

Section 69

Proposition de canevas en direction des sections sur les contributions en vue de la préparation des assises!

Le bureau et le groupe de travail "Carrière des Enseignants-Chercheurs" de la CP-CNU vous proposent de procéder à une réflexion sur différents thèmes en vue de la préparation des assises de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Afin de lancer la réflexion dans les sections et de faciliter l'analyse des résultats attendus **pour le 17 septembre**, il vous est proposé un canevas basé sur une liste non limitative de questions spécifiques au CNU (pour certaines d'entre elles une réponse Oui/Non/Sans opinion est souhaitée, assortie d'une éventuelle justification). Aucune de ces questions n'est obligatoire, et la liste n'est pas exhaustive.

Deux thèmes transversaux ont été également proposés : "national vs local" et "équilibre dans nos différentes missions tout au long de la carrière". L'analyse des réponses sera présentée et votée lors de la prochaine assemblée générale du **5 octobre 2012**.

Au-delà de ces points spécifiques concernant exclusivement le CNU, la présidente du comité de pilotage des Assises nous invite dans une lettre du 6 août à formuler des propositions plus générales sur les 3 thèmes prioritaires suivants:

- La réussite de tous les étudiants
- Une nouvelle ambition pour la recherche et l'enseignement supérieur, leur rôle dans la société, l'économie, la transition écologique et le rayonnement international de notre pays
- La recomposition du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche, de ses articulations et collaborations, de la gouvernance de ses structures (voir <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/les-assises-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche-ont-ete-lancees>).

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

-Le CNU est une instance de propositions et de décisions, cette instance comporte une part importante de représentants élus par les pairs; elle est à même de ce fait de se prononcer sur les qualifications, promotions, attribution des CRCT et évaluations des enseignants chercheurs.

-Le CNU est un acteur indispensable de notre système universitaire, qui fonctionne de manière démocratique et indépendante. Son bien fondé réside dans son impartialité et sa dimension « nationale ».

-Il assure un ré-équilibre par rapport au pouvoir local, et permet de limiter les abus observés au niveau local, surtout depuis la LRU. Ses missions permettent de maintenir une certaine harmonisation des universités.

-Son rôle reste assez flou en dehors de certaines missions (qualification et promotion), sachant que certaines missions sont également accomplies par les universités, ne devraient-elles pas être accomplies en totalité par cette instance nationale afin que les choix soient faits en toute objectivité ?

-Sur le plan sociétal, en dehors de la communauté universitaire, le CNU a très peu d'impact et n'est pas connu.

-Il devrait pouvoir dialoguer davantage avec les autres instances nationales, notamment de recherche (INSERM, CNRS, INRA, ...) mais aussi d'enseignement. Ces assises lui en donneront peut-être l'occasion, mais il ne faudrait pas que ce soit ponctuel.

-Certains collègues s'interrogent sur le(s) rôle(s) éventuel(s) que le CNU peut/pourrait avoir au niveau de leur établissement local.

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 ? Si oui, comment ?

-Non, elle est déjà très simplifiée.

-Par contre la date pour la procédure de qualification devrait intervenir plutôt, ce qui pourrait permettre un recours plus précoce pour les collègues qui souhaitent candidater sur des postes.

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 durée de 4 ans est appropriée.

3 Séquence : faut-il abandonner/conservé la qualification *a priori* 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 *a posteriori* des candidats sélectionnés par les établissements ?

-Conserver la qualification actuelle.

-Non, pas de retour en arrière.

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

-Elles doivent rester exceptionnelles.

-Ces procédures semblent être un moyen détourné pour éliminer des collègues de ces postes. En effet, quelle justification apportée à un poste en 46-3, réservé uniquement à des collègues qui ont '10 ans d'ancienneté' ?

- On peut comprendre que ces voies spécifiques permettent aux universités de mettre en oeuvre une politique de promotion de ses Maîtres de Conférences. Aussi, à condition que cela ne concerne qu'un faible pourcentage de postes, il s'agit d'une solution acceptable.

