CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

Assemblée Générale de la CP-CNU

- Paris, 5 décembre 2025
- Prochaine assemblée plénière : **jeudi 18 juin 2026**

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

1 - Adoption du compte rendu de la réunion plénière du 18 juin 2025
2 - Informations générales
3 - Bilan d'étape des groupes de travail :
- GT disciplines rares
- GT conditions de travail, discriminations
- Etablissements à effectifs restreints

4 - CoARA

Déjeuner 12h30
Reprise 14h

5 - Intervention de Madame Isabelle Regner, VP Egalité Hommes-Femmes à Aix Marseille Université et Monsieur Bernard Mossé du Camp des Milles
6 - Utilisation de l'Intelligence Artificielle
7 - Retour sur le déploiement de l'application Odyssée
~~8 - Bilan LPR~~
~~9 - Bilan des campagnes de qualification 2025~~

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

1- Adoption du compte rendu de la réunion plénière du 18 juin 2025

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

2- Informations générales

- LPR
- Indemnités 2025
- Webinaire CP-CNU – Réseau National des Collèges Doctoraux
- Avancement de grade

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

2- Informations générales

- LPR
- C1 : pas de revalorisation
- Chaire Professeur Junior (CPJ) devraient être poursuivies…
- C3 pas de modifications : 2026 = 2025
- Promotion interne (repyramidage) ??? Calendrier maintenu ?

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

2- Informations générales

- Indemnités 2025 :
- Courriers bureau CP-CNU (20/11 ; 25/11 ; 4/12)

Réponse du 4/12 :

Monsieur Franck Loureiro, conseiller Social, Vie étudiante et Outre Mer auprès de Monsieur le Ministre Philippe Baptiste, confirmant que "les mesures du CNU permettant le paiement des indemnités ont été intégrées aux dotations de fin d'année des établissements. Elles seront donc bien notifiées en décembre".

+ RDV à venir entre CP-CNU et Monsieur le ministre

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

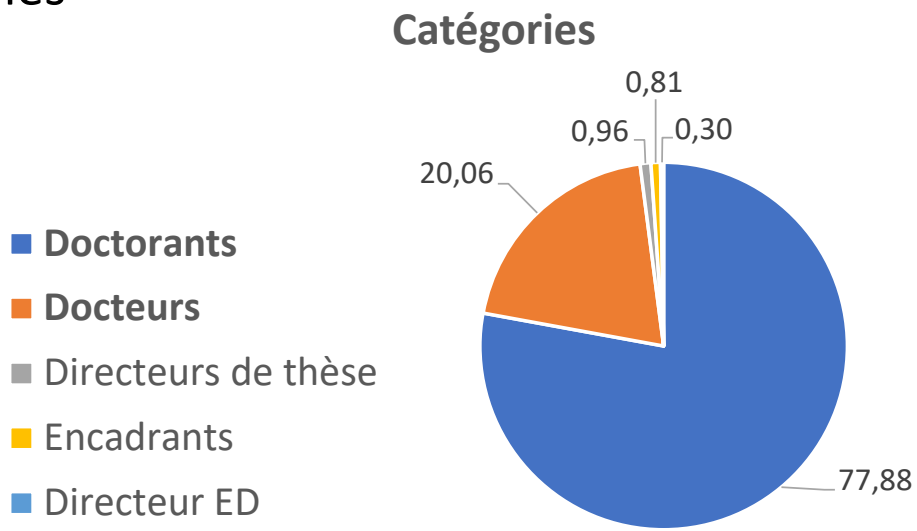
CNU
Conseil National des Universités

2- Informations générales

- **Qualif : webinaire RNCD-CPCNU - 3/07/2025 – 1800 connexions**
- Information diffusée par les écoles doctorales

https://www.rncdfrance.fr/accueil

Prochain webinaire : jeudi 2 juillet 2026



CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

2- Sollicitations de la CP-CNU :

vers les partenaires

- 3 bilatérales avec DGRH (09/09 – 23/09 – 30/10)
+ réunions de travail spécifiques :

- Bilan LPR (4/11)
- Retour Odyssée (13/11)

- 1 réunion France Université – CP-CNU (29/10)

+ Entretiens dans le cadre de missions institutionnelles

- Mission Cours des Comptes : évaluation de politique publique sur les partenariats entre la recherche publique et les entreprises (4/09)
- Audience auprès du député Henrik Davi dans le cadre d'un avis sur la Recherche et Enseignement Supérieur (6/10) (https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/cion-cedu/l17b2043-tvii_rapport-avis)

+ Communiqués (soutien ESR Palestine, communiqué commun FU-CP-CNU)

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

2- Sollicitations de la CP-CNU :

vers les collègues

- Université de Reims – 3/04
- Université de Poitiers – 1/07
- Université de Toulouse – 2/07
- Université de Strasbourg – 6/11
- Université d'Angers – 28/11

À venir :

- Université de Rennes – 6/01/2026
- Université de Caen – 31/03/2026
- Université d'Orsay - ??

