

En gris les questions où il y a consensus dans la

section

1- Missions actuelles

III Qualifications : questions spécifiques

Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?	NON
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 ?	Maintien de la durée ou passage à 5 ans pour coller à l'allongement des différents mandats et rythmes d'évaluation (évaluation des équipes de recherche, contrats d'établissement)
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 ?	Maintien de la procédure actuelle avec qualification à priori.
Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?	<ul style="list-style-type: none">- Il n'y a pas consensus dans la section sur le maintien du concours d'agrégation externe comme voie de recrutement des professeurs. Une majorité cependant souhaite son maintien pour éviter un recrutement essentiellement local des professeurs ainsi que la possibilité pour les présidents de recruter des professeurs sur des contrats de droit privé, notamment des professeurs étrangers. Il est sans doute souhaitable de mener une réflexion sur le contenu de certaines épreuves du concours.- Il y a consensus sur une réforme à engager sur une deuxième voie d'accès. Elle consisterait dans la fusion du concours d'agrégation externe et représenterait 50

	% des recrutements de professeurs. Le CNU devra avoir la possibilité de participer et/ou de valider un dispositif de qualification des candidats (jury spécifique, jury issu du cnu...) avant leur passage au niveau local. La réflexion sur cette nouvelle voie doit être réouverte sans tarder.
Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?	La procédure reste lourde. Après deux non qualifications les candidats peuvent chaque année représenter un recours. Il faudrait instaurer un principe selon lequel après 2 recours négatifs le candidat doit attendre un certain temps avant de se représenter (3 ans par exemple)

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

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 ...)?	NON - pas de transformation automatique d'un MCF HDR en PR
Réflexion sur le changement d'échelon	pas d'implication du CNU mais une demande pour mener une réflexion sur la fusion de quelques classes chez les professeurs et étaler (ou améliorer) les échelons des MCF sur la Hors Classe pour éviter une stagnation en fin de carrière (rajout d'échelons). Il existe un manque d'attractivité des carrières MCF dans la deuxième partie de la carrière (fin de carrière). Le recul de l'âge de la retraite renforce ce problème. Chez les professeurs il y a de forts goulots d'étranglement dans le passage des classes 2 à 1 et classe ex 1 à ex 2. Une réflexion en termes de classe et d'organisation des échelons doit être menée dans une logique d'attractivité.
La procédure actuelle d'avancement de grade ○ La procédure Electra : est-elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ?	Electra est un plus pour les sections à gros effectifs et où les candidatures sont nombreuses. Par contre le bureau constate que malgré ces progrès il lui est toujours demandé davantage avec un travail qui est souvent de la saisie On maintient l'existant (local-national-local) mais les avis venant des CA

<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ? Si non, en faut-il plus/moins ? ○ 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>sont très hétérogènes et difficilement interprétables par le CNU. Obligation de lecture de l'avis du CNU lors du retour devant les instances locales, car certaines promotions locales vont à l'encontre de l'expertise nationale. Sinon autant séparer les voies et demander aux candidats de choisir une des deux. Revoir dans ce cas l'équilibre local/national et donner un poids plus important aux promotions nationales</p> <p>Pas de recours au niveau du CNU sur les promotions. Envisager un dispositif de type médiateur pour cela</p> <p>NON, le CNU a voté une motion dans ce sens lors de la session des promotions</p> <p>En fin de carrière notamment en raison du recul de l'âge du départ à la retraite</p> <p>regrouper plusieurs petits établissements pour obtenir des promotions avec une commission inter établissements</p> <p>Davantage de promotions nationales et en aucun cas revenir sur l'équilibre 50/50 en faveur du local</p>
---	---

● CRCT : questions spécifiques

<p>Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle¹ pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?</p>	<p>le CNU demande à avoir un regard sur 50 % des CRCT et non pas seulement 28%(?) mais le CNU accepte que les 2 voies (locales et nationales) existent</p>
<p>Avis : faudrait-il demander un avis du CNU sur les demandes de CRCT à l'établissement, comme c'est le cas pour les promotions ?</p>	
<p>Périodicité : faut-il envisager une attribution systématique de</p>	<p>pas de CRCT systématique mais c'est un droit. Devrait donner lieu à un rapport post CRCT pour s'assurer du contenu effectivement réalisé. Il</p>

CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?	pourrait se présenter sous forme d'un allègement de service dans les sections sous encadrées où il est difficile d'abandonner ses cours
---	---

Pour rappel: si S_p =nombre de semestres attribués par tous les établissements l'année n-1, N_s =effectif de la section, N_{tot} =nombre total d'enseignants chercheurs, le nombre de semestres à distribuer par la section l'année n est $S_s = 0,4 S_p N_s / N_{tot}$
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.

