



MISE EN ŒUVRE DU SUIVI DE CARRIÈRE

CA 25 juin 2019

Points abordés:

I- LE SUIVI DE CARRIERE

A/ Evolution du statut des EC: de l'évaluation quadriennale au suivi de carrière

B/ Les retards de mise en œuvre liés au manque d'adhésion de la communauté universitaire

II- LA MISE EN PLACE DU SUIVI DE CARRIERE POUR LES EC D'AMU:

A/ Périmètre des campagnes 2017, 2018 et 2019

B/ Analyse des retours du CNU

III- METHODOLOGIE AMU D'ACCOMPAGNEMENT DES EC

A/ Proposition de méthodologie

B/ Suivi de carrière et dialogue social

I- LE SUIVI DE CARRIERE

A/ Evolution du statut des EC: de l'évaluation quadriennale au suivi de carrière

2009:
Évaluation
quadriennale

- ⇒ Rédaction d'un rapport a minima tous les 4 ans, et **lors de chaque candidature à une promotion**
- ⇒ **Avis requis du CAR** sur les activités pédagogiques et les activités d'intérêt général
- ⇒ Transmission du rapport de l'EC et de l'avis du CAR au CNU
- ⇒ « les établissements prennent en compte les activités évaluées en matière indemnitaire et de promotion »

A/ Evolution du statut des EC: de l'évaluation quadriennale au suivi de carrière



2014:
Suivi de
carrière

Article 18-1 du décret 84-431:

« Le rapport d'activité mentionné à l'article 7-1 sert de base au suivi de carrière de l'enseignant-chercheur, réalisé par la section dont il relève.

Le suivi de carrière est réalisé **cinq ans** après la première nomination dans un corps d'enseignant-chercheur ou après un changement de corps, puis tous les cinq ans. Toutefois, un enseignant-chercheur peut demander un suivi de carrière à tout moment, dans le respect de la procédure prévue au présent article.

Le suivi de carrière prend en compte l'ensemble des activités de l'enseignant-chercheur. **Les établissements prennent en considération ce suivi de carrière en matière d'accompagnement professionnel** ».

- ⇒ Rapport rédigé par l'agent en dehors de toute promotion
- ⇒ Création d'un lien direct EC – section CNU (pas de rapport du CACR ou CAR)
- ⇒ Objectif: **accompagnement professionnel de l'EC**