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

2- Informations générales

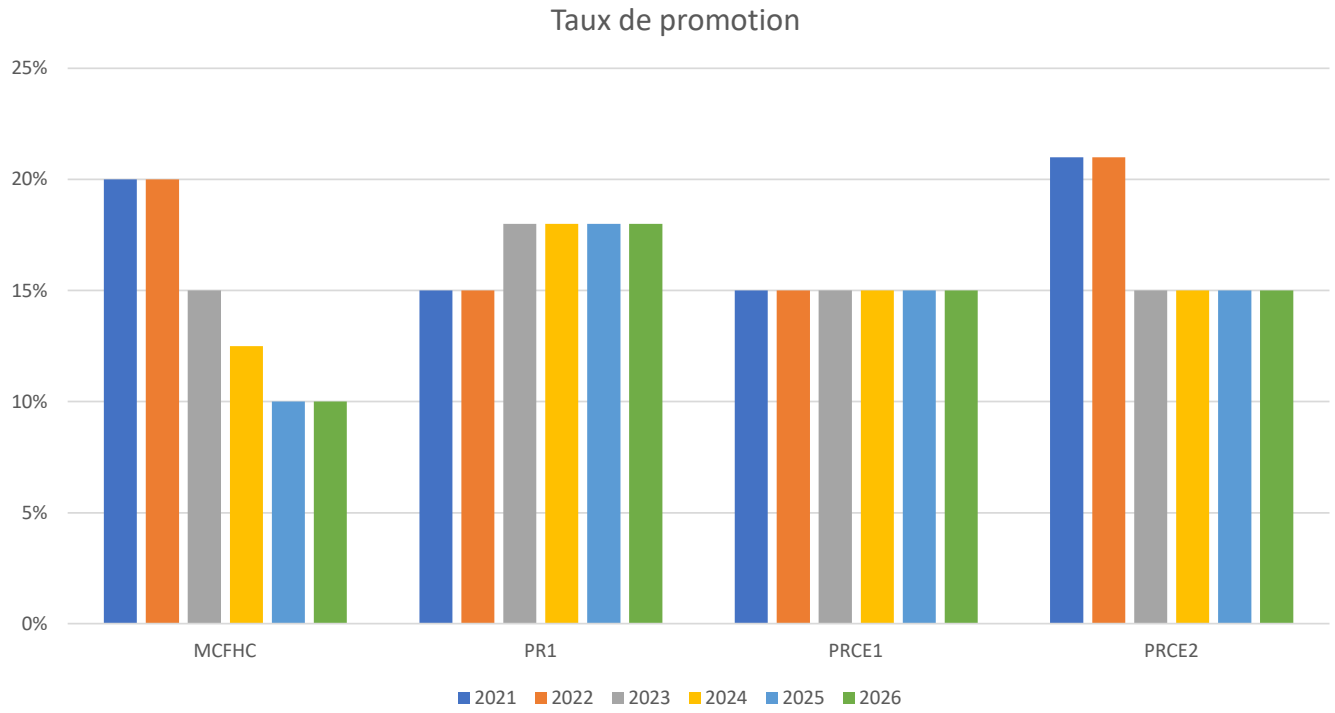
- Avancement de grade
  https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052820480

Arrêté du 13 novembre 2025 fixant pour l'année 2026 les taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace

Arrêté du 13 novembre 2025 fixant pour l'année 2026 les taux de promotion dans certains corps de fonctionnaires relevant du ministère de ...

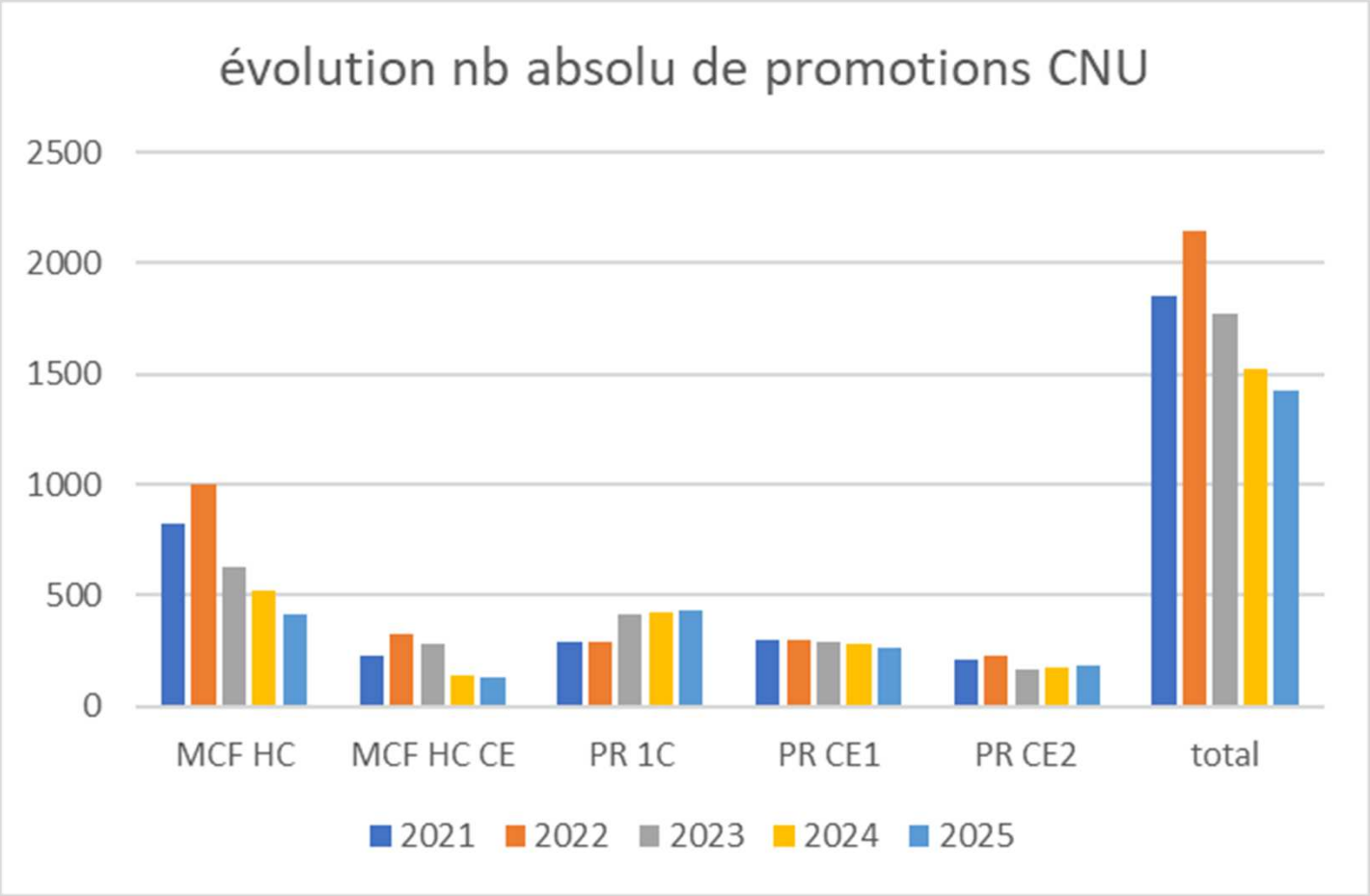
Professeur des universités de 1re classe	
Pour 2026	18 %
Professeur des universités de classe exceptionnelle 1er échelon	
Pour 2026	15 %
Professeur des universités de classe exceptionnelle 2e échelon	
Pour 2026	15 %
Corps des maîtres de conférences	
régi par le décret n° 84-431 du 6 juin 1984 modifié fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences	
Maître de conférences hors classe	
Pour 2026	10 %

