

Réflexions et propositions en vue de la préparation aux assises de l'enseignement supérieur et de la recherche CNU- Section 31

1. Vision du CNU

<p>Quelle vision avez-vous du CNU et de son importance sociétale et universitaire ?</p>	<p>Instance indispensable dans le fonctionnement du système universitaire et qui permet de garantir au mieux, malgré quelques imperfections, le statut national des enseignants-chercheurs et l'évolution de leurs carrières.</p>
---	---

2. Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU

2.1 Missions actuelles

● Qualifications : questions spécifiques

<p>1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?</p>	<p>Non. La procédure a été optimisée au fil du temps ainsi que la gestion de la quantité de travail. Elle est ainsi basée sur des indicateurs d'évaluation des dossiers, qui peuvent s'affiner et/ou évoluer.</p>
<p>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 ?</p>	<p>Diminuer la durée de validité reviendrait à alourdir la charge des sections. La durée actuelle est un bon compromis.</p>
<p>3. 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 ?</p>	<p>La qualification actuelle est une bonne chose pour les enseignants-chercheurs. Il conviendrait de l'étendre à tous les recrutements et à abandonner les nombreux recrutements spécifiques qui se sont mis en place. Un recrutement spécifique devrait être une exception et recueillir la validation du CNU.</p>
<p>4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?</p>	<p>Ces procédures « historiques » ne sont plus justifiées. Les recrutements devraient se faire selon une voie unique commune y compris pour les hospitalo-universitaires. Le CNU doit être au centre des procédures.</p>

<p>5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?</p>	<p>Les modalités de recours doivent être améliorées par la mise en place d'un véritable secrétariat du CNU. Puisque les présidents de section transmettent les avis et conclusions au Ministère, ce dernier doit assumer la charge de la première réponse (demande d'information) et gérer la mise en œuvre d'une procédure véritablement formalisée de recours dans laquelle, dans l'intérêt de toutes les parties, le président de section n'a pas à monter en première ligne.</p>
--	--

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

<p>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 ...) ?</p>	<p>Ces transformations concerneraient-elles aussi le changement de classe PR2 en PR1, PR1 en CE1 ... ? Si oui, seraient-elles réalisées selon des critères nationaux pilotés par le CNU ? Si oui, pourquoi pas ?</p>
<p>2. Réflexion sur le changement d'échelon</p>	<p>La modification de la durée de l'ancienneté requise a déjà été utilisée, elle pourrait à nouveau intervenir.</p>
<p>La procédure actuelle d'avancement de grade : - La procédure Electra : est elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ?</p>	<p>La procédure locale doit être coordonnée avec la procédure nationale.</p>
<p>- 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 ?</p>	<p>Les instances locales devraient alors tenir compte des avis du CNU lors de la phase locale. La promotion nationale devrait également être privilégiée en termes de nombre de promotions (à augmenter). Ceci permettrait « d'harmoniser » les</p>

	promotions en réduisant les disparités observées dans les promotions locales.
- Recours : Peut on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ?	Eventuellement, par une instance paritaire nationale CNU/CPU
- Le nombre de promotions dans chaque grade est il satisfaisant ? Si non, en faut il plus/moins ?	Ce nombre est insuffisant. Si l'on diminue le nombre de promotions locales, on pourrait alors augmenter celui des promotions nationales
- Faut il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ?	Ce n'est pas une priorité
- Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements ?	En regroupant ces établissements et en créant une voie de promotion locale au sein de ces regroupements.
- Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant ?	Non. Voir ci-avant

● CRCT : questions spécifiques

Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle ¹ pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?	Non
Avis : faudrait-il demander un avis du CNU sur les demandes de CRCT à l'établissement, comme c'est le cas pour les promotions ?	C'est à discuter, mais réponse a priori plutôt positive
Périodicité : faut il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?	Si l'on envisage une périodicité, elle doit être de moins de 4 ans et tenir compte des délégations et des détachements

2.2 Les missions perdues par les sections CNU

Faut-il que le CNU les récupère ?	
Si oui, comment les traiter (périodes	

dans l'année, nombre de rapporteurs...)	
---	--

2.3 Les éventuelles futures missions

- Suivi national des carrières

Opportunité de cette nouvelle mission : pour les EC, quels en seraient l'intérêt, les intentions, les objectifs, la portée ?	Il pourrait s'agir d'un accompagnement dans l'accomplissement de leurs missions, notamment en recherche. Il devrait alors se faire en connaissance des conditions d'exercice de chacun (taille de la structure d'accueil, soutien technique dans les laboratoires etc).
Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?	Dossier écrit avec éventuellement comités de visite
Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?	Un secrétariat permanent comme pour le comité national du CNRS (SGCN), et qui permettrait notamment la mise en place de comités de visite
Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?	Elle pourrait être quinquennale.
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 ...) ?	L'enseignant chercheur lui-même. Le suivi de carrière pourrait être mis en place pour tous les EC en faisant la demande. Le destinataire des documents produits serait l'EC uniquement.

- Evaluation des unités

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. Il faut alors redéfinir les missions de l'AERES.
---	--

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

● Primes

Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes ?	Ce système est à revoir. Le rôle du CNU est à discuter
Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?	
Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions	Ceci doit être totalement dissocié.

● Recrutement: questions spécifiques au CNU en cas de modification du texte sur les comités de sélection.

Participation : faudrait-il imposer dans les commissions de recrutement la participation d'un nombre minimum de membres du CNU ou désignés par le CNU ?	Pourquoi pas
Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ?	Non
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 ?	Oui
Peut-on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?	Difficile à envisager. Ceci implique une vaste réflexion.

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

Suppléants	Ce système doit être revu. Un vivier d'experts serait suffisant.
Quorum	
Les nommés	Ne doivent pas être des non-élus.
Absence d'un membre du bureau	
Indemnités	A revaloriser.

- La déontologie

Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?	Les conforter
Envisager de nouvelles règles	NON, c'est inutile.
Traitement des dossiers des membres des sections	Les membres du bureau doivent être autorisés à candidater à une promotion au titre d'une voie spécifique (pilotée par ex par la CPCNU)

- Indépendance des sections

Comment la garantir ?	
Indépendance des sections vs harmonisation des procédures	

- les moyens

Indemnités et décharges horaires	A revoir et à revaloriser
Locaux et moyens en personnels	- Secrétariat permanent renforcé afin notamment que les membres du bureau aient une mission essentiellement d'expertise et non de plus en plus administrative (saisies, vérification des pièces administratives, acheminement des documents etc) - Assurer la disponibilité des locaux pour chaque section
Fichier national des enseignants-chercheurs	Rétablir le « cocotier »
Autres	