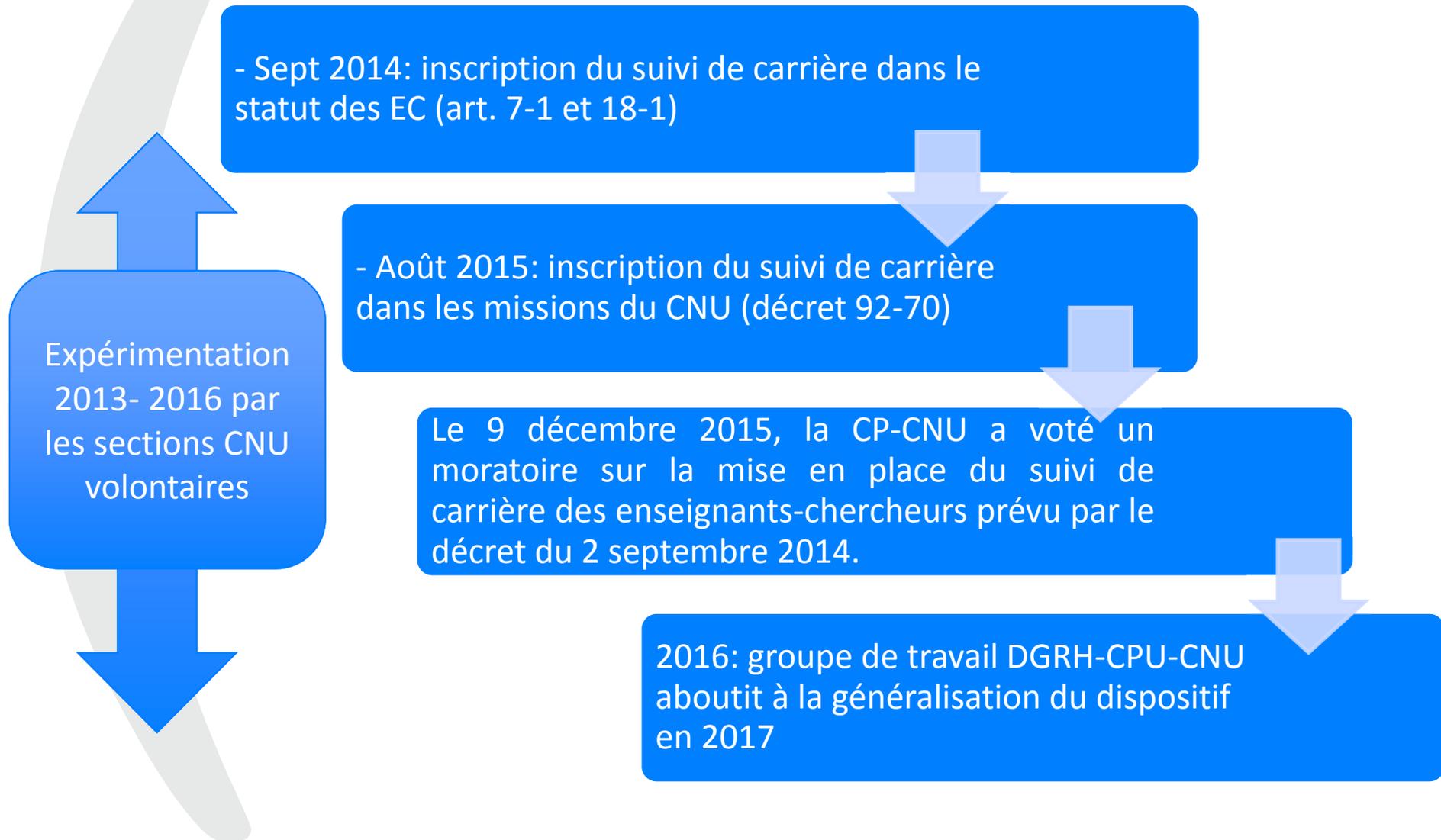
Appui en cas de difficulté



Reconnaissance des activités au
niveau national



B/ Les retards de mise en œuvre liés au manque d'adhésion de la communauté universitaire



B/ Les retards de mise en œuvre liés au manque d'adhésion de la communauté universitaire

Evolutions issues des discussions DGRH-CPU-CNU

- Suppression de l'avis du CAC
- Possibilité pour l'enseignant-chercheur de remplir une rubrique confidentielle à l'attention du seul CNU
- Emission d'un double avis du CNU (un pour l'enseignant-chercheur, un pour l'établissement) avec droit de réponse de l'enseignant-chercheur
- Mesures d'accompagnement RH mises en œuvre par les établissements à préciser dans l'année suivante
- Bilan annuel réalisé par la DGRH

=> Mise en œuvre généralisée à partir de 2017

Pour information, bilan présenté par le MESR aux DRH le 30 mars 2017

Bilan : 4 années d'expérimentation

Statistiques suivi de carrière

SECTION	2013			2014			2015			2016		
	nb de dossiers potentiel	nb de dossiers transmis	%	nb de dossiers potentiel	nb de dossiers transmis	%	nb de dossiers potentiel	nb de dossiers transmis	%	nb de dossiers potentiel	nb de dossiers transmis	%
5				417	141	33,81%	384	59	15,36%			
29										71	24	33,80%
30										162	21	12,96%
34	65	49	75,38%	57	32	56,14%	54	11	20,37%	5	0	0%
60							666	146	21,92%	708	28	3,95%
61							436	102	23,39%	366	65	17,76%
62										224	44	19,64%
63	114	67	58,77%	440	274	62,27%	518	116	22%	347	45	12,97%
68							116	15	12,93%	112	16	14,29%
74										196	14	7,14%
Total	179	116	64,80%	914	447	48,91%	2174	449	20,65%	2191	257	11,73%