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

Faut il que le CNU les récupère ?	OUI notamment les changements de section
Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)	Au moment des promotions, en fonction du nombre de cas traitement par un ou plusieurs rapporteurs

3 - Les éventuelles futures missions

<p>Suivi national des carrières</p> <p>1. Opportunité de cette nouvelle mission : pour les EC, quels en seraient l'intérêt, les intentions, les objectifs, la portée ?</p> <p>2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?</p> <p>3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?</p> <p>4. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui</p>	<p>Le CNU ne peut être exclu d'un tel dispositif s'il est mis en place. Deux situations sont possibles, la première solution étant préférable pour des raisons évidentes d'organisation de la procédure.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'évaluation se fait localement et le CNU pourrait devenir une instance de recours - Le CNU prend totalement en charge la procédure et délivre un avis à destination de l'EC et un à destination de l'établissement <p>Ne doit pas être un outil de sanction mis à la disposition des Présidents</p> <p>Un dossier faisant état des actions et missions de l'EC avec un détail sur le contexte de recherche. La formulation des avis : un rapport avec cases pour le local et un rapport plus détaillé à destination de l'EC.</p> <p>Les suppléants seraient mobilisés de façon systématique – Numérisation des dossiers des candidats comme pour les promotions</p>
---	---

<p>quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?</p> <p>5. Acteurs : qui pourraient 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>périodicité envisageable : 5 ans - pourrait se faire au moment des vagues d'évaluation des établissements (et non pas sur les dates de naissance...)</p> <p>s'il est mis en place tous les membres d'une section doivent y participer les avis formulés sont à destination de l'EC et de l'établissement. Au sein de l'établissement le président organise la confidentialité et le processus de diffusion de l'avis</p>
<p>Évaluation des unités</p> <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>2. Élection : cette nouvelle mission demanderait-elle une ré-élection de l'ensemble des sections CNU?</p>	<p>Le CNU ne doit pas réaliser les évaluations des unités de recherche. La procédure actuelle prévoit la présence d'un représentant du CNU dans les comités de visite de l'AERES. Cette disposition doit être maintenue et renforcée par une réelle prise en compte de l'avis du membre du CNU dans le rapport final et qu'il soit informé de l'avis final qui sera rendu.</p> <p>Les représentants du CNU seront choisis au sein des PR et MCF HDR titulaires et suppléants</p>
<p>Primes</p> <p>1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes ?</p> <p>2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?</p> <p>3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions</p>	<p>Nous demandons à ce que les CNU soient consultés et évaluent systématiquement les dossiers. Le CNU peut évaluer les dossiers de PES et transmettre les évaluations au local. Quelles devront être les conditions du dialogue entre le local et le national ? Le CNU fait les évaluations mais n'attribue pas les PES. Les attributions se décident en local sur la base des évaluations du national</p> <p>renommer PES (Prime d'excellence Scientifique) en Prime d'Encadrement Scientifique</p> <p>le CNU note une certaine opacité dans l'attribution purement locale de la PES. Elle n'a que peu d'influence dans l'analyse des dossiers de promotion</p>
<p>Recrutement: questions spécifiques au CNU en cas de</p>	

<p>modification du texte sur les comités de sélection.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 ? 2. Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ? 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 ? 4. Peut-on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ? 	<p>Non car déjà présents dans le processus de sélection. Demander le retour à la Commission de Spécialistes car les Comités de sélection présentent des points faibles</p> <p>Non – rôle des instances locales dans le respect des textes</p> <p>Non c'est davantage le rôle d'un médiateur</p> <p>Voir notre réponse sur les qualifications et la nécessité de créer une seconde voie d'accès unifiées aux fonctions de professeur dans notre section</p>
---	--

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

<p>Propositions</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suppléants 2. Quorum 3. Les nommés 	<p>Maintien des suppléants au regard de la multiplication des missions</p> <p>RAS</p> <p>Une majorité se prononce pour une réduction du nombre de nommés (20-25 % contre un tiers actuellement) – les autres souhaitent le statut quo. La diminution du nombre de nommés doit aller de pair avec un maintien du nombre total de membres.</p> <p>Certaines proposition vont jusqu'à réduire à 6 sur 36 membres le nombre des nommés.–</p>
---	--

<p>4. Absence d'un membre du bureau</p> <p>5. Indemnités</p>	<p>Le processus de nomination est à clarifier : plusieurs positions ont été affichées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A l'initiative exclusive du gouvernement - Sur proposition des listes élues au prorata de leur résultat aux élections - Après consultation des syndicats - Election du bureau du CNU avant les nominations. <p>Les textes sont clairs</p> <p>Elles sont considérées comme insuffisantes pour les membres du bureau et globalement pour les membres. Les transformations en décharges d'heures localement sont très inégales selon les universités et diversement appliquées quand elles ne sont pas ridicules.</p>
<p>La déontologie</p> <p>1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?</p> <p>2. Envisager de nouvelles règles</p> <p>3. Traitement des dossiers des membres des sections</p>	<p>Le CNU est partagé sur un point : la promotion de ses membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une partie souhaite l'interdiction de l'autopromotion - L'autre s'en tient aux textes en vigueur
<p>Indépendance des sections</p> <p>1. Comment la garantir ?</p> <p>2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures</p>	<p>Maintien de l'indépendance des sections nécessaire en particulier sur les critères d'évaluation des dossiers des candidats. Des harmonisations de procédures et des aspects techniques sont envisageables après consultation des sections</p>
<p>les moyens</p> <p>1. Indemnités et décharges horaires</p> <p>2. Locaux et moyens en personnels</p> <p>3. Fichier national des enseignants-chercheurs</p> <p>4. Autres</p>	<p>Problème sur les décharges horaires des membres du CNU (qu'il y ait une alternative entre prime et décharges)</p> <p>Demande forte de locaux et de moyens</p> <p>Accès au fichier national des EC (1900 personnes) absolument nécessaire</p>

