

**CONTRIBUTION DE LA SECTION 32 DU CNU
EN VUE DE LA PREPARATION DES ASSISES
DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR**

Réunion de la section 32 : 13 septembre 2012

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

Le CNU est une instance nationale à laquelle les enseignants-chercheurs sont très attachés. Le CNU est perçu comme une instance de référence qui permet d'avoir une vision globale et distanciée de l'ensemble des enseignants-chercheurs d'une discipline, d'autant plus importante depuis l'autonomie des universités (LRU, RCE).

2 – Missions du CNU

2.1 Missions actuelles

• **Qualification :**

1) la section CNU32 reste favorable à la procédure de qualification MCF et PR qui permet de garantir sur un plan national, un niveau minimum pour pouvoir accéder au corps des MCF et PR et une reconnaissance scientifique de la section.

Néanmoins la section souhaite une procédure de qualification dématérialisée pour alléger le travail des sections. Le dossier en ligne devra contenir une fiche de synthèse à compléter par le candidat précisant : production scientifique, activité d'enseignement, carrière (post-doc, ATER, ...), section de rattachement pour les qualifications PR...

2) La durée de validité de 4 ans est appropriée.

3) La séquence de qualification *a priori* doit être conservée. Une qualification *a posteriori* risque d'entraîner une arrivée massive de dossiers hors critères et donc à une surcharge de travail au niveau des comités de sélection ou autres instances de recrutement.

4) Les voies spécifiques sont justifiées mais parfois inappropriées compte-tenu du contexte actuel d'autonomie des universités. Concernant la voie 46.3, si le candidat est déjà inscrit sur les listes de qualification PR, il n'y a pas nécessité de qualifier *a posteriori*.

5) Les recours doivent être possibles et la procédure actuelle est satisfaisante.

• **Promotions**

1) La section 32 est défavorable à une transformation automatique MCF en PR.

2) - La section 32 propose la création d'un nouveau grade MCF HC 2, avec des échelons supérieurs à ceux du grade MCF HC actuel. Cela offrirait une perspective d'évolution de carrière motivante pour les MCF au dernier échelon MCF HC avec un avancement de grade HC1 –HC2. Ceci constituerait un parallèle avec la possibilité de promotion PRCE1 - PRCE2.

- La section 32 demande l'extension de la bonification d'ancienneté à un panel plus important de responsabilités (autres que président d'université) ainsi que la possibilité d'avancements au choix.

- Afin de revaloriser les salaires des enseignants-chercheurs, la section 32 demande la réévaluation de la grille des salaires.

3) - La procédure Electra est satisfaisante, mais reste peu conviviale et peu pratique pour les évaluateurs : ces deux points pourraient être améliorés.

- Le circuit actuel des dossiers (CAR -> CNU-> université) est satisfaisant. Cependant une disparité existe dans la manière dont les avis sur les dossiers sont émis par les différentes universités. La section 32 souhaiterait plutôt obtenir de la part des CAR une certification des données concernant les tâches administratives et collectives de l'enseignant-chercheur.

- La section 32 est opposée à l'établissement d'une procédure de recours pour les demandes de promotion.

- Elle souhaite que le ratio des promotions soit homogène pour tous les avancements de grade d'enseignant-chercheur.

- La section 32 ne souhaite pas ajouter des échelons dans les grilles actuelles mais souhaite créer une nouvelle classe MCF HC2 pour les MCF (cf. § précédent). Une remarque concernant la réduction de durée d'échelon : sur la grille PR2 le 5^{ème} échelon est passé de 5 ans à 3,5 ans alors que le 5^{ème} échelon sur la grille des MCHC n'a pas été modifié. La durée du 5^{ème} échelon MCFHC devrait être réduite.

- Elle propose la création d'un contingent national spécifique pour les petits établissements.

- La section 32 souhaite conserver le circuit actuel pour les promotions avec promotions locales et nationales. Néanmoins elle insiste sur le fait qu'elle souhaite voir le ratio promotions nationales/promotions locales évoluer vers 2/3 / 1/3

• CRCT

Le nombre de semestres est insuffisant.