5 Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?

-Suffisantes en l'état actuel ; procédures très marginales

-Le recours devrait être limité dans le temps, à l'année en cours lors du second refus.

● **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 ...) ?

-Oui à condition d'être inscrit sur la liste de qualification aux fonctions de Pr et après avis du CNU. Ce serait un moyen de permettre aux collègues méritants et qui ont fait la preuve de leur qualité scientifique mais également comme enseignant.

- Les postes 46-3 sont faits pour cela.

La perspective d'un changement de corps peut être une source de motivation pour un MCU dynamique qui n'a pas de perspective de poste par concours.

-Non, plutôt augmenter le % de MCU HC

2 Réflexion sur le changement d'échelon

- Envisager 2 procédures d'avancement : d'une part au mérite et d'autre part à l'ancienneté
- Garder le système actuel

3 Procédure actuelle d'avancement de grade

- La procédure Electra : est elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ?
-Oui
- Le circuit du dossier vous parait 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 ? des avis différents :
-Oui satisfaisant.
-Les avis des établissements sont très disparates : laconiques ou circonsciés selon les universités : cela crée une inégalité à la marge dans les dossiers pour les rapporteurs. La lecture des dossiers est-elle faite avec la même attention dans toutes les universités ? En fait, l'ancienne formule était plus simple (promotion nationale puis locale sans avis local préliminaire) et au moins aussi correct.
-La promotion nationale devrait être la seule possible afin d'éviter les conflits d'intérêts et que les choix soient faits en toute impartialité.
-Le choix entre promotion locale et nationale est important, primordial même pour les collègues qui ont peu à espérer au niveau local pour diverses raisons.
- Recours : Peut on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ?
-Oui, devant une commission de groupe, avec audition du candidat, à la suite de plusieurs refus successifs ? (un système comparable à celui qui est offert aux candidats à la qualif)
-Non, car très difficile à mettre en place.
- Comme il paraît très difficile d'obtenir des promotions supplémentaires, je ne vois pas l'utilité d'un recours pour les promotions, sinon de mettre en place une usine à gaz qui va prendre beaucoup de temps à tout le monde.
- Le nombre de promotions dans chaque grade est il satisfaisant ? Si non, en faut il plus/moins ?
Le nombre de promotions est insuffisant.
- Faut il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ?
Plusieurs avis le non est majoritaire
-Non, surtout pas. Le système actuel est déjà très compliqué.
-Non, ou alors dans ce cas, il faut réduire la durée des échelons pour les aligner sur d'autres corps de la fonction publique qui ont, en plus, accès au nôtre par voie de détachement (mais continuent leur progression de carrière dans leur corps d'origine).
- Oui, Il faudrait établir des nouvelles grilles, car depuis la réforme, les maîtres de conférences rentrent très souvent à l'échelon 4.
les échelons ont une importance du fait des salaires liés : la question est-elle faut-il augmenter les salaires ? Pas réaliste actuellement, en revanche possibilité de revoir les durées et les indices liés à chaque corps, grades, échelons éventuellement à budget constant de la masse salariale.
- Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements
-Difficile, voir impossible. A moins de décider que toutes les promotions se décident au niveau du CNU. Cette position aura le mérite de mettre fin aux enjeux locaux et de donner sa

chance à tous les collègues.

-Manque de moyens, c'est bâtiment ou personnel ! Instauré par décret ministériel la PMIC (promotion minimum interprofessionnel de croissance)....

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

-Non, mais impossible de résoudre ce problème qui est directement lié au fonctionnement de chaque université (biaisé par la LRU, IDEX...) et également au Président en place.

-Il faut privilégier les promotions nationales ne surtout pas augmenter le niveau local car il pourrait encourager des collègues à ne faire qu'une carrière administrative. Les promotions nationales devraient être traitées après les promotions locales, et le CNU devrait être informé des promotions locales.

