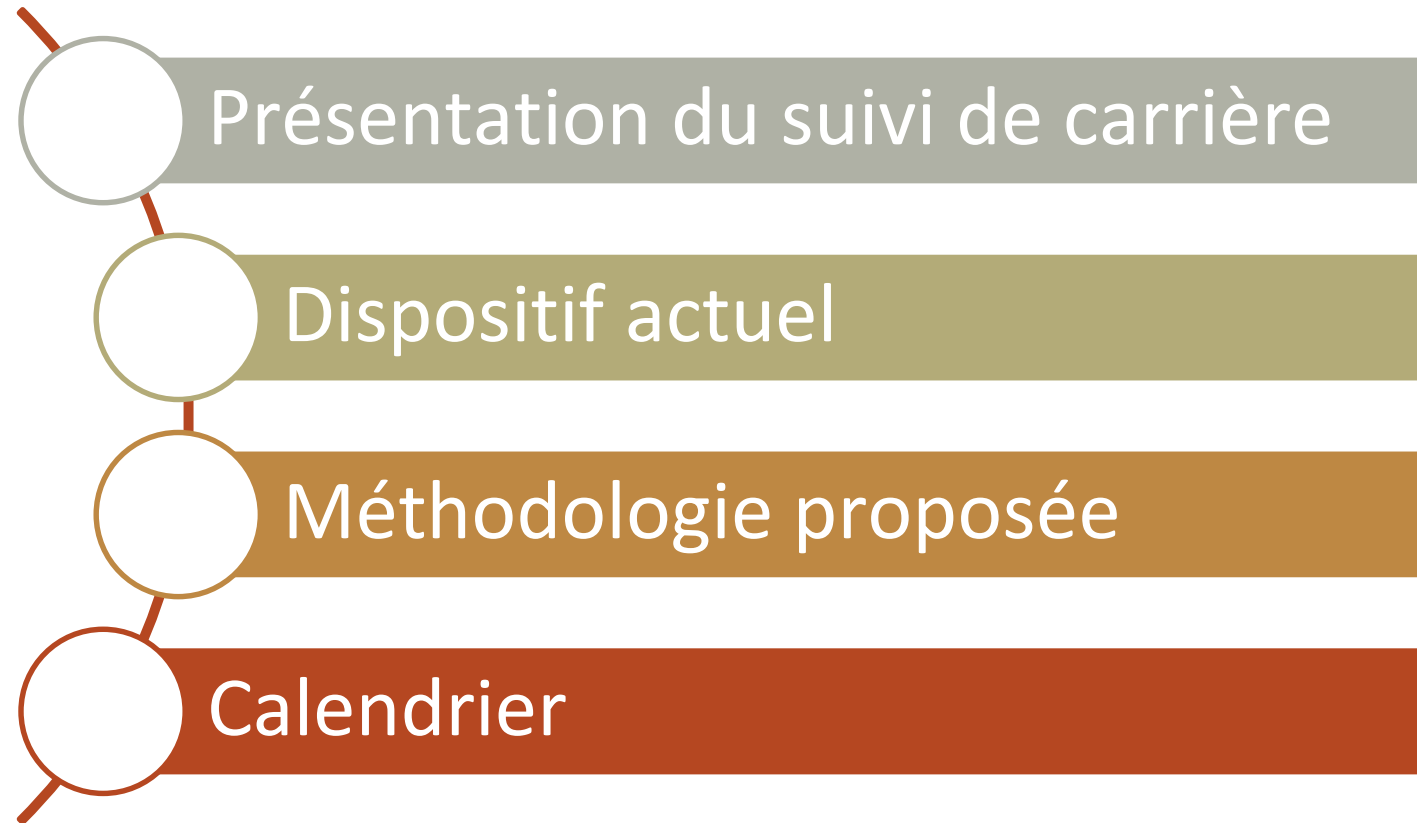




Mise en œuvre du suivi de carrière

CT 7 juillet 2022



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

Retard de mise en œuvre liés au manque d'adhésion de la communauté universitaire

- Août 2015: inscription du suivi de carrière dans les missions du CNU (décret 92-70)
- décembre 2015, vote de la CP-CNU d'un moratoire sur la mise en place du SDC prévu par le décret du 2 septembre 2014.
- 2016 : groupe de travail DGRH-CPU-CNU qui abouti à la généralisation du dispositif en 2017

Evolutions issues des discussions DGRH-CPU-CNU

- Suppression de l'avis du CAC
- Possibilité pour EC 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

Septembre 2014 : inscription du SDC dans le statut des EC (art. 7-1 et 18-1)

- Réalisé 5 ans après la 1^{ère} nomination dans un corps EC ou après un changement de corps, puis tous les 5 ans.
- Rédaction d'un rapport rédigé en dehors de toute promotion avec une prise en compte de l'ensemble des activités de l'EC
- Création d'un lien direct EC /section CNU
- Prise en considération des établissements de ce dispositif en matière d'accompagnement professionnel

Mise en œuvre généralisée à partir de 2017

Le SDC est réalisé 5 ans après la 1^{ère} nomination ou après un changement de corps puis tous les 5 ans.