Avancement de grade « de droit commun »



https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000047278227
https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052820480

Avancement de grade « de droit commun »



En 2021 : 826 promo MCF-HC
=> 2025 : 411 promos MCF-HC

En 2021 : 224 promo MCF-EX
=> 2025 : 134 promos MCF-EX

En 2021 : 292 promo PR1C
=> 2025 : 433 promos PR1C

En 2021 : 298 promos PR-CE1
=> 2025 : 267 promos PR-CE1

En 2021 : 214 promos PR-CE2
=> 2025 : 183 promos PR-CE2

Assemblée Plénière de la Commission Permanente du CNU, 5 décembre 2025

France Universités

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

INFORMATION PRESSE – LUNDI 24 NOVEMBRE 2025 - PARIS

Reconnaissance des enseignants-chercheurs : France Universités et le CNU demandent un retour à un taux de promotion de 20 %

Assemblée Plénière de la Commission Permanente du CNU, 5 décembre 2025

Carrière sur deux grades

Protocole PPCR (2017) : les carrières des enseignants-chercheurs doivent se réaliser sur deux grades minimum.

Circulaire n° 2018-039 du 19-2-2018 : « *….le protocole PPCR pose le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades. À cette fin, le taux de promotion déterminé par arrêté des ministres en charge de l'enseignement supérieur, du budget et de la fonction publique définira un contingent de promotions permettant la réalisation de cet objectif*. ».

Lignes directrices de gestion du 25-3-2024 - MESR - DGRH A1-2: « *Le MESR offre des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades. Le principe est de permettre a minima à tous les agents déroulant une carrière complète d'évoluer au moins au sein de deux grades [1] conformément aux dispositions du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) et au paragraphe 2.a du rapport annexé à la loi de programmation de la recherche et approuvé à l'article 1 de ladite loi.*» ;

Bilan des LDG Carrières (CSA juillet 2025) : « *Le ministère assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades. L'objectif est de permettre a minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR*. »

Carrière sur deux grades

Bilan Lignes de Gestion Carrière – présentation Comité Social d'Administration - MESR juillet 2025

- **Départ à la retraite des enseignants-chercheurs en 2023 : 448 MCF et 539 PR.**

	MCF CN	MCF HC	MCF EX	Total
Retraite	145	146	157	**448**
Part du grade	*32,4%*	*32,6 %*	*35,0%*	***100,0%***

	PR 2C	PR 1C	PR CE1	PR CE2	Total
Retraite	62	165	114	198	**539**
Part du grade	*11,5%*	*30,6%*	*21,2%*	*36,7%*	***100,0%***

« **La grande majorité des enseignants-chercheurs partis à la retraite** dans le grade de MCF CN entre 2021 et 2023 **n'ont pas candidaté à la hors classe**, selon les données disponibles depuis 2011. »

Motion déroulement de carrière sur deux grades

La CP-CNU demande que le ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche prenne toutes les dispositions nécessaires, dont une augmentation significative des taux de promotions, pour permettre a minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d’évoluer au moins au sein de deux grades conformément aux dispositions du protocole PPCR.

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

Point d'information sur le projet de **charte de déontologie**

Volonté de mise à jour et de modernisation de l'actuelle charte de déontologie des membres du Conseil national des universités (adopté en 2021).

✓Orientations générales du nouveau texte:

- resserrement sur le strict objet d'une charte déontologique,
- précision du vocabulaire,
- mise à jour réglementaire.

