

## Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU (74e section)

**Remarque préalable : grand étonnement qu'un travail collectif n'ait pu être mené au sein du CNU, que seul un travail à la marge et des réponses individuelles soient autorisés et que les délais impartis soient si courts à cette période de rentrée.**

### 2.1 Missions actuelles

- Qualifications : questions spécifiques

1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?	La procédure de qualification semble satisfaisante dans ses modalités. Un dossier dématérialisé avec des dates de dépôt strictes, comme pour les promotions, pourrait sans doute améliorer les choses. Un archivage des demandes de qualifications et des avis permettrait un meilleur suivi des dossiers.
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 actuelle semble pertinente. Une procédure de qualification à vie semble exclue car elle supposerait que certains dossiers pourraient ne plus évoluer. En revanche, il paraît judicieux de considérer les demandes de requalification sur des critères assouplis par rapport à une qualification initiale.
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 ?	Deux éléments de réponse : la procédure de qualification est une forme de « stimulant » ou d'objectif pour les doctorants qui souhaitent rentrer dans les critères fixés par leur section. Sauf à modifier complètement l'esprit actuel, une qualification a posteriori semble difficile car quand un candidat a obtenu un poste il devient plus difficile de refuser son recrutement, vis-à-vis de lui et vis-à-vis de l'université qui assume la responsabilité de ce recrutement. La qualification doit pouvoir rester une condition nationale d'accès à la fonction et non une validation (les critères de recrutement locaux et de validation nationale pouvant ne pas être identiques).

<p>4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?</p>	<p>Ces procédures des voies spécifiques, dans la mesure où elles ne sont pas la règle générale, semblent légitimes. Il reste toutefois la difficulté évoquée ci-dessus d'un refus de qualification toujours plus difficile à exprimer a posteriori. Totalement contre ces voix spécifiques favorisant le localisme et plaçant de fait les candidats dans des situations inégales. Nul n'a à craindre la procédure normale si son dossier de candidature le mérite.</p>
<p>5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?</p>	<p>Les modalités de recours actuelles posent la question des critères de qualification dans le cadre de la procédure de recours. Il serait sans doute souhaitable que les groupes soient amenés à définir des critères de qualification communs. Mais peut-être est-ce illusoire et contradictoire avec le principe d'autonomie des sections ainsi que leurs spécificités disciplinaires. Concernant les experts désignés, les candidats devraient pouvoir disposer d'un droit de récusation argumenté et présenté au bureau, qui l'accepterait ou non (ce principe existe au plus haut niveau de la justice administrative et il n'y a donc normalement pas d'obstacles juridiques ici). Ce droit permettrait de renseigner le bureau qui n'est pas forcément au courant des concurrences, conflits et « animosités particulières ». Une telle procédure en amont permet de limiter les contentieux ensuite. Par ailleurs, il faudrait que la constitution des groupes examinant les recours puisse permettre une représentativité disciplinaire suffisante à l'examen des cas.</p>
<p>6. Publications prises en compte</p>	<p>Si les listes AERES restent la référence principale, il faudrait que les instances chargées de réviser ces listes fassent leur travail de réajustement et de renouvellement plus régulièrement (comme elles s'y étaient engagées), et intègrent de manière plus dynamique les revues récentes.</p> <p>De plus, il faudrait mieux prendre en compte les spécificités des disciplines dans l'évaluation des publications qualifiantes : meilleure prise en compte des ouvrages et chapitres d'ouvrages pour les sciences humaines et sociales par exemple</p>

- Promotions (promotion d'échelon, avancement de grade, changement de corps)