-Sans opinion par méconnaissance des chiffres

-Trop souvent disproportionné

● 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, le nombre est trop faible.

-Non, il faudrait prendre en compte le dynamisme de la discipline, les développements technologiques et non pas le simple nombre d'EC (qui pendant longtemps a uniquement reflété le nombre d'étudiants inscrits dans les disciplines; de fait, des disciplines plus jeunes sont largement défavorisées sur ce plan par le système actuel)

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 ? Plusieurs avis mais une majorité de non

-Non, peu de semestres attribués, le niveau local est suffisant pour une évaluation à ce sujet. Sauf à décider que dorénavant, c'est le CNU qui attribuera l'ensemble des CRCT.

-Oui

3 Périodicité : faut-il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ? Plusieurs avis : une majorité de Oui

-Oui : Le CRCT serait dans ce cas un moyen automatique de renforcer la mobilité des collègues ou une remise à plat des projets scientifique et d'enseignement et de relancer une carrière. Envisager un CRCT de 1 an au lieu de 6 mois qui pose souvent des problèmes pour les collègues qui ont une famille.

-Non

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

Faut-il que le CNU les récupère ?

-oui

-Non pour le reclassement car les universités le font bien

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

-S'inspirer de ce qui est fait lors des qualifications (2 rapporteurs/dossier...etc) une fois par an, lors de la session de qualification ou de promotion.

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 ?

- Cette évaluation doit avant tout aider les collègues dans leur carrière en leur donnant des conseils.

- Cette mission n'a un sens que si elle permet aux EC qui le souhaitent d'avoir un recours pour régler une situation difficile

- Dégradation des conditions de travail. Donc perte d'efficacité et de compétitivité à long terme

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

- Dossier écrit en premier, suivi d'un entretien pour les cas qui poseraient problèmes.

L'entretien pourrait être calé sur l'évaluation AERES des instances de recherche auxquelles sont rattachés les collègues. Cela doit rester exceptionnel.

- Entretien et visite.

- Entretien si l'intéressé le demande

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

- D'un système informatisé comme à l'INSERM.

- D'une commission formée par un sous-groupe (de volontaires) de la section

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

- Oui pour une procédure récurrente mais tous les 4 ou 5 ans au minimum.

- Pas de procédure systématique mais seulement sur demande d'aide/de recours

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 ...) ?

- Tout le monde pourrait avoir ce recours.

- Il était prévu que les évaluations suivent les évaluations AERES, donc à coupler avec la visite des unités.

- Sur demande des intéressés eux-mêmes et pour les seuls qui en font la demande (intégrés ou non à une unité), dossier préalable puis entretien avec membres du comité de visite.

- destinataires : l'intéressé en fera état auprès de qui il voudra.

- **Destinataire : l'enseignant-chercheur bien sûr, le responsable (s'il existe) de l'équipe pédagogique à laquelle il appartient le cas échéant, et éventuellement le directeur de son UFR de rattachement, mais aussi et surtout le directeur de son unité de recherche.**

● **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?

-Oui

les évaluations devraient être de la responsabilité du CNU et des grands organismes (si demande de labélisation par un grand organisme). Les sections devraient être représentées et devraient pouvoir faire appel à des membres extérieurs pour compléter le comité d'évaluation.

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 (grande majorité)

-Non

Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?

-PES

-Avis de rapporteurs

-Conditions délicates : inégalités de productions scientifiques selon les labo ; tenir compte du contexte local

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

- Le système des primes doit être dissocié des dossiers de qualification et de promotions.

-non, les primes sont payées par l'université, pas par le CNU !

-oui, c'est un fait implicite

● **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 ? 2 avis (oui grande majorité)

-Oui mais est ce possible ? Cela impliquera un travail supplémentaire pour les membres du CNU. En plus d'un membre de la section. Il pourrait y avoir 1/3 à 50 % des membres désignés par le CNU pour éviter certaines dérives (les comités de sélection sont souvent constitués à l'amiable sans aucun contre pouvoir).

