

Réflexions et propositions de la section 34 relatives aux missions du CNU

Réunion du 3 septembre 2012 à l'Observatoire de Paris. 18 présents sur 24 titulaires.

2.1 Missions actuelles

● Qualifications : questions spécifiques

1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?	Aucun changement à apporter à la procédure de qualification en terme de travail.
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 ?	La section considère la périodicité de la qualification nécessaire. La périodicité actuelle est satisfaisante.
3. Séquence : faut-il abandonner/conservé la qualification <i>a priori</i> actuelle ? Faut-il revenir, comme cest 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>L'idée de faire la qualification <i>a posteriori</i> comme pour les 46-3 a été discutée. Ce serait une solution intéressante pour avoir un concours national et éviter les localismes de la procédure actuelle. Néanmoins cette solution semble difficile à mettre en œuvre étant donné le nombre important de postes multisections.</p> <p>Cependant, s'il faut garder la procédure de qualification actuelle, il faut revenir à un mode de fonctionnement des comités de recrutement comparable à celui des CSES. Il faut faire des groupes plus pérennes ayant une vision des recrutements à plus long terme et des membres élus et non pas uniquement nommés.</p> <p>Il faut également demander la présence dans les comités d'un représentant CNU qui seul pourrait donner une vision nationale des recrutements.</p>
4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?	La section ne se prononce pas sur l'agrégation du supérieur. Elle note cependant que cette procédure a au moins le mérite de faire les recrutements à une échelle nationale. Ceci est à comparer aux recrutements du CNAP (corps des astronomes et astronomes adjoint) qui se font aussi à l'échelle nationale ce qui

	<p>permet une meilleure politique de recrutement.</p> <p>Il faut revoir la procédure du 46.3 pour n'examiner le cas échéant que les dossiers des candidats qui ne sont pas qualifiés dans au moins une section. A minima, il est demandé que chaque section n'ait à se prononcer que sur les candidats relevant de sa propre section.</p>
5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?	Les modalités de recours actuelles sont appropriées.

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 ...) ?	<p>La transformation automatique des postes MCF en postes de Prof n'est ni souhaitée ni souhaitable. Elle reviendrait à transformer le recrutement professeur en promotion, sans réellement augmenter les chances de passage.</p> <p>La procédure actuelle est plus favorable à la mobilité, puisque les mutations sont en pratique impossibles.</p> <p>Par contre, la section est favorable à la mise en place d'une procédure nationales (au moins en partie) de passage au corps des professeurs.</p> <p>Il faudrait également faciliter et réintroduire une vraie possibilité de mutation à l'échelle nationale.</p>
2. Réflexion sur le changement d'échelon	
3. La procédure actuelle d'avancement de grade <input type="radio"/> La procédure Electra : est elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ? <input type="radio"/> Le circuit du dossier vous parait il satisfaisant? (établissement - puis CNU - puis retour à l' établissement). Faut-il revenir au circuit précédent avec le choix entre promotion locale et nationale ? <input type="radio"/> Recours: Peut on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec	<p>La procédure Electra est satisfaisante.</p> <p>Le circuit du dossier est satisfaisant</p> <p>Il n'est pas nécessaire d'envisager un recours.</p> <p>Non, pas de procédure de recours.</p>

quelles modalités ?	
○ Faut il ajouter des échelons dans les grilles actuelles?	<p>Cela n'est pas nécessaire.</p> <p>Par contre il faut revoir d'urgence les reconstructions de carrières des Maîtres de Conférences recrutés autour des années 2000 et qui sont pénalisés pour les passages à la Hors Classe par rapport à des candidats plus jeunes qui bénéficient d'une meilleure reconstitution de carrière.</p>
○ Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements?	<p>Il faudrait réintroduire un contingent de promotions spécifique aux petits établissements plutôt que de banaliser les promotions locales de ces établissements dans le contingent national.</p> <p>Une procédure au sein de la section ou à défaut du groupe est à envisager.</p>
○ Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant?	La répartition actuelle (50/50) est une répartition à minima et les disciplines les moins représentées dans les universités devraient voir la proportion de promotions nationales augmentée.
○ Le nombre de promotions dans chaque grade est-il satisfaisant? Si non, en faut-il plus/moins ?	Le nombre de promotions devrait être plus important, mais ne doit pas diminuer le nombre de postes offerts aux concours de recrutement.

● CRCT : questions spécifiques

1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?	<p>La section 34 attribue un semestre de CRCT par an. Ce nombre est dérisoire et ne permet pas de faire une politique cohérente.</p> <p>Les CRCT doivent être un droit pour tout enseignant chercheur, tous les 6 ou 7 ans. Il s'agit là d'une promesse non tenue. S'il le faut le budget peut être trouvé sur d'autres supports de décharges d'enseignement, employés par ailleurs.</p> <p>Si les CRCT ne peuvent être un droit, il est indispensable d'en augmenter le nombre de façon significative.</p>
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	Non, pas d'attribution systématique mais possibilité d'une demande de CRCT d'un

périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?	an tous les 6 ou 7 ans. Une fois attribuée, la CRCT devrait pouvoir être utilisée dans les deux ans.
--	--

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

2.3 Les éventuelles futures missions Faut il que le CNU les récupère ?	Reclassement : le reclassement devrait être une procédure automatique. L'avis du CNU devrait prévaloir sur celui des conseils scientifiques. Le CNU doit pouvoir valider les changements de sections voir les demander dans certains cas
● Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)	Les sections du CNU doivent valider les demandes de changement de section au moment des promotions sur l'avis de deux rapporteurs.