<p>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 ...)?</p>	<p>Ce type de proposition paraît démagogique et donc exclue. Elle va à l'encontre des principes d'excellence de la recherche (et de la qualité de l'enseignement, ici très largement oublié. Un Pr excellent chercheur peut être en totale perte devant un amphi de 1<sup>ère</sup> année et ainsi être tenté de sous-traiter ses CM à des ATER). Elle va dans le sens d'une suppression de fait de la procédure de qualification PR. De surcroît, elle semble contradictoire avec la procédure du 46.3. Enfin, elle risque de violer l'équité d'un concours de recrutement de la fonction publique en instituant des critères différents de sélection.</p> <p>Rien n'empêche de proposer la suppression de l'existence de deux corps séparés. Les différences pratiques et indiciaires s'exprimeraient ensuite, dans un même corps unifié, en fonction de la détention ou non d'une HDR. HDR qui, en l'état des choses, donne à un MCF qui en est titulaire les mêmes prérogatives qu'un PR... sans pour cela que le CNU ait eu son mot à dire en terme de vérification des compétences.</p> <p>La justification de « l'excellence » n'est pas celle qui doit prévaloir car tous n'accordent pas la même importance à cette excellence et tous n'en donnent pas la même définition... En unifiant le corps des EC introduirait des nouvelles dynamiques professionnelles, pourrait contribuer à réduire la hiérarchisation des attributions, les effets de mandarinat liés au statut, et pourrait permettre des redistributions de tâches, fonctions et manières de penser autrement que par le statut...</p>
--	--

2. Réflexion sur le changement d'échelon	Ne relève pas des missions du CNU mais pose la question de la progression des carrières.
<p>3. La procédure actuelle d'avancement de grade</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La procédure Electra : est elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ?</li> <li>○ 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 ?</li> <li>○ Recours : Peut on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ?</li> </ul>	<p>La procédure dématérialisée est globalement satisfaisante. Il serait souhaitable toutefois que les avis formulés par les universités, comme ceux formulés par les CNU soient harmonisés selon un même cadre commun afin d'assurer l'équité des candidats et la pertinence/utilité de ces avis. Il paraît important également que l'avis du CNU, seul garant d'une comparaison intra section, soit systématiquement pris en compte au niveau local. Instaurer des règles communes de prise en compte des informations à la fois nationales et locales est peut-être à envisager. Une procédure de recours semble difficilement envisageable, sauf à considérer un contingent de promotions non distribué au préalable. Car de tels recours pourraient impliquer des changements dans le « classement » des candidats.</p>
○ Faut il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ?	Ne relève pas des missions du CNU mais pose la question de la progression des carrières.
○ Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements ?	Ces promotions pourraient être assurées par les groupes du CNU, sous réserve que les groupes disposent d'un contingent non négligeable de promotions spécifiques supplémentaires.
○ Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant ?	Un principe de 50% de promotions nationales et 50% de promotions locales pourrait être retenu. Il devrait en être de même pour ce qui est des CRCT et des PES. Il serait bon que le nombre de promotions nationales et locales puisse être étoffé.
○ Le nombre de promotions dans chaque grade est il satisfaisant ? Si non, en faut il plus/moins ?	Depuis plusieurs années, il y a toujours plus de dossiers que nous considérons comme « méritant des promotions » mais ne les obtenant pas à cause du manque de nombre de promotions disponibles. Il faut donc augmenter le nombre de promotions.

● CRCT : questions spécifiques

<p>1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?</p>	<p>Globalement, le nombre de CRCT est toujours insuffisant : il y a toujours plus de candidats valables que de semestres à distribuer. Il faut donc augmenter le nombre de semestres, quitte à ne pas les utiliser si une année il y a moins de demandes valables (ce qui serait étonnant). La question du suivi du CRCT se pose. Nécessité d'une double expertise.</p>
<p>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 ?</p>	<p>D'une manière générale, un avis du CNU en direction des établissements est souhaitable pour les promotions, les attributions de CRCT et les PES. La même chose est souhaitable dans le sens inverse. Sous réserve que ces avis soient formulés dans un cadre commun. Cependant, l'avis doit correspondre à une barre minimum qu'il faut franchir, sans mettre en difficulté le demandeur vis à vis de son institution d'appartenance.</p>
<p>3. Périodicité : faut-il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?</p>	<p>Eventuellement. Sous réserve d'un contrôle scientifique en amont et en aval par le CNU. Autrement, dit, pas de CRCT de pure convenance et pas d'automatisme si les exigences d'un CRCT n'ont pas été remplies le tour précédent. Mais ceci signifie sans doute qu'il faut peut être définir des critères communs d'attribution des CRCT dans les grandes lignes. L'absence totale de suivi des CRCT en aval est dommageable. Il faut l'instituer mais donner les moyens pour cela (pas de traitement de dossiers supplémentaires sans moyens associés).</p>