Ou

A la demande de l'EC

Dépôt d'un rapport d'activité à destination du CNU.

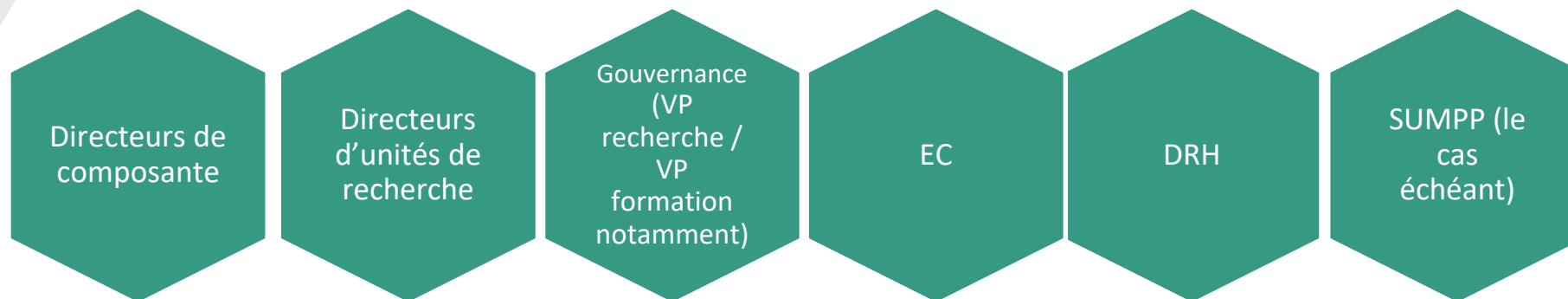
Droit de réponse de l'EC Répartition annuelle des sections concernées

Le SDC s'inscrit dans une relation individuelle et confidentielle entre les EC, l'établissement et le CNU

L'établissement prévoit des mesures d'accompagnement professionnel lorsque l'avis rendu par une section du CNU contient des suggestions d'actions

Les instances de l'établissement ne sont pas compétentes pour consulter les dossiers de suivi de carrière ainsi que les rapports d'activités ni formuler d'avis. Les mesures d'accompagnement sont mises en œuvre dans le cadre d'un dialogue avec l'EC et l'ensemble des acteurs internes concernés en lien avec la DRH.

Dispositif actuel adopté par l'établissement en juin 2019 (CT / CA)



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.

Conformément aux principes votés en instance, les directeurs d'UFR ont été sollicités en novembre 2019 pour les campagnes 2017 et 2018

- ❖ proposer une réponse aux avis génériques émis par certaines sections du CNU
- ❖ proposer un entretien aux agents concernés par un avis individualisé faisant l'objet d'une alerte ou d'une recommandation particulière.

	Nb dossiers déposés	Nb avis CNU rendus	Avis rendus par les directeurs UFR
2017	611	352	122
2018	50	28	7



La procédure s'est arrêtée à ce stade : les VPF et VPR n'ont pu être sollicités du fait du changement de gouvernance. Aucune mesure d'accompagnement n'a été saisie dans l'application ministérielle.

Méthodologie proposée : création de 2 commissions paritaires

Commission permanente

Rôle :

Répartition de l'analyse des dossiers

Composition :

- 6 représentants des OS (1/OS élue au CT)
- 6 représentants de la Gouvernance (VP F / VP R / VP RH / VP QVT / VP thématique concerné / Doyen concerné).

Commission plénière

Rôle :

Mise en œuvre des solutions et suivi de la mise en œuvre dans le temps

Composition :

- 10 représentants des OS (sur la base des résultats au CT)
- 6 représentants de la Gouvernance (VP F / VP R / VP RH / VP QVT / VP thématique concerné / Doyen concerné)
- 4 élus dont 2 de la CFVU (1 collègue A et 1 collègue B) et 2 de la CR (1 collègue A et 1 collègue B)
- + experts invités (DRH + directeur de labo)

Périmètre du SDC 2021

Personnels prioritaires

EC rattachés aux sections :
1, 61, 63, 67, 68, 70, 73, 85, 86 et 87

Calendrier campagne
2021

Saisies des mesures
d'accompagnement RH par les
établissements : **jusqu'au 30
novembre 2022**

Analyse des avis campagne 2021