II- LA MISE EN PLACE DU SUIVI DE CARRIERE POUR LES EC D'AMU

A- Périmètre du suivi de carrière

Personnels concernés	Personnels prioritaires		
	2017	2018	2019
<p>EC nommés depuis plus de 5 ans, non admis à la retraite dans les 4 ans à venir, n'ayant pas bénéficié de promotion dans les 5 ans.</p> <p>Sont exclus:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les personnels HU - Les astronomes, physiciens, - Les EC qui ne sont pas en position d'activité (<i>congé parental, disponibilité</i>) 	<p>EC des établissements de la vague C (toutes sections confondues)</p>	<p>EC des sections suivantes :</p> <p>7, 11 à 14, 25, 26, 31,32,33, 35, 36, 37</p>	<p>EC des sections suivantes:</p> <p>15, 17, 18, 20, 21, 23, 24, 28, 29, 30, 34, 62, 69, 71</p>
<p>CALENDRIER</p>	<p>-Saisie des dossiers EC en mars/avril - Travaux des sections CNU en juin/octobre - Possibilité de saisir les mesures d'accompagnement à compter de novembre</p>		<p>Dépôt des dossiers des EC jusqu'au 9 mai 2019</p> <p>(31 dossiers validés au 28/04/2019)</p>

Dossier à compléter

Suivi de carrière

Cette procédure, différente des autres procédures confiées au CNU, revêt un caractère informatif. Elle vise à accompagner la carrière des enseignants-chercheurs : il ne s'agit ni d'un concours ni d'une évaluation. Ce document est une trame pour vous aider à rédiger votre rapport d'activité. Il peut être adapté en fonction des spécificités de chaque section. Il n'est pas obligatoire de compléter toutes les rubriques.

La police de caractère utilisée pour rédiger le contenu des rubriques suivantes doit avoir une taille minimale de 12 points. La taille du fichier PDF correspondant ne doit pas être supérieure à 2 mégaoctets.

Ce document est visible par votre établissement. La fenêtre confidentielle de l'application vous permet de porter certains éléments à la connaissance exclusive de votre section CNU.

Nom d'usage :

Prénom :

NUMEN :

- 1- Déroulé de carrière
- 2- Contexte d'exercice et conditions de travail
- 3- Activités pédagogiques
- 4- Activités scientifiques
- 5- Autres activités

B/ ANALYSE DES AVIS EMIS PAR LE CNU

1) Campagne 2017

611 dossiers déposés par les EC d'AMU,
soumis aux sections CNU

Seules certaines sections CNU ont rendu un avis (individualisé ou non)

=> 147 dossiers appellent un accompagnement particulier,
dont 39 avis suggérant de mettre en place des actions
« différenciées ».