## 2.2 Les missions perdues par les sections CNU (Reclassement et changement de section)

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Faut il que le CNU les récupère ?</li> </ul>	<p>Pour les reclassements, la prise en compte de carrières à l'étranger, notamment, exige une connaissance des pratiques des pays ou métiers d'origine. L'exercice reste difficile et très approximatif à ce jour sans un « guide » qui pourrait fixer des règles ou principes au plan national : tel niveau d'emploi dans tel pays conduit à tel niveau de rémunération et de reclassement dans le système français. Pour les changements de section, les sections de CNU sont les mieux capables de déterminer leur périmètre de compétences.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)</li> </ul>	<p>En même temps que la gestion des carrières. Sur sollicitation de l'EC concerné</p>

## 2.3 Les éventuelles futures missions

### ● Suivi national des carrières

<p>1. Opportunité de cette nouvelle mission : pour les EC, quels en seraient l'intérêt, les intentions, les objectifs, la portée ?</p>	<p>La 74<sup>ème</sup> section s'est prononcée pour une évaluation récurrente tous les 5 ans, calées sur les quinquennaux des universités et les évaluations AERES, qui ne soit pas considérée comme une sanction mais plutôt comme un bilan de parcours. En particulier pour aider les collègues en difficulté.</p> <p>Mais cette évaluation récurrente n'est à envisager que si elle tient compte des diverses activités (pédagogiques, recherche, administration), les spécificités locales et personnelles d'exercice du métier, et les spécificités disciplinaires ; seulement si « l'excellence » n'est pas seule gouvernante ; seulement si la dimension humaine de l'exercice du métier est prise en compte</p> <p>De nombreuses autres sections s'étant prononcées totalement contre cette évaluation récurrente, la section 74 suivra l'avis majoritaire qui se dégagera.</p>
--	---

2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?	Dossier dématérialisé allégé (les fiches individuelles actuelles ?), en complément des dossiers des laboratoires. Mais, en complément, un travail d'évaluation qualitative de la situation locale doit être prévue si l'on veut prendre en compte toutes les facettes du métier (pédagogiques, recherche, administration), les spécificités locales et personnelles d'exercice, les spécificités disciplinaires et la dimension humaine de l'exercice du métier.
3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?	Reste à définir pour permettre la prise en compte de la partie qualitative de l'évaluation (entretiens avec des personnes ressource dans l'environnement institutionnel de l'enseignant chercheur.
4. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?	Comme indiqué précédemment, tous les 5 ans, en phase avec les contrats quinquennaux des universités et des laboratoires.
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 ... ) ?	Tout collègue qui le souhaite pourrait demander en sus de l'évaluation récurrente une évaluation en cours de contrat. Idem pour les universités, par exemple dans le cadre d'une procédure de recours d'une décision de non promotion ou non attribution de CRCT ou PES.

- 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 situation actuelle n'est pas du tout satisfaisante : tous les membres de l'AERES sont désignés sans aucun représentant élu des personnels. Le CNU doit participer à la désignation des membres des comités d'évaluation. A terme : suppression de l'AERES.
2. Élection : cette nouvelle mission demanderait-elle une ré-élection de l'ensemble des sections CNU?	Non. Elle est déjà dans les textes.

- Primes

1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes ?	<p>Il est souhaitable que la moitié de ces primes soit attribuée par les sections. Seules les sections peuvent avoir une vision nationale d'une discipline. En outre, un avis de la section pour les attributions locales est souhaitable et devrait être systématiquement pris en compte au niveau local.</p> <p>L'expertise de devrait pas oublier de prendre en compte les spécificités locales d'exercice qui permettent plus ou moins l'accès à des contrats de recherche, encadrements de doctorants et autres...</p>
2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?	Fonctionnement comme pour les CRCT et les promotions dans le cadre d'un contingent national.
3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions ?	Pas d'influence a priori. Sauf à définir l'obtention de ces primes comme un critère explicite et donc affiché d'une section (peu réaliste toutefois), c'est un élément d'un dossier de qualification ou de promotion.

