

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

Secrétariat général

Paris, le **17 MARS 2016**

Direction générale
des ressources humaines

La ministre de l'éducation nationale, de
l'enseignement supérieur et de la recherche

Service des
personnels enseignants
de l'enseignement supérieur
et de la recherche

à

Sous- direction du pilotage
du recrutement
et de la gestion des
enseignants-chercheurs

Mesdames et Messieurs les Présidentes et
Présidents de section du Conseil national des
universités

Département de conseil
et d'appui
aux instances nationales

DGRH A2-2
n°0040

Objet : mise en œuvre du suivi de carrière : expérimentation en 2016 ; travaux en vue
d'une généralisation en 2017.

Affaire suivie par
Emmanuel GORIAU
Téléphone
01 55 55 63 09

Dans le cadre de la mise en œuvre du suivi de carrière, un bilan des expérimentations
menées depuis trois années a fait l'objet de présentations par certaines sections
expérimentatrices lors de l'assemblée plénière de la CP-CNU du 13 décembre 2013
et du 19 juin 2015.

Courriel
emmanuel.goriau
@education.gouv.fr

72, rue Regnault
75243 Paris cédex 13

Vous trouverez, en fichier joint, une synthèse des principales recommandations
formulées par les sections qui ont participé à cette expérimentation lors de la
campagne 2015 établie par la DGRH.

Ces recommandations ont conduit à faire évoluer le dispositif sur les points suivants :

- l'avis de l'établissement sera limité à la certification de l'exactitude des
données mentionnées dans le dossier individuel des agents ;
- l'agent aura la possibilité de remplir une rubrique de commentaires accessible
au seul CNU ;
- les sections auront la possibilité d'adresser un avis à destination de
l'établissement (consultable par l'agent) et un avis distinct consultable par le
seul enseignant-chercheur ;
- l'enseignant-chercheur disposera d'un droit de réponse à l'avis qui lui sera
transmis par le CNU.

Ces évolutions seront applicables dès la campagne 2016.

Par ailleurs, je vous rappelle les objectifs du suivi de carrière tels qu'ils ont été
énoncés par les sections expérimentatrices.

Le suivi de carrière :

- est un accompagnement de l'enseignant-chercheur tout au long de sa carrière, au travers d'un regard extérieur porté sur l'ensemble de ses activités ;
- n'est pas une évaluation ni un classement par le Conseil National des Universités et/ou les établissements des enseignants-chercheurs.

Le suivi de carrière permet :

- à l'enseignant-chercheur d'engager un dialogue direct avec sa section et de bénéficier de la part de cette dernière de conseils « extérieurs » pour sa carrière ;
- aux établissements de disposer d'un regard national et extérieur sur l'activité de leurs enseignants-chercheurs et de les accompagner au mieux de leurs besoins.

Ces objectifs ont été diffusés par la DGRH par note en date du 7 mai 2015 aux établissements de la vague A.

En vue de la campagne 2017, je vous informe qu'un groupe de travail a été constitué, sous l'égide de la DGRH, entre la CPU et la CP-CNU afin de préciser, voire de compléter, les objectifs précités, les modalités de mise en œuvre et, dans ce cadre, le rôle de chacun des acteurs.

J'attire votre attention sur l'importance de ce dispositif notamment pour les 32 % de la population des enseignants-chercheurs (dont 41 % pour les seuls maîtres de conférences) qui n'ont participé à aucune campagne de carrière examinée par le CNU (avancement, PEDR, qualification aux fonctions de PR) durant les cinq dernières années.

Vous trouverez ci-joint une évaluation du nombre d'enseignants-chercheurs concernés par la campagne 2016 du suivi de carrière ainsi que le calendrier 2016 modifié de cette opération.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments et du travail engagé avec la CPU et la CP-CNU dans la perspective d'une généralisation du suivi de carrière en 2017, je vous remercie de me faire savoir d'ici le **vendredi 15 avril 2016** si votre section participera à son expérimentation en 2016.

