixée, il paraîtrait effectivement souhaitable de transformer quelques promo MCFHC en PR1 (ratio de l'ordre de 2/1).
○ Faut il ajouter des échelons dans les	Non elles sont déjà assez compliquées pour ajouter des échelons à l'intérieur

grilles actuelles ?	des grilles. Cependant rajouter des échelons pour allonger les grilles peut être envisagé.
○ Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements ?	Remettre la voie 2 en place avec des quotas.
○ Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant ?	Oui si les promotions nationales ne sont pas remises en cause par le local. Rester sur 50-50.

● CRCT : questions spécifiques

1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?	Non, il y a trop peu de semestre. Le nombre de candidats est faible et une des raisons est certainement de l'auto- censure.
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 ?	Oui. Avoir un avis extérieur est toujours positif. Ceci étant, les CRCT ne doivent pas être confondus avec les promotions. Ils doivent être vus non pas comme un concours, mais comme une aide dans le déroulement de la carrière.
3. Périodicité : faut il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?	Ce serait une bonne chose à condition qu'il y ait un projet d'activité de recherche validé par le CNU. Il devrait aussi exister un compte rendu de l'année de CRCT, visé par le CNU et qui aurait un effet mémoire pour la fois suivante. L'objectif est de ne pas avoir de collègues qui seraient "en

	vacances" pendant un an.
--	--------------------------

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

● Faut il que le CNU les récupère ?	Oui, toujours pour assurer une égalité de traitement concernant les reclassements à conditions qu'il existe un fond commun aux différentes sections du CNU. Concernant les changements de section, seul le CNU est en mesure de donner un avis pertinent.
● Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)	Coupler à une des sessions de qualification, de promotion ou mieux de gestion des carrières (si elle existe dans le futur), donc une fois par an semble raisonnable. Deux rapporteurs valent mieux qu'un seul.

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 ?	Si cette mission n'est pas faite au niveau national, elle risque fort d'être faite au niveau local avec les inconvénients que cela peut donner. Les objectifs : meilleure connaissance de la section puisque tous les collègues seraient connus du CNU, aide aux collègues en difficulté, conseils...
2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...)	Dossier écrit par les candidats, un membre du CNU référent pour une zone géographique, possibilité d'entretien ou de visite en cas de difficultés

pourraient prendre cette nouvelle mission ?	
3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?	Cette mission représentera un travail important en termes de temps. Il faudrait réduire le service des EC du CNU qui s'y impliqueraient. Alternative : il faudrait donner un crédit horaire aux membres du CNU impliqués. Des outils informatiques performants seraient indispensables.
4. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?	Ce suivi devraient être synchronisé sur l'évaluation des établissements /laboratoires mais intervenir en fin de processus, afin de connaître le contexte. La procédure devrait être récurrente et obligatoire.
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 ...) ?	Seul les EC pourraient le demander en dehors d'une procédure récurrente. Deux documents seraient produits, un exclusivement destiné au collègue et un autre destiné à l'établissement et en copie au collègue.

● 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?	Oui, à condition que si plusieurs sections sont présentes (en nombre important) dans une unité, il puisse y avoir 1 représentant par section.
2. Élection : cette nouvelle mission demanderait-elle une ré-élection de	NON

l'ensemble des sections CNU?	
● Primes	
1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes ?	Oui, cela évitera une analyse locale qui ne peut se faire que sur des petits effectifs. Cela évitera aussi l'évaluation « comptable » actuellement pratiquée Tout dépend de quelles primes on parle (cf question suivante) : PES → CNU PRP et PCA → Etablissement Le système de prime actuel pourrait être revu.
2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?	PES (PEDR), les primes concernant les responsabilités ne peuvent être évaluées que localement car elles nécessitent une connaissance approfondie du contexte. Le CNU pourrait être en charge de la constitution d'une commission par section qui comprendrait des membres du CNU (entre 40 et 60%) et des membres extérieurs.
3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions	C'est un élément parmi d'autres, mais pas une condition nécessaire.

● **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	Non, le CNU doit garder son rôle national, le recrutement présente une forte composante locale. Ce qui est certainement à revoir c'est le fonctionnement des comités de sélection.
---	---

membres du CNU ou désignés par le CNU ?	
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 ?	Oui, il semble que le fonctionnement local pose des problèmes.
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

● Remarques et réflexions sur la composition actuelle et son mode d'élection	Garder une forte proportion d'élus, les nommés permettent d'équilibrer la représentation géographique et thématique. Concernant les nommés, il serait souhaitable qu'après l'élection les têtes de liste soient consultées. Par ailleurs, le calendrier de l'élection devrait être avancé afin que lors de la première réunion la section soit complète.
--	---

● Propositions

1. Suppléments	Rend le fonctionnement plus complexe pour le bureau. Pas forcément utile.
----------------	---

2. Quorum	A maintenir
3. Les nommés	Consultation des têtes de liste pour la première composition. Constitution d'un vivier national permanent, validé par le CNU sur des critères purement liés aux missions des EC. Une recommandation (auprès du ministère) : que les nommés retenus n'aient pas été présents sur des listes aux élections.
4. Absence d'un membre du bureau	Présence indispensable sauf cas de force majeure (maladie...), mais cela repose sur les individus.
5. Indemnités	Pas d'indemnité fixe, mais fonction de la présence. Introduire la présence au CNU dans le référentiel national d'équivalence horaire.

● La déontologie

1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?	Maintien des règles actuelles.
2. Envisager de nouvelles règles	A voir au fil du temps.
3. Traitement des dossiers des membres des sections	Mettre en place une voie spécifique qui serait à la charge du groupe.

● Indépendance des sections

1. Comment la garantir ?	Par les textes.
2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures	Un fond commun de procédures peut être utilisé, mais les disciplines étant très différentes, elles entraînent des pratiques différentes qu'il faut respecter.

● les moyens

1. Indemnités et décharges horaires	Il faut privilégier le temps à l'argent. Par conséquent des décharges horaires seraient plus bénéfiques.
2. Locaux et moyens en personnels	Si la charge de travail augmente, il faudra un secrétariat par section du moins pour les moyennes et les grosses (ou au moins par groupe de sections).
3. Fichier national des enseignants-chercheurs	Indispensable à remettre en place, important d'avoir un suivi.
4. Autres	Le recours à des ressources numériques performantes (base de données, applications internet, etc..) pour la saisie et le traitement informatique de tous les types de dossiers (qualifications, promos, CRCT, suivi de carrière, primes...) devrait être largement amélioré, le ministère de l'éducation l'a bien mis en place pour les personnels des lycées et collèges (application I-prof). Ceci éviterait aussi de devoir ressaisir des informations avec les risques d'erreurs afférentes.