- 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 ?	Le CNU qualifie, les universités recrutent. Les procédures doivent rester distinctes pour éviter le mélange des genres. Autant que faire se peut, on ne peut être juge et partie.
2. Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ?	Les universités sont autonomes et définissent leurs modalités et critères de recrutement, dès lors que les comités de sélection sont bien référés aux sections du CNU correspondantes à l'emploi mis au concours.
3. Recours : faudrait-il que le CNU puisse être saisi par une commission de recrutement pour un recours en cas conflit avec la	C'est au candidat qui n'aurait pas été recruté de déposer un recours, gracieux d'abord, puis éventuellement contentieux. Il peut toujours



décision du CA de l'établissement ? Envisageable	solliciter un avis du CNU à l'appui de son recours s'il l'estime utile.
4. Peut on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?	On peut envisager que dans le cadre des procédures de recrutement offertes par le LRU, les CNU puissent se prononcer et donner un avis dans l'esprit des 46.3, mais non décisionnel. Néanmoins, cela alourdirait la procédure et irait à l'encontre de l'autonomie des universités.
3 – Réflexions et propositions relatives au fonctionnement, à la composition et au mode d'élection du CNU	La situation actuelle n'est PAS DU TOUT satisfaisante : les nominations, alors qu'elles devraient compenser des déséquilibres provoqués par les élections, ont fait exactement le contraire dans la section 74. Il faudrait instaurer un droit de regard de la CP CNU sur les nominations, pour vérifier qu'elles respectent les principes de rééquilibrage ! Si ce n'est pas le cas, il faut passer à 100% d'élus !

● Propositions

1. Suppléants	Le ministère a déjà indiqué que les suppléants sont habilités à participer à tous les débats des sections. Les suppléants constituent une avancée majeure permettant non seulement de partager le travail quand les agendas des titulaires ne permettent pas leur présence, mais ils permettent dans certains cas de compenser un manque de représentation disciplinaire (sciences de l'éduc par exemple pour la composition actuelle du CNU 74).
2. Quorum	Pas de raisons de changer les règles de quorum.
3. Les nommés	Une plus grande transparence dans les procédures de nomination et les critères utilisés est souhaitable et un contrôle par la CP CNU pour les respecter. Une autre solution serait de les exclure tout simplement.
4. Absence d'un membre du bureau ?	Elle doit rester exceptionnelle et admise qu'en cas de force majeure.

5. Indemnités	Le système actuel semble satisfaisant (une partie fixe et une partie en fonction du nombre des dossiers étudiés). Par contre, la rétribution indemnitaire n'est pas à la hauteur du temps passé à l'étude des dossiers.

- La déontologie

1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?	Les règles actuelles mises en place au cours du mandat précédent fonctionnent bien. Pas de raison de les modifier, sauf pour la question des nominations (voir supra) et les difficultés à faire fonctionner des spécificités disciplinaires dans la constitution des critères dans un champ pluridisciplinaire (comme en STAPS)
2. Envisager de nouvelles règles	NON.
3. Traitement des dossiers des membres des sections	Il faut interdire purement et simplement les auto-promotions. Pas question de fixer un pourcentage maximal de promotions des élus au cours d'un mandat Le pourcentage est un arbitraire intenable et injustifiable. Tout élu renonce à une promotion durant son mandat. Cela permet aussi le renouvellement régulier des membres CNU. Cas limites pouvant être discutés : les suppléants, à condition de ne pas siéger durant toute l'année de leur demande ; cas plus limite encore : un titulaire, qui devrait se faire remplacer l'année de sa demande.

- Indépendance des sections

1. Comment la garantir ?	Indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et syndical : réformer le système des nominations (voir ci-dessus). Indépendance des sections vis-à-vis de la CPCNU : respecter la primauté de l'assemblée générale et mettre au vote toute proposition émanant directement de l'assemblée générale.
2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures ?	L'appartenance des sections à la CPCNU doit permettre d'assurer les règles de fonctionnement communes (procédures, déontologie, fiches d'avis, etc.) sans toutefois empiéter sur les critères propres à chaque section.

● les moyens

1. Indemnités et décharges horaires ?	Pas de changement a priori sur les modalités actuelles. Mais s'assurer que le montant des décharges soit harmonisé entre universités et automatique dès lors qu'un membre du CNU en fait la demande.
2. Locaux et moyens en personnels ?	Mise en place en local au sein des universités, d'un véritable secrétariat des sections, notamment pour la saisie des résultats, leur mise en ligne et l'organisation des sessions de travail.
3. Fichier national des enseignants-chercheurs ?	Un fichier national des enseignants-chercheurs, tel qu'il existait autrefois, peut être utile pour rassembler l'ensemble des informations sur les membres d'une section et offrir une « photographie » du paysage disciplinaire.