✓Travail en cours de finalisation dans l'attente de la sécurisation de certains points par la DGRH

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

3- Bilan d'étape des groupes de travail :

GT disciplines rares

GT conditions de travail, discriminations

Etablissements à petits effectifs

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

GT Disciplines rares

ASSEMBLEE GENERALE

CP-CNU

5 décembre 2025

Assemblée Plénière de la Commission Permanente du CNU, 5 décembre 2025

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

GT VSS, discriminations et conditions de travail

Réunion du 5 décembre 2025

Assemblée plénière CP-CNU

https://prezi.com/view/SoBG6Kp6BuXDRnSQCm61/

Assemblée Plénière de la Commission Permanente du CNU, 5 décembre 2025

Motion d'alerte sur la disparition de la médecine du travail dans les établissements publics de l'ESR

La CP-CNU réunie en assemblée générale, le 5 décembre 2025, alerte le ministère sur la situation critique des services de médecine du travail dans les établissements publics de l'ESR, dont elle rappelle le caractère essentiel et réglementaire. Alors que nous assistons à une recrudescence des situations de souffrance au travail et des conditions de travail dégradées, les personnels qui composent ces services sont en diminution constante, allant même jusqu'à une complète disparition dans nombre d'établissements. La CP-CNU exige que des moyens accrus soient alloués à la médecine du travail dans les établissements publics de l'ESR afin de préserver la santé physique et mentale des collègues.

.

Texte 1 : Sensibilisation aux biais d'évaluation (à l'attention des membres du CNU)

Le constat d'une inégalité genrée dans le déroulement de la carrière ainsi que dans les différentes missions des enseignants et des enseignantes – chercheurs et chercheures conduit la CP-CNU, réunie en assemblée générale le 5 décembre 2025, à devoir sensibiliser les acteurs et actrices de l'ESR aux biais d'évaluation. Prendre conscience de ces biais est une première étape pour évaluer de manière juste et équitable les dossiers des collègues indépendamment du sexe, du genre, de l'âge, de l'appartenance ethnique ou de toute autre motif de discrimination. La CP-CNU s'engage à œuvrer à former et informer les membres du CNU aux biais tout au long de la mandature.

Texte 2 : Déclaration des situations personnelles particulières (à l'attention des candidats et candidates aux avancement, RIPEC, et CRCT)

La CP-CNU réunie en assemblée générale le 5 décembre 2025 constate qu'un grand nombre de collègues sont touchés par des situations personnelles particulières liées à des situations d'aidant et d'aidante, des périodes de parentalité, de la souffrance au travail, de la longue maladie, des situations de handicap, etc. et que très peu d'entre elles et eux en font état dans leurs dossiers. Elle incite les personnels à rendre visible ces éléments dans leurs dossiers d'évaluation (prime, avancement, ou CRCT) par un paragraphe introductif au dossier afin que les sections s'emparent de ces singularités.

Texte 3 : Évolution du modèle de dossier à télécharger : avancement, RIPEC, et CRCT (à l'attention du ministère)

La CP-CNU, réunie en assemblée générale le 5 décembre 2025, demande au ministère de modifier la trame rédactionnelle mise à disposition des candidats et candidates en insérant la rubrique « Situations particulières personnelles » ci-dessous avant la « Synthèse du parcours professionnel » pour la RIPEC C3 et l'avancement de grade et après la « Situation administrative » pour le CRCT.

« Situations particulières et d'exercice professionnel personnelles : Préciser ici les situations particulières pouvant éclairer l'instruction du dossier comme situation d'aidant et d'aidante, parentalité, souffrance au travail, longue maladie, situation de handicap, etc. en détaillant les périodes concernées ».

Texte 4 : Recommandations aux rapporteurs des dossiers RIPEC, Avancement de grade, CRCT (à l'attention des membres du CNU)

La CP-CNU réunie en assemblée générale le 5 décembre 2025, recommande aux rapporteurs et rapportrices d'accorder une attention particulière aux dossiers des collègues présentant des parcours marqués par des singularités liées à des situations d'aidant et d'aidante, des périodes de parentalité, de la souffrance au travail, de la longue maladie, des situations de handicap, etc. pour les promotions, les primes et les CRCT. Cette attention peut se matérialiser par l'allongement de la période d'évaluation quand il s'agit d'une période définie (RIPEC C3) ou au contraire son raccourcissement par exemple dans le cadre d'une évaluation sur la totalité de la carrière (Promotion ou CRCT) ou encore d'axer l'examen du dossier sur les périodes d'activité les plus intenses. La CP-CNU s'engage à ce que ces mesures soient publicisées et diffusées aux établissements.

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

Etablissements à effectifs restreints

Qu’est ce qu’un établissement à effectifs restreints?

