

Contribution de la 73^e section du CNU

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

Le CNU est essentiel pour que les qualifications, promotions et congés soient attribués par les pairs spécialistes de la discipline de manière indépendante, loin de possibles pressions locales

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 ?

NON. La procédure est appropriée.

Si oui, comment ?

2. Durée : la durée de validité de la qualification (un peu plus de 4 ans) est-elle appropriée, ou faudrait-il l'allonger :

+ 1 an (> 5 ANS). Une augmentation d'un an est envisageable : une qualification tous les 5 ans correspondrait au nouveau rythme des contrats «unités de recherche»

La diminuer ? **NON.** A vie ? **NON**

3. Séquence : faut-il conserver la qualification *a priori* actuelle ? **OUI**

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 *a posteriori* des candidats sélectionnés par les établissements ? **NON**

4. Voies spécifiques: les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?

La procédure spécifique 46-3 permet de valoriser les investissements administratifs ou pédagogiques exceptionnels sur des durées importantes.

La procédure d'agrégation du supérieur doit être supprimée.

5. Recours: les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? **OUI**

Quelles autres conditions seraient envisageables ?

• 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 ...) ?

Il faut impérativement distinguer changement de corps, qualification et promotion, sous peine de créer des exceptions ...

2. Réflexion sur le changement d'échelon

Réduire sensiblement la durée du 5^e échelon de la HC des MC pour permettre un passage plus rapide au chevron A1.

3. La procédure actuelle d'avancement de grade

○ La procédure Electra : est-elle satisfaisante ? **OUI**

○ 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 revenir au circuit précédent : la personne devrait pouvoir choisir entre une demande strictement nationale, strictement locale. La question se pose principalement pour les membres CNU (membres du Bureau en particulier) > « autopromotion »

○ Recours : Peut-on envisager une procédure de recours ? **NON**

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

Il faut impérativement prendre en compte les « sections à faibles effectifs » qui souvent, n'ont aucune promotion !

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

Revalorisation du point d'indice, gelé depuis trop longtemps : il n'est pas normal que les enseignants-chercheurs doivent attendre un changement d'échelon pour compenser la perte de leur pouvoir d'achat.

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

Par un système dérogatoire qui pourrait également s'appliquer aux « sections à faibles effectifs »

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

● 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 (elle implique un nombre insuffisant de CRCT)**

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 ? **NON**

3. Périodicité : faut-il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ? **OUI (promesse datant de 1984...)**

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

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

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

Ces missions pourraient être traitées au niveau des groupes

2.3 Les éventuelles futures missions

Pour rappel: si Sp =nombre de semestres attribués par tous les établissements l'année $n-1$, Ns =effectif de la section, N_{tot} =nombre total d'enseignants chercheurs, le nombre de semestres à distribuer par la section

L'année n est $S_s = 0,4 \text{ Sp } N_s / N_{\text{tot}}$

À noter: ce nombre est indépendant du nombre de candidats dans une section, et correspond en moyenne à 28% du nombre total de semestres distribués une année.

- Suivi national des carrières

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

Aucun intérêt pour les enseignants-chercheurs. L'évaluation pourrait être utilisée contre les enseignants-chercheurs afin d'alourdir leur service.

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

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

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

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 ...)

- 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'évaluation qui devrait être supprimée dans sa forme actuelle car beaucoup trop dispendieuse en temps, en énergie et en argent pour des résultats qui restent à prouver.

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

NON

- 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. Le CNU devrait attribuer les primes d'excellence scientifique

2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?

Ces primes devraient cesser d'être un indicateur de « supposée » excellence et redevenir la rémunération d'un travail supplémentaire (encadrement de travaux de thèse, publications, etc.)

3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions

néant

- 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 ?

OUI. Permettrait de dissuader les CA d'œuvrer contre les décisions des comités de sélection.

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

Un retour à l'ancien système est souhaitable : commissions de spécialistes composées de membres internes et externes élus pour un certain nombre d'années.

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 : **inutiles dans les sections à faibles effectifs**

2. Quorum :

3. Les nommés : **faut-il vraiment des membres « nommés » ? ... Si oui, ils devraient être moins nombreux et leur choix devrait uniquement permettre de combler des manques dans certaines spécialités au sein de la section.**

4. Absence d'un membre du bureau : **on fait sans ...**

5. Indemnités :

- La déontologie

1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?

2. Envisager de nouvelles règles

3. Traitement des dossiers des membres des sections

En ce qui concerne « l'autopromotion », sans doute conviendrait-il de revenir au circuit précédent pour les dossiers de promotions, afin qu'un membre du CNU (ou pour les membres du Bureau de la section) puisse avoir le choix : être candidat uniquement au niveau local ou uniquement au CNU.

- Indépendance des sections

1. Comment la garantir ?

2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures

- Les moyens

1. Indemnités et décharges horaires

Les indemnités devraient toujours pouvoir être converties en décharge selon des grilles communes à tous les établissements. Il semble qu'il existe des interprétations diverses et variées des textes en vigueur.

2. Locaux et moyens en personnels

3. Fichier national des enseignants-chercheurs

4. Autres

Autres points :

La réussite des étudiants :

- Il faut en finir avec la « mastérisation » des concours qui entraîne une chute inquiétante des inscriptions. Une formation « en situation » rémunérée lors d'un stage encadré d'un semestre doit être instaurée. Il faut s'interroger sur la possibilité de dissocier les concours et le Master. Les concours doivent pouvoir à nouveau être préparés lors d'une année qui leur est spécifiquement dédiée afin de garantir la maîtrise des savoirs nécessaires à l'enseignement de toute discipline.

Contribution sur la recomposition du paysage de l'ESR :

- Réduire de manière significative le rôle de l'ANR (dépenses et financements) avec redistribution des crédits aux universités et aux laboratoires de recherche.

- Les universités et les organismes de recherche doivent rester maîtres des sujets de recherche.

- Suppression de l'AERES ce qui entraînera des économies significatives (frais de fonctionnement, déplacements, missions etc. des « experts »)

- Il faut réformer les Responsabilités et Compétences Elargies (RCE) qui, derrière l'idée d'autonomie, obligent les universités à gérer la pénurie, à faire des choix contestables (recrutement, cursus, etc.) et à développer la précarité.