Mes services restent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Pour la ministre de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche,
et par délégation
la directrice générale des ressources humaines


Catherine GAUDY

- PJ :**
- synthèse des recommandations des sections à la suite de l'expérimentation du suivi de carrière (année 2015) ;
 - calendrier modifié de la campagne de suivi de carrière (année 2016) ;
 - tableau du nombre des enseignants-chercheurs concernés par le suivi de carrière (année 2016) ;
 - note DGRH du 7 mai 2015 adressée aux établissements de la vague A.

CPI : Monsieur le président de la CP-CNU

Bilan de l'expérimentation du suivi de carrière – année 2015

(Synthèse des rapports présentés par les sections expérimentatrices)

En 2015, six sections du CNU (les sections 05, 34, 60, 61, 63 et 68) ont participé à l'expérimentation du suivi de carrière des enseignants-chercheurs appartenant à la vague A d'évaluation du Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (établissements des académies de Bordeaux, Grenoble, Lyon, Toulouse).

Cette expérimentation prolongeait les deux années d'expérimentation menées en 2013 par deux sections du CNU (sections 34 et 63) et par trois sections du CNU en 2014 (sections 05, 34 et 63).

Les sections 60, 61 et 63 du CNU ont établi, à l'issue de la campagne 2015, un bilan sur ces opérations et ont formulé plusieurs recommandations :

1/ Les objectifs du suivi de carrière : les sections expérimentatrices ont rappelé qu'il ne s'agissait pas de porter un jugement de valeur sur la qualité des rapports ou le parcours professionnel des enseignants-chercheurs mais d'apporter une aide, un soutien à travers une vision extérieure sur les trois missions principales des universitaires : enseignement, recherche et implications collectives.

2/ Modalités d'expertise : les sections ont désigné deux rapporteurs qui ont analysé les rapports d'activité et les dossiers individuels des enseignants-chercheurs (un rapporteur MCF et un rapporteur PR pour les dossiers MCF et deux rapporteurs PR pour les dossiers PR) ;

3/ Restitution : les trois sections ont souhaité établir deux avis transmis par l'application ELARA :

- un avis destiné à la fois à l'établissement et à l'enseignant-chercheur ;
- un avis destiné uniquement à l'enseignant-chercheur qui lui a été transmis personnellement.

4/ Utilité du suivi de carrière :

- il permet d'établir un **dialogue direct** entre l'ensemble des enseignants-chercheurs et le CNU indépendamment de toute opération de carrière (avancement, CRCT, PEDR). Les sections peuvent mieux appréhender l'évolution du métier et les contraintes auxquelles sont confrontés leurs collègues (par exemple la recherche de financement qui prend une part de plus en plus importante). Inversement, le dispositif permet de mieux faire connaître le CNU, parfois peu connu ou méconnu par les enseignants-chercheurs. Dans ce cadre, la section 63 a souhaité que les dossiers ne soient pas examinés par le CAC en privilégiant un envoi direct au CNU (comme cela se pratique par le CoNRS) ;
- il favorise, entre les établissements et le CNU, une **coopération accrue** par la connaissance de leurs contraintes et de leurs pratiques ;
- il permet aux sections d'inciter des enseignants-chercheurs à **progresser dans leurs carrières** (passer une HDR, envisager une demande de promotion et/ou de CRCT, renforcer son implication dans la recherche et la production scientifique, développer des actions au niveau national ou international...).

Par ailleurs, la section 61 a souhaité que le ton général des recommandations demeure modéré et uniformisé pour éviter des comparaisons. Dans un même souci de recul et de neutralité, cette section a voulu éviter de recommander aux établissements d'accorder une promotion à un candidat.

5/ Points d'amélioration (exprimés par la section 63) :

- une validation par les établissements des missions exercées par les enseignants-chercheurs ;
- la mise en place d'un dossier unique pour l'ensemble des opérations de carrière (suivi de carrière, avancement, CRCT, PEDR, qualification) ;
- les rapports d'expertise de l'instance d'évaluation sur les laboratoires et les établissements où exercent les enseignants-chercheurs doivent être communiqués aux sections.