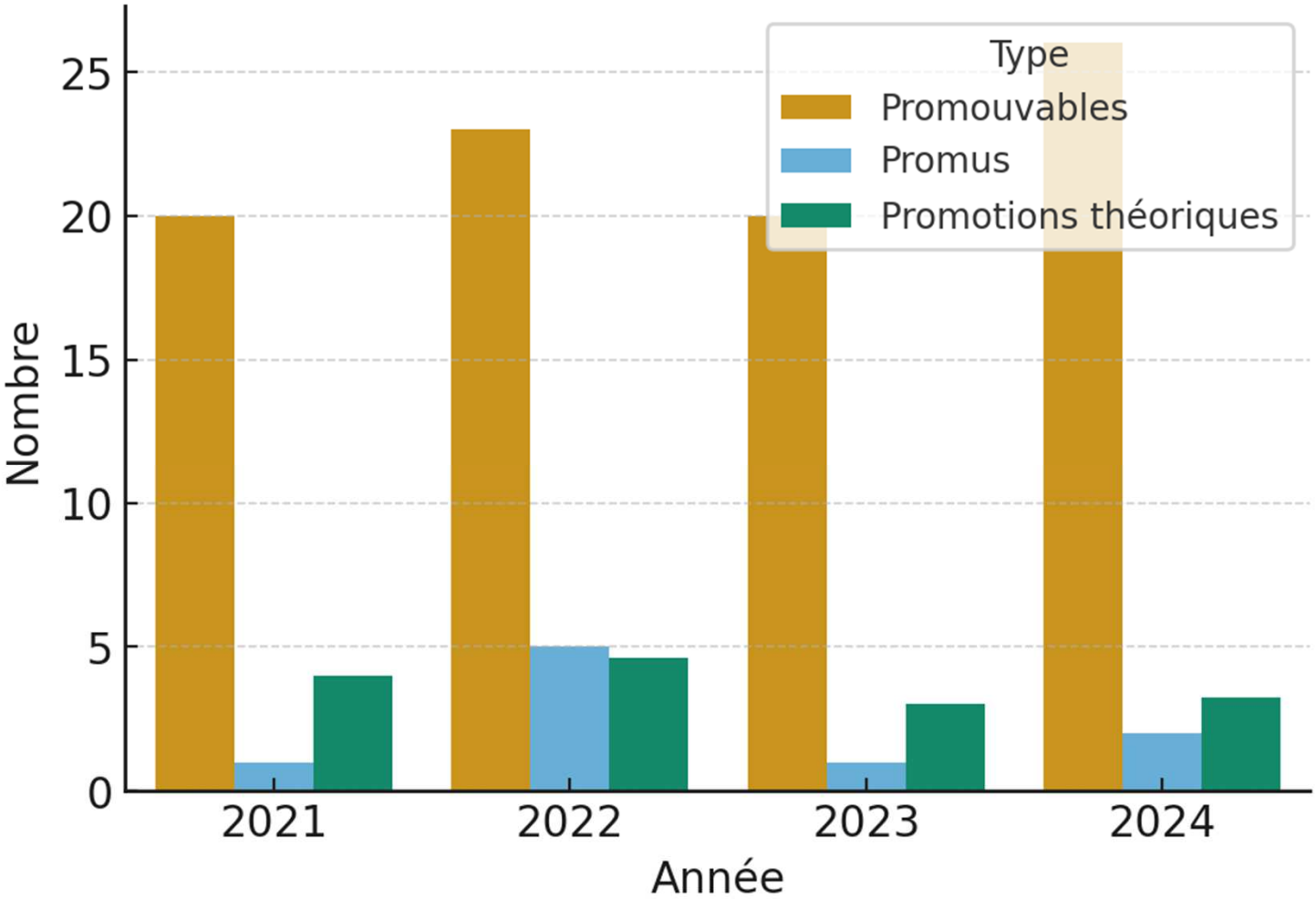
•Pour les **MCF** : l’établissement est dit à « faibles effectifs » quand il compte **moins de 50 enseignants-chercheurs (EC)** dans la discipline ou globalement selon le contexte.

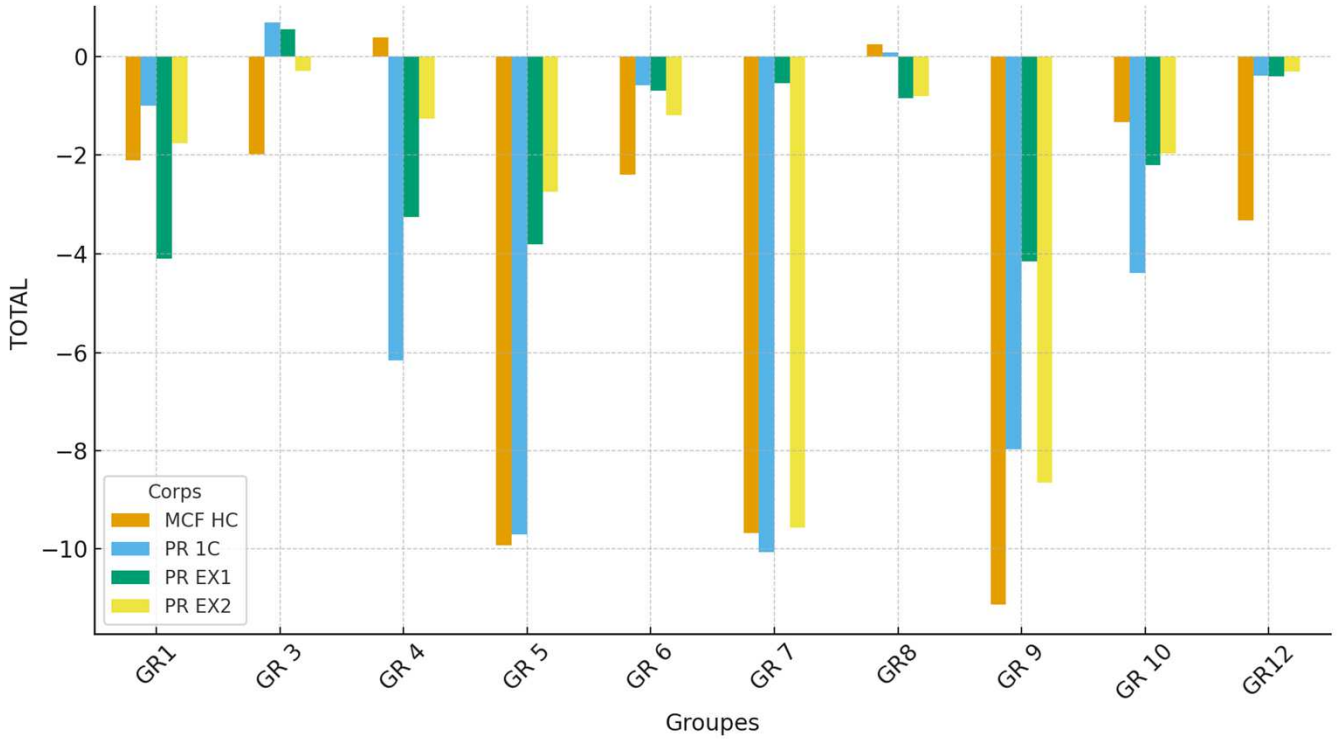
•Pour les **PR** : le seuil est de **moins de 30 professeurs**.