NON car la qualification est déjà obtenue via le CNU

2 Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ? (Plusieurs avis, majorité de non)

-Non, car il existe déjà des comités de sélection au sein de chaque université. Il faudrait revoir entièrement le système et l'intérêt de ces comités de sélection

-Oui, non validation et redéploiement du support si non respect des lois sur l'égalité F/H .

- oui

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.

- 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 ?

-Non 1 membre de la section et 1/3 des membres désignés par le CNU devrait suffire.

-Non, le préliminaire actuel de qualification est suffisant, le CNU n'a pas à gérer la politique de recrutement/recherche des unités et/ou des établissements

-Non si participation d'un membre de la section dans chaque comité de sélection

-Comme pour toutes les autres questions relatives à la gouvernance de l'université, l'intervention du CNU est toujours souhaitable

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

-Le CNU ressemble à un cercle d'initiés, les informations concernant les élections se font par le bouche à oreille. Le rôle des syndicats n'est pas clair (sympatisants ? véritable couleur politique ?).

Propositions.

1 Suppléants.

-Afin de suivre les dossiers et les réflexions de section, les suppléants devraient être présents au même titre que les titulaires sans toutefois avoir le pouvoir de voter. Le choix de la section 69 de partager le travail entre tous et de faire participer les suppléants est très honorable. On peut imaginer qu'un suppléant ne siège jamais et qu'il soit appelé en dernière année de mandat sans être au courant de ce qu'il s'est dit dans les réunions précédentes.

2 Quorum.

3 Les nommés.

-La nomination reste obscure.

-Problème de manque de sérieux dans la procédure pour les membres nommés : devraient réellement avoir pour but d'établir la meilleure représentativité régionale et disciplinaire en fonction du résultat des élections.

4 Absence d'un membre du bureau.

5 Indemnités

-La rémunération devrait être la même.

-Harmoniser les indemnités pour tous les membres à travail égal. Il est anormal que les titulaires perçoivent une prime dont seront exclus les suppléants qui auront expertisé et siégé de la même façon

● La déontologie

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

-A conserver

2 Envisager de nouvelles règles

-pas nécessaire

3 Traitement des dossiers des membres des sections

-Traitement identique. Comme pour les dossiers de candidature à la qualification, les membres de la section collaborant avec le candidat sortent de la salle ou se déroule les débats.

-Lors des sessions de promotions les candidats membres du CNU n'ont pas été convoqués.
-C'est un problèmeengagement à ne pas soumettre de dossiers (sauf qualification PU)
pour les membres nommés et élus pendant cette période?

- Par un collège de membres de sections voisines (même groupe de discipline) avec un seul (ou deux maximum) représentant(s) de la section de rattachement

● Indépendance des sections

1 Comment la garantir ?

-Déclaration des conflits d'intérêt

2 Indépendance des sections vs harmonisation des procédures

-Indépendance, les critères ne peuvent pas être les mêmes d'une section à une autre (en gardant un œil sur ce qui se fait à côté).

● les moyens

1 Indemnités et décharges horaires

-oui

-Indemnités plutôt que décharges d'horaires difficiles à gérer pour les universités (recrutement de vacataires, doctorants => diminue la qualité des enseignements dispensés).

- La conversion des indemnités en décharges horaires devrait être de droit pour tous les membres, surtout si le nombre de missions confiées aux CNU augmente.

2 Locaux et moyens en personnels

-oui

-pas d'avis

3 Fichier national des enseignants-chercheurs

-oui

4 Autres

-Trop peu de présidentes de sections. Inciter les candidatures féminines à la présidence des sections (Application des textes sur la parité, 20% min, objectif à 40%)

-Compte-rendu systématique des sessions à envoyer par le bureau à tous les membres de la section : donc moyens en personnel