L'avis du CNU pour l'attribution des CRCT au niveau local ne semble pas nécessaire. Les deux approches, nationale et locale, pour l'examen des candidatures sont complémentaires ; des critères spécifiques peuvent être pris en compte par les établissements.

L'attribution systématique de CRCT n'est pas souhaitable, la candidature à un CRCT doit rester dans le cadre d'une démarche personnelle de l'enseignant-chercheur.

2.2 Missions perdues :

Le reclassement reste aux établissements mais le changement de section doit revenir au CNU et pourra être traité pendant la session des promotions.

2.3 Eventuelles futures missions

• Suivi national des carrières :

La section 32 est consciente du bien fondé du suivi national des carrières des enseignants-chercheurs. Cependant, les finalités d'un tel suivi restent à définir et ce suivi ne peut avoir lieu que sous certaines conditions :

- le suivi doit se faire dans l'intérêt de l'enseignant-chercheur et dans une optique constructive pour sa carrière,
- le suivi ne pourra être mis en place que lorsque la CPU se sera prononcée sur l'utilisation qui en sera faite par les établissements,
- dans l'éventualité de la mise en place du suivi, l'examen devrait avoir lieu tous les 5 ans en phase avec l'évaluation de l'établissement en tenant compte du contexte local,
- une procédure de recours doit être possible à mi-parcours à la demande de l'intéressé,
- le suivi de carrière ne doit être réalisé qu'au niveau national par le CNU.

- **Evaluation des unités :**

Souhait d'avoir plus de représentants du CNU plus de représentants du CNU, couvrant toutes les sections CNU des enseignants-chercheurs appartenant à l'unité évaluée.

- **Prime PES :**

L'évaluation des dossiers de toutes les universités doit être réalisée au niveau national par une commission *ad'hoc*.

- **Recrutement**

La section souhaite que le texte sur les comités de sélection soit modifié et envisage des comités de recrutement par section pérennes sur 5 ans avec une composition paritaire, d'une part entre Collège A et Collège B, d'autre part entre membres de l'établissement élus et membres extérieurs nommés (parmi lesquels un membre de la section nationale du CNU). L'expert CNU serait désigné pour chaque campagne de recrutement en fonction des profils des postes à pourvoir.

3 - Réflexions et propositions relatives au fonctionnement du CNU :

- **Composition et mode d'élection du CNU**

La section est attachée au mode actuel : 2/3 de membres élus, 1/3 de nommés.

- **Propositions**

1) Suppléants :

Cela alourdit le fonctionnement des sections.

La section souhaite pouvoir convoquer des suppléants en tant qu'experts sur toute la durée de la session (dans le cas contraire, la gestion des sessions deviendrait trop lourde).

2) Quorum :

Pas de modifications souhaitées.

3) Procédure de nomination :

Les nommés ne doivent pas être choisis parmi les candidats non élus sur les listes de candidats. Dans la mesure du possible, davantage d'efforts devraient être faits pour que les nommés contribuent à un véritable équilibre géographique et thématique.

4) Absence d'un membre du bureau :

En cas de force majeure seulement. Le suppléant participe à la session mais ne siège pas au bureau.

- **Règles de déontologie :**

La section applique les règles votées par la CP-CNU, corrigeant les problèmes causés par la formulation du décret (au niveau des règles de déport). Ces règles sont satisfaisantes, le décret devrait être mis en conformité avec elles.

Traitement des dossiers des membres de la section :

La section considère que les candidatures des membres de la section ne posent pas de problème déontologique dans la situation présente. A noter que ces demandes sont systématiquement rapportées par les membres du bureau (au moins 1).

- **Indépendance des sections :**

Souhait d'harmonisation des règles appliquées au niveau du groupe VII.

- **Les moyens :**

La section souhaite

- un véritable secrétariat (locaux et personnel) en particulier pour la saisie des résultats
- un accès au fichier national des enseignants-chercheurs.
- une réévaluation du plafond de remboursement de frais de missions pour permettre une prise en charge plus réaliste, surtout en ce qui concerne les sessions à Paris.