•44 établissements :Environ 1000 EC (50000 au total)

•1 seule voie de promotion possible: promotion nationale/CNU

•Exemple des MCF HC du Groupe 1





Au final sur 2021-2024, tous groupes confondus : déficit de 134 promotions.

(Pour rappel: lors de la mandature 2015-2019 le GT carrière avait estimé a environ une perte de chance d'environ 50 promotions/an.)

Création d'une voie 2: promotion locale des établissements à effectifs restreints

Super groupe 1 (groupe 1-4,12):	206 (33%)
Super goupe 2 (groupe 9):	202 (32,5%)
Super groupe 3 (5-8, 10):	215 (34,5%)

- l'attribution des promotions « effectif restreint » doit être faite par le CNU sur la base des groupes existants, avec une taille des commissions permettant une gestion souple (nombre de membres convoqués, question du quorum, période où réalisée ce travail…) ;

- dans la mesure où les critères d'attribution doivent rencontrer les préoccupations des promotions au titre de l'établissement, il est proposé que les « super groupes » définissent précisément leurs critères en fonction également de l'implication locale et du contexte local d'exercice du métier ;

- Il est proposé que la section qui ne promeut pas un EC d'un établissement à effectif restreint au titre national puisse faire un rapport circonstancié à destination de la commission d'examen des demandes de promotion au titre des établissements à effectif restreint.

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

CR Réunion Cabinet Ministre du 15 février 2019

Ministère de l'ESRI, 21 rue Descartes

Personnes présentes :
Philippe BAPTISTE, Directeur du Cabinet
Pierre COUBAL, DGRH

Composition de la délégation CP-CNU :
Caroline GRUSON, Jean-Paul DEROIN

Début de la réunion : 15h

« promotions des enseignants-chercheurs affectés dans des établissements à effectif restreint (ils ne disposent actuellement que de la voie nationale). Proposition CP-CNU :

Trouver une seconde voie fondée sur le groupe CNU (cf. chiffres issus des analyses DGRH dans le CR du bureau de la CP-CNU du 7 février dernier).PB et PC sont plutôt d'accord avec notre analyse. La DGRH a bien tenté de voir si les « petits » établissements pourraient disposer de contingents de promotions mais cela ne marcherait que pour la moitié desdits établissements.

Notre proposition basée sur la structure des groupes actuels – en fait trois « groupes » : 1. DEG-ALL-SHS, 2. ST (sauf groupe 9) et 3. groupe 9 seul – semble être reçue favorablement.

2. Points d'information et d'actualité

Avancement (cas des établissements à effectifs restreints)

Pour ces établissements (<30 PU et/ou <50 MC), (re)trouver une **seconde voie d'avancement** possible.

Vote unanime de l'AG CP-CNU en juin 2018.

Intérêt de la CDEFI.

PROPOSITION DE VOTE

« La CP-CNU demande que les EC affectés à des établissements à effectifs restreints, candidats à un avancement de grade et non promus par leur section CNU, bénéficient d'une seconde possibilité par l'intermédiaire d'une commission constituée sur la base du groupe CNU. »

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

5 - Intervention de Madame Isabelle Regner, VP Egalité Hommes-Femmes à Aix Marseille Université et Monsieur Bernard Mossé du Camp des Milles

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

4 - CoARA

CoARA : Coalition for Advancing Research Assessment (https://coara.org)

La France a participé activement dans sa création avec appui du MESR via le Comité National pour la Science Ouverte (https://www.ouvrirlascience.fr/le-comite-pour-la-science-ouverte/)

CoARA

- **Objectif principal** : réformer méthodes et processus d'évaluation de la recherche, des chercheurs et des institutions de recherche.

Constat : Les systèmes d'évaluation existants qui **reposent largement sur des indicateurs bibliométriques** (nombre de citations, facteur d'impact des journaux, h-index, etc.), **ont montré leurs limites** pour reconnaître la diversité des contributions scientifiques ou encourager des pratiques de recherche de qualité.

- **Mode d'actions** : création de structures de coordination nationales (**chapitres**) dans les pays membres.

Un **chapitre national CoARA** regroupe les organisations signataires et membres d'un même pays (universités, organismes de recherche, agences, ministères, etc.) -> favoriser la coopération, l'échange de bonnes pratiques et la cohérence des réformes en matière d'évaluation de la recherche, conformément aux 10 engagements de CoARA.

CoARA : 10 engagements à respecter par les organisations signataires

Quatre engagements de cœur (principes fondateurs), qui définissent ce qu'est une bonne évaluation:

1) Reconnaître la **diversité des contributions** et **des carrières** en recherche
2) Fonder l'évaluation principalement vers une **évaluation qualitative** (avec **l'évaluation par les pairs** au centre), soutenue par une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs
3) **Abandonner** les usages inappropriés d'**indicateurs bibliométriques** (facteur d'impact des revues, h-index…) dans les processus d'évaluation
4) **Éviter l'usage de classements d'institutions** de recherche dans les évaluations

CoARA : 10 engagements à respecter par les organisations signataires

Six autres engagements (engagements de moyen) : définissent comment mettre en place cette bonne évaluation.

