

Propositions de la section 66 "Physiologie"

● Qualifications : questions spécifiques

1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ?

Si oui, comment ?

La section 66 estime qu'une simplification de la procédure est possible :

- en supprimant totalement le support papier (JP).

- en limitant le nombre de sections pour lesquelles le candidat peut postuler (3 ?) (moins de hors section)

- en imposant la fiche de synthèse en version dématérialisée.

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 validité peut être prolongée à 5 ans mais pas à vie.

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 ?

La section 66 recommande de conserver le processus "a priori".

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

La section 66 recommande de conserver la procédure actuelle à condition que cette procédure reste limitée tel que défini légalement.

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

L'expérience du groupe X démontre qu'une étude du dossier est suffisante. Il n'est pas nécessaire de déplacer tout le jury et les candidats pour une audition. La section 66 réaffirme que la procédure de recours n'est en aucun cas une deuxième session de qualification. Le dossier étudié est donc identique à celui produit lors de la précédente session de qualification (pas de prise en compte de l'évolution du dossier qui induirait un biais vis à vis des dossiers traités lors de la session annuelle de qualification).

● 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 ...)?

La section 66 considère que le caractère automatique n'a pas lieu d'être. Le recrutement PR doit se faire par concours. Par contre, la section demande à ce que le vivier de MC susceptibles de devenir PR soit identifié dans chaque université par une réelle politique de RH. De même, une réelle politique de promotion des MC (talentueux) par leurs universités doit être fortement encouragée par l'ouverture de concours PR dans la section des MC identifiés.

La section 66 regrette la conservation des représentations par rang dans les instances décisionnaires (conseils...). La section 66 reconnaît à l'ensemble des EC, quels que soient leurs corps, le même statut et le même poids décisionnaire.

2. Réflexion sur le changement d'échelon

La section 66 recommande d'abandonner le critère "7ième échelon" pour la HC des MC. Nous recommandons simplement d'exiger un minimum d'expérience dans la fonction de MC, soit 5 ans dans le poste.

3. La procédure actuelle d'avancement de grade

- La procédure Electra : est elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ?

Electra est un progrès reconnu par l'ensemble de la section 66 même si des progrès sont encore envisageables en termes de logistique.

- 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 ?

Concernant le circuit suivi par le dossier.

La section 66 n'a pas besoin de l'avis de l'Université pour se positionner. Par contre une simple validation administrative des charges d'enseignements et des responsabilités administratives par les RH serait un atout non négligeable.

○

Recours : Peut-on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ?

NON

○ Le nombre de promotions dans chaque grade est-il satisfaisant ? Si non, en faut-il plus/moins ?

Il faut plus de possibilité de promotion. Pour les MC il faut également ouvrir le réservoir à la HC en éliminant l'obligation d'être au 7ième échelon..

○ Faut-il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ?

Pour les PR avec l'allongement des carrières, il faut des échelons supplémentaires. De même pour la HC des MC. Nous demandons la création de nouveaux échelons sans réduire les points d'indices. Il faut que cette démarche s'inscrive dans une volonté de valorisation salariale de fin de carrière.

○ Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements ?

La section 66 recommande de confier au CNU le % de promotions correspondant aux promotions locales dues aux petits établissements. Ce volant de promotions serait alors attribué par le CNU spécifiquement aux collègues concernés.

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

OUI

● CRCT : questions spécifiques

1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?

Il faut augmenter le nombre de CRCT sachant que tous les projets de qualité ne sont pas pourvus en 66

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 périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?

OUI, à la demande du collègue. Il faut veiller à ce que la position du collègue au sein de son université (responsabilité et enseignement) lui soit rendue à son retour de CRCT.

2.2 Les missions perdues par les sections CNU

(Reclassement et Changement de section)

● Faut-il que le CNU les récupère ?

- **Changement de section** : le changement de section est de la responsabilité du collègue qui la demande mais il faut que le CNU valide cette demande.

- **Reclassement** : La section ne souhaite pas traiter les cas de reclassement. Ce travail purement administratif est de la responsabilité des RH du ministère. Il faut par contre demander une clarification du texte pour imposer aux universités une interprétation homogène et juste.

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

Changement de section : 1 fois par an avec 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 ?

La position du ministère concernant la volonté de mettre en place l'évaluation individuelle doit être clarifiée. Dans le cas où cette procédure perdurerait, la section demande à être investie de cette mission. Le suivi des carrières doit être un outil de soutien à la carrière de nos collègues. Nous souhaitons apporter du conseil. Il faut ensuite que les établissements (RH) s'approprient ce conseil pour soutenir le collègue dans sa fonction d'EC.

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

Dossier avec matrice type promotion identique, et procédure entièrement dématérialisée.

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

Il faut prévoir une dizaine de jours d'évaluation par an.

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

Tous les 5 ans

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 ...) ?

Rubrique à discuter selon les modalités de la mise en oeuvre de cette nouvelle mission, si elle devait l'être.

● 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?

*La section 66 assumera cette mission dans le cas où l'AERES en serait déchargée.
Si les missions de l'AERES sont réaffirmées, la représentation du CNU doit être maintenue.*

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 ?

La section 66 demande à prendre en charge l'évaluation des dossiers de PES.

2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?

Dossier sur la base de la matrice "promotion"

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

Les attributions d'une prime (PES) sont prises en compte lors de l'évaluation des dossiers.

● **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 ?

Dans la mesure où on conserve la procédure de qualification, il faut faire confiance aux universités et à leur processus de recrutement.

2. Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ?

Nous demandons un contrôle administratif de la représentation des EC dans les comités de visite. Il faut imposer la présence majoritaire d'enseignants chercheurs (non CR et non DR) dans les comités de recrutement.

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 ?

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

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

La composition semble satisfaisante sous sa forme actuelle.

- Propositions

1. Suppléants
2. Quorum
3. Les nommés
4. Absence d'un membre du bureau
5. Indemnités

- La déontologie

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

Les règles actuelles sont satisfaisantes.

2. Envisager de nouvelles règles

NON

3. Traitement des dossiers des membres des sections

La transparence et la publication des résultats sur le site CNU représentent une garantie déontologique.

- Indépendance des sections

1. Comment la garantir ?

Transparence et publication des résultats on line

2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures

- les moyens

1. Indemnités et décharges horaires

OUI

2. Locaux et moyens en personnels

3. Fichier national des enseignants-chercheurs

Nous demandons un accès à un fichier national complet.

4. Autres