**Calendrier modifié du suivi de carrière des enseignants-chercheurs - année 2015-2016
pour les établissements relevant de la vague B de l'évaluation**

Mois	Jour	Suivi de carrière
avril	28 à 10 h	Ouverture de l'application pour le dépôt des dossiers de suivi de carrière
mai 2016	19 à 16 h	Fermeture de l'application pour le dépôt des dossiers de suivi de carrière
	à partir du 23	Ouverture de l'application ALYA pour la saisie des établissements
juin 2016	19	Fermeture de l'application ALYA pour la saisie des avis des établissements
	à partir du 22	Réunions des bureaux des sections du CNU.
juillet 2016		
août 2016		
septembre 2016		
octobre 2016	avant le 26	Réunions plénières des sections du CNU
	31	date limite de saisie des avis dans ALYA
novembre 2016	3	Ouverture de l'application pour la saisie des observations des enseignants chercheurs à destination du CNU

Enseignants-chercheurs relevant de la vague B

N° de la Section	Population de départ	Membres CNU élus + nommés	Population n'ayant pas participé à une campagne de carrière depuis 5 ans		
			Nombre	%	Nb de dossier / membres
01	341	36	146	42,8%	4,1
02	242	36	104	43,0%	2,9
03	52	24	18	34,6%	0,8
04	44	24	14	31,8%	0,6
05	335	48	118	35,2%	2,5
06	384	36	160	41,7%	4,4
Sous-total Droit, Sciences politique, économiques et de gestion	1398	204	560	40,1%	2,7
07	145	36	49	33,8%	1,4
08	70	24	20	28,6%	0,8
09	162	36	46	28,4%	1,3
10	47	24	14	29,8%	0,6
11	310	48	116	37,4%	2,4
12	81	36	35	43,2%	1,0
13	13	24	6	46,2%	0,3
14	185	36	63	34,1%	1,8
15	34	24	13	38,2%	0,5
16	303	36	116	38,3%	3,2
17	66	24	15	22,7%	0,6
18	78	24	27	34,6%	1,1
19	167	36	66	39,5%	1,8
20	16	24	2	12,5%	0,1
21	149	36	53	35,6%	1,5
22	204	36	54	26,5%	1,5
23	207	36	82	39,6%	2,3
24	37	24	14	37,8%	0,6
70	134	24	39	29,1%	1,6
71	91	24	37	40,7%	1,5
72	14	24	3	21,4%	0,1
73	11	24	1	9,1%	0,0
74	197	24	50	25,4%	2,1
Sous-total Lettres et Sciences Humaines	2721	684	921	33,8%	1,3
25	256	48	64	25,0%	1,3
26	310	48	83	26,8%	1,7
27	701	48	225	32,1%	4,7
28	238	48	69	29,0%	1,4
29	72	24	21	29,2%	0,9
30	135	36	33	24,4%	0,9
31	170	36	40	23,5%	1,1
32	279	48	77	27,6%	1,6
33	189	36	52	27,5%	1,4
34	6	24	1	16,7%	0,0
35	100	24	28	28,0%	1,2
36	92	24	23	25,0%	1,0
37	27	24	15	55,6%	0,6
60	484	48	133	27,5%	2,8
61	390	48	98	25,1%	2,0
62	212	36	59	27,8%	1,6
63	348	48	110	31,6%	2,3
64	216	36	73	33,8%	2,0
65	135	36	46	34,1%	1,3
66	181	36	56	30,9%	1,6
67	132	36	42	31,8%	1,2
68	108	36	22	20,4%	0,6
69	68	24	15	22,1%	0,6
Sous-total Sciences et	4849	852	1385	28,6%	1,6
85	91	36	38	41,8%	1,1
86	137	36	39	28,5%	1,1
87	80	36	28	35,0%	0,8
Sous Total Pharmacie	308	108	105	34,1%	1,0
Total général	9276	1848	2971	32,0%	1,6

* population de départ en excluant :

- les agents nommés depuis moins de 5 ans dans le corps (date de nomination après le 31/12/2010)
- les agents partant en retraite d'ici 4 ans (ayant 66 ans - âge moyen de départ à la retraite - avant 2020);
- les agents ayant candidaté à l'avancement de grade ou la qualification (dossiers recevables et examinés) au cours des 5 dernières années;
- les agents ayant candidaté à la PES/PEDR (nationale) au cours des 5 dernières années.