5) Engager des ressources pour réformer l'évaluation de la recherche (temps, formation, structures internes)
6) Réviser et développer les critères, les outils et le processus d'évaluation adaptés à chaque contexte disciplinaire (CV narratifs, ..)
7) Sensibiliser, communiquer de façon transparente, former sur les critères et le processus d'évaluation
8) Échanger les pratiques et expériences pour apprendre mutuellement et au-delà de la Coalition (RetEx)
9) Communiquer publiquement les progrès réalisés dans la mise en œuvre des engagements
10) Évaluer les pratiques, critères et outils sur la base de preuves solides et de l'état de l'art de la recherche sur la recherche et rendre les données librement disponibles.

CoARA

Deux façons de rejoindre CoARA :

1) Signataire de l'Accord (signatory)

2) Membre à part entière de CoARA (full member)

<u>Signataires et membres</u> soutiennent publiquement la réforme de l'évaluation de la recherche selon les 10 engagements fondamentaux et **s'engagent à soumettre un plan d'action dans l'année suivant la signature**.

<u>Seuls les membres</u> participent aux Assemblées générales, votent pour élire le comité de pilotage (Steering Board) et approuver les documents de gouvernance, prennent part aux décisions collectives de la coalition.

Les signataires peuvent devenir membres à tout moment; aucune cotisation n'est exigée pour l'adhésion.

CoARA

Septembre **2025** :

- La coalition compte environ **800 membres** (Universités, organismes de recherche, agences de financement, ministères, associations savantes et éditeurs scientifiques) dans 55 pays.
- **13 groupes de travail opérationnels** (exemples de thématiques : évaluation des carrières académiques, reconnaissance des données et logiciels, intégration de la science ouverte, indicateurs responsables, ..). Production de guides, boîtes à outils et études de cas pour accompagner les réformes
- **18 Chapitres Nationaux** : coordination locale des réformes et adaptation des principes de CoARA aux contextes nationaux.
- Impact politique : ERC, European Research Council, intègre progressivement de critères qualitatifs dans les candidatures.
- **CoARA Boost project (**financement de 5M€ par l'Union Européenne dans le cadre de Horizon Europe)

CoARA : chapitre français

Septembre 2025 :

2025 :

- Chapitre français de la Coalition pour l'Avancement de l'Évaluation de la Recherche (https://coara.fr) créé en 2023; 60 organismes signataires dont 53 sont membres
- Copilotage France : Fabien BORGET (AMU), Marion CIPRIANO (INSERM)
- Rencontre avec la CP-CNU en juillet et en septembre

- **Objectif du chapitre français :** Multiples voix d'évaluation (Hcéres, Universités, Organismes de recherche, Organismes de financement de la recherche) -> créer un **lieu d'échange des bonnes pratiques** valorisant les engagements CoARA parmi ces différentes institutions.

CoARA : chapitre français

ENJEUX

- Réforme nécessaire : améliorer les pratiques d'évaluation en allant vers une évaluation plus qualitative que quantitative. Mise en place d'outils (par exemple : guide évaluateur, outils pour rédiger un CV narratif, ..)

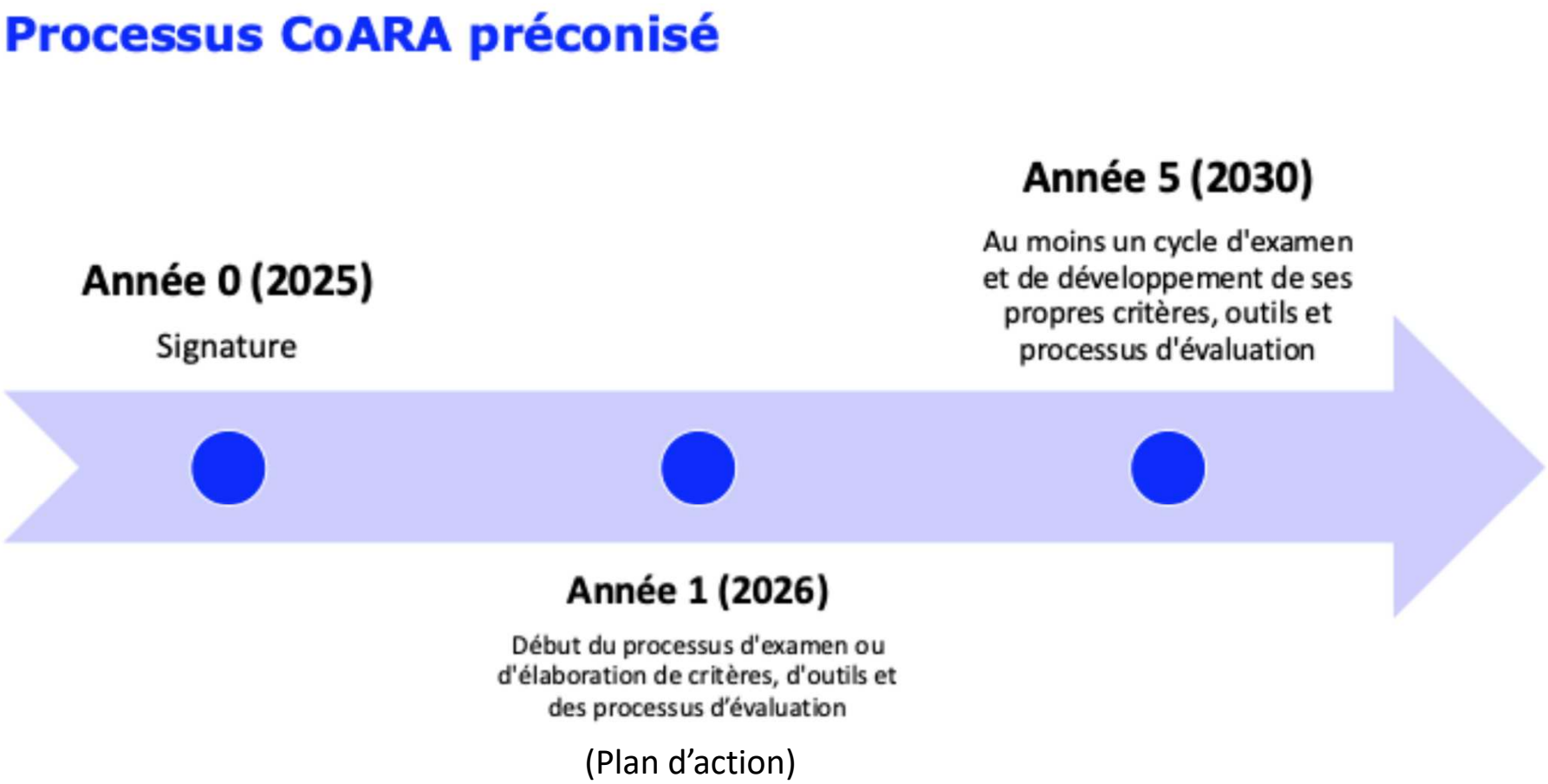
- Intégrité scientifique et Science Ouverte : garantir la transparence, la reproductibilité et la valorisation des données de la recherche