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 ?	Le terme évaluation doit être effectivement remplacé par le terme de suivi de carrière. Ce doit être un bilan et en aucun cas un classement. En ce sens la procédure et les critères du suivi de carrière se distinguent nettement de ceux des promotions. Les membres présents lors de la session plénière, à l'unanimité, reconnaissent l'urgence de la mise en place de ce suivi de carrière, si possible dès l'année prochaine. Cette décision fait suite au contexte national : d'une part, en tant qu'employés de la fonction publique nous devons rendre compte de nos activités à la nation ; d'autre part, l'ensemble des autres enseignants-chercheurs et chercheurs de notre section (CNAP et CNRS) font déjà l'objet d'une évaluation servant au suivi de leur carrière. Ce bilan doit donner à l'intéressé, au directeur de son unité et à son chef d'établissement une idée claire de la façon dont il remplit ses missions et le cas échéant proposer des solutions aux difficultés rencontrées.
---	---

<p>2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?</p>	<p>Un rapport d'activité quinquennal en phase avec l'habilitation des établissements doit être demandé.</p> <p>Ce rapport doit donner lieu à une recommandation motivée du CNU comme cela se fait au CNAP. La section s'accorde sur un simple avis motivé, sans avoir de « cases » à cocher comme cela est fait au CNRS. Le message doit parvenir à la personne évaluée, au directeur d'unité et/ou d'OSU et au chef d'établissement.</p> <p>Lors des visites d'unité, le représentant du CNU doit pouvoir s'entretenir avec les enseignants chercheurs CNU de l'unité, qui le désirent, comme cela est fait avec les enseignants chercheurs du CNAP. Par contre, la section entière ne doit pas avoir) faire d'entretien individuel.</p> <p>Les rapporteurs doivent être connus pour qu'ils puissent le cas échéant entrer en contact avec les EC évalués.</p>
<p>3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?</p>	<p>Il faudrait un minimum de suivi des enseignants-chercheurs au sein du CNU.</p> <p>Le dossier doit comprendre un CV sur les 5 dernières années.</p> <p>Il faut ajouter la possibilité, en dehors du dossier qui est lu par les instances de l'établissement, pour le candidat de donner des éléments sur son insertion au sein du laboratoire et de l'établissement.</p> <p>Le ministère doit demander aux établissements de valider les services d'enseignements des personnes.</p>
<p>4. Périodicité: peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?</p>	<p>Bilan quinquennal en phase avec celui des établissements et un évaluation après celle de l'établissement afin de disposer du contexte local de travail.</p> <p>Il faudrait une réunion à l'automne, indépendante de la réunion sur les promotions.</p>

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 ...) ?	Le bilan quinquennal doit être systématique pour tous les EC. Le résultat doit servir l'EC lui-même, so directeur d'unité et le chef d'établissement qui doit transmettre l'information au directeur de département ou d'UFR.
---	---

● **Évaluation des unités**

1. Mission : les sections CNU, avec celles du CNRS 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?	Il faut revoir la constitution de l'AERES et des comités pour y introduire une proportion d'élus d'au moins 50%. Les membres des sections CNRS, CNAP et CNU doivent être présents. Lors d'un comité de visite toutes les sections même minoritaires au sein du laboratoire doivent être représentées pour assurer un suivi de carrière individuel de tous les EC.
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?	L'utilité de la PES n'est pas démontrée. Si celle-ci perdure, son mode d'attribution doit être revu. Un mode d'attribution à 50% au niveau local et à 50% à niveau national serait souhaitable. La disparité d'attribution entre les établissements est tout à fait dommageable. Il faut revenir à un mode d'attribution plus équitable.
2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?	Examen des dossiers de demandes par les sections CNU concernées et au moins 50% d'attribution par les sections CNU et CNAP concernées.
3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions	L'impact de l'attribution des PES est négligeable sur l'évaluation des dossiers pour la qualification ou la promotion.

● **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	Comme il a été énoncé plus haut, la participation systématique aux comités de
---	---

participation d'un nombre minimum de membres du CNU ou désignés par le CNU ?	sélection, qui seraient pérennisés, permettrait de donner une vision nationale aux recruteurs locaux.
2. Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU?	Non, ce n'est pas nécessaire si des comités avec des membres élus et une durée de fonctionnement non limitée à un recrutement étaient mis en place.
3. 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 ?	Non.
4. Peut-on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?	Cela n'est pas nécessaire. Il faudrait prévoir la possibilité d'avoir pour certains cas spécifiques (retards de carrières, dysfonctionnement locaux ..), d'un contingent de recrutement PR au niveau national.

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

Non.

● Propositions

5. Indemnités	Les indemnités devraient être équivalentes pour les titulaires et les suppléants, et fonction des jours de présences aux réunions uniquement.
---------------	---