2) Campagne 2018

50 dossiers déposés

=> 24 dossiers sans avis de la section CNU

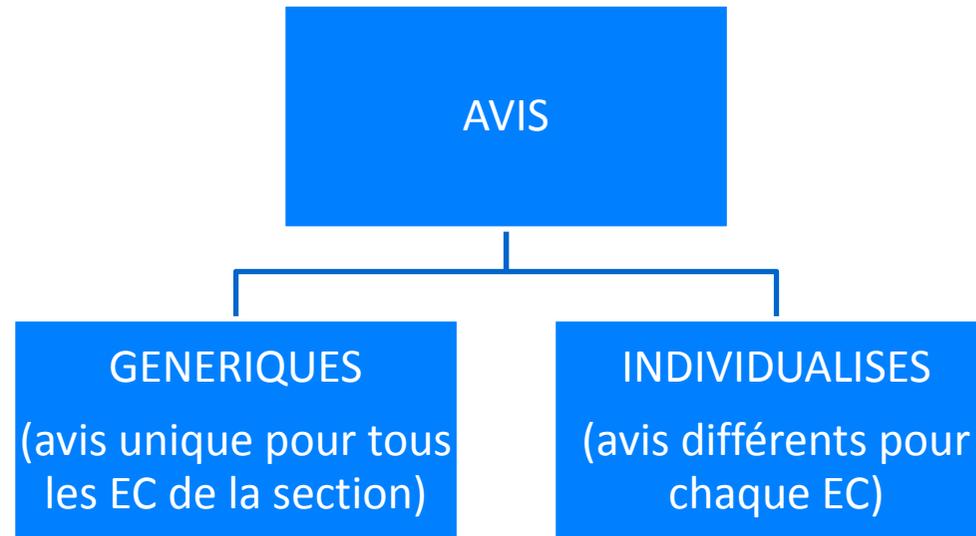
=> 26 dossiers avec avis dont 7 peuvent amener l'établissement à
apporter une réponse au CNU et, parmi ces 7 dossiers, 3 amènent à étudier
la situation individuelle de l'EC.

B/ ANALYSE DES AVIS EMIS PAR LE CNU

TYPE D'AVIS CNU	SECTIONS CONCERNEES
ABSENCE D'AVIS	1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 26, 28, 70, 71,
AVIS GENERIQUES NON EXPLOITABLES*	13, 21, 29, 60, 64
AVIS GENERIQUES	27 (28 dossiers sur 30), 32, 37, 62
AVIS INDIVIDUALISES	27 (2/30), 30 (26), 31, 33, 34, 35, 36, 61, 63, 65, 66, 67, 68 (1/5), 69 (2), 74, 85, 86, 87

*Opposition au suivi de carrière, absence de transmission des avis aux établissements

B/ ANALYSE DES AVIS EMIS PAR LE CNU



Attention
portée

- aux conditions de travail (notamment matérielles),
- à une répartition équilibrée entre les activités d'enseignement et de recherche,
- Aux perspectives d'évolutions professionnelles (HDR, accès à une promotion de grade ou de corps),
- Aux responsabilités susceptibles d'être confiées (pédagogiques, collectives)
- ...

III- DEFINITION DE LA METHODOLOGIE AMU D'ACCOMPAGNEMENT DES EC

A/ Méthodologie proposée

=> Impliquer tous les acteurs concernés

Directeurs de
composante

Directeurs
d'unités de
recherche

Gouvernance
(VP recherche
/ VP
formation
notamment)

EC

DRH

SUMPP (le cas
échéant)

Action 1

Solliciter les directeurs de composante concernés par un avis générique de la section CNU afin de formaliser une réponse, transmise aux vice-présidents recherche et formation pour validation.

Action 2

Proposer à chaque enseignant-chercheur faisant l'objet d'une alerte ou d'une recommandation particulière d'être reçu par le directeur de composante concerné (ou son représentant pour les composantes à effectif important) et/ou le directeur d'unité de recherche

Action 3

Certains avis notent l'absence de rattachement recherche ; ils seront adressés au vice-président recherche.

Action 4

Saisie des avis génériques et individuels par la DRH après validation des vice-présidents recherche et formation.

Action 5

Sollicitation du SUMPP en cas de problématique médicale sous jacente.

B/ Suivi de carrière et dialogue social

La position du MESRI a été rappelée dans sa circulaire du 13 février 2018:

Il n'entre pas dans les compétences du comité technique d'examiner les mesures d'accompagnement professionnel que l'établissement va mettre en œuvre suite aux avis sur le suivi de carrière rendus par les sections, mais les principes généraux de la politique d'accompagnement peuvent lui être présentés pour information.

=> la méthodologie est donc présentée au CT du 18 juin 2019 pour information, en vue d'une mise en œuvre avant la fin de l'année universitaire.