- Impact IA : comment appréhender l'IA dans le processus d'évaluation, de publications, …

- Dynamique internationale (tout en tenant compte des spécificités nationales)

- Des ressources pour l'évaluation dans un système qui évalue toujours plus

CoARA : chapitre français



(Plan d'action)

Assemblée Plénière de la Commission Permanente du CNU, 5 décembre 2025

CoARA : chapitre français

Pour en savoir plus

- https://coara.fr

- Disponibilité de M Fabien Borget, CNU31, AMU pour discussion ou présentation de CoARA dans les différentes sections (fabien.borget@univ-amu.fr)

Proposition de vote

Le CNU adhère aux engagements cœur de la coalition CoARA :

- Reconnaître la diversité des contributions et des carrières en recherche
- Fonder l'évaluation principalement vers une évaluation qualitative (avec l'évaluation par les pairs au centre), soutenue par une utilisation responsable d'indicateurs quantitatifs
- Abandonner les usages inappropriés d'indicateurs bibliométriques (facteur d'impact des revues, h-index…) dans les processus d'évaluation
- Éviter l'usage de classements d'institutions de recherche dans les évaluations

Le quorum n'étant plus réuni, cette proposition n'a pas été mise au vote

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

6 - Utilisation de l’Intelligence Artificielle

RECOMMANDATIONS DU BUREAU DE LA CP-CNU

- **Ne jamais transmettre de données confidentielles qui pourraient être divulguées et utilisées ultérieurement par les logiciels de l'IA**,

- ***Le bureau de la CP-CNU encourage les sections à profiter de cette occasion pour s'interroger sur le sujet de l'IA et de son utilisation ou non dans le cadre du CNU.***

- Le bureau de la CP-CNU interpelle la DGRH afin qu'elle s'empare de la question de l'IA et mette à jour le vademecum.

CP-CNU
Commission permanente du Conseil National des Universités

CNU
Conseil National des Universités

7 - Déploiement de l’application Odyssée

Mise en place d’Odyssée : retour d’expérience (“retex”) – 13 novembre 2025.

Politique de sécurité : modification du mot de passe tous les ans => communication prévue

Mise en place d'Odyssée : retour d'expérience ("retex") – 13 novembre 2025.

1 – <u>Ce qui change en 2025</u>

- Possibilité de donner **accès aux membres du bureau pour la saisie** des rapporteur·trices et les résultats (paramétrage possible, par défaut «non»).

- Possibilité de saisie automatique de la **désignation des rapporteur·trices par dépôt d'un fichier tableur** (comme pour les résultats).
La DGRH nous fournira la liste des rapporteurs de la section ; plusieurs formats fonctionneront.
(Le «pas-à-pas» et la «saisie de masse» existent toujours).

- Possibilité **d'exporter la liste des demandes de qualification** dans un fichier tableur (format excel) incluant un numéro de candidat·e.

• **Suppression du bouton de «Recours» automatique.**
• **Suppression du bouton de «demande de rapport» automatique** mais réflexion sur la sécurisation de la transmission des rapports

Mise en place d'Odyssée : retour d'expérience ("retex") – 13 novembre 2025.

2 – <u>En cours de développement</u>

- Possibilité d' **accès à tous les dossiers par l'ensemble des membres** de la section

- Appel au groupe dans Odyssée pour 2026.

<u>Ce qui ne se fera pas</u> : **historique des qualifications** :
200 000 candidatures sur Galaxie : pas possible d'y récupérer les historiques (une seule base pour tous les postes : MCF, ATER, etc).

Développement de la partie «avancement de grade» d'Odyssée
=> Ateliers de travail à venir (2026)