

Avis et propositions de la section 64 du CNU

(Suite à la réunion de la section du 04/09/2012)

En préambule, la 64^e section pense que **la LRU devrait être largement revue**, prérequis permettant de **lever le verrou législatif** qui interdit nombre des propositions émanant de la communauté scientifique.

Vision du CNU

Pour une discipline, le CNU offre la **vision nationale indispensable** des enseignants-chercheurs et est le **garant de l'indépendance et de l'impartialité** lors de la **comparaison des dossiers pour les primes, les CRCT, les qualifications et les promotions**. Une composition majoritaire de représentants élus, ainsi que des évaluations menées en toute autonomie sur la base de critères objectifs et publiés sont des gages essentiels pour que le CNU puisse garantir un **certain équilibre** en contrepoids des pratiques parfois iniques adoptées localement. Trop de situations nous sont remontées de nombreux établissements, dénonçant des dérives clientélistes et une distribution orientée des primes et promotions vers les proches des équipes présidentielles. Le CNU offre donc une **bonne alternative** aux procédures locales (qui doivent demeurer pour des collègues très impliqués dans la vie locale de l'établissement).

Qualifications

Afin d'alléger la procédure de qualifications, il est suggéré de :

- Qualifier pour 5 ans au lieu de 4. La 64 n'est pas favorable à une qualification à vie du fait de candidats **ne satisfaisant plus** aux critères en raison des évolutions thématiques en cours de carrière.
- Charger les services du ministère de vérifier la conformité administrative des dossiers.
- Rendre la fiche synthétique obligatoire dans le dossier, dans un souci d'uniformisation et d'équité des candidats.
- L'ordre dans la procédure de qualification par le CNU **en amont** est de loin préférable et devrait être maintenu.
- Voies spécifiques (voir ci-après promotion). Elle pourrait être largement diminuée.
- Recours : il ne doit pas constituer une session de qualification supplémentaire, mais se limiter à examiner le dossier en l'état effectivement déposé lors du dernier refus, les évolutions ultérieures ne pouvant être prises en compte pour des raisons d'équité.

Promotions

Un volant de **promotions** de changement de corps géré par le CNU devrait être prévu pour permettre la promotion de candidats MC (qualifiés) dans le corps des professeurs dans leur université d'origine, ce qui n'est actuellement possible qu'à travers le 46.3 trop basé sur l'investissement local. Ces promotions permettraient de **reconnaître les MC** qui ont un dossier **compétitif au niveau national**.

- La procédure Electra peut sûrement être améliorée, mais fonctionne de façon satisfaisante.
- Le circuit actuel du dossier est satisfaisant.
- Pas de recours sur les promotions qui sont par définition un concours.
- Le nombre de promotions pourrait être plus élevé, mais il doit surtout être **corrélé au vivier de promouvables** sous forme de pourcentage.
- Le nombre d'échelons compte moins que le **relèvement du point d'indice**. En tout état de cause, augmenter le nombre d'échelons ne doit pas affecter les possibilités de promotion.
- Absence de promotions locales dans les petits établissements, à gérer éventuellement par d'autres établissements
- Les promotions devraient être **majoritairement traitées par le CNU** et les promotions locales minoritaires en nombre, réservées aux seuls candidats TRES impliqués au niveau local. En revanche, pour compléter le dispositif, une promotion par changement de corps pourrait être créée et gérée au niveau national par le CNU.

CRCT

- La 64^e section du CNU souhaite conserver l'évaluation des CRCT.
- Les CRCT devraient être plus nombreux et non sécables en semestres.
- La 64^e section aimerait avoir un retour des candidats ayant bénéficié d'un CRCT pour évaluer la pertinence des critères adoptés lors de l'affectation des congés.
- Il ne semble pas impératif de solliciter l'avis du CNU pour les CRCT demandés localement.
- La 64^e section est défavorable au CRCT systématique perçu comme un dû et réaffirme au contraire toute l'importance du projet soumis à l'évaluation par le CNU.

Missions perdues

Il est légitime que le CNU statue sur les changements de section, mais pas le reclassement.

Futures missions

- Suivi national des carrières : la 64^e section a déjà exprimé son opposition et la réitère ici, n'en comprenant toujours pas la pertinence, ni l'usage qu'il est prévu d'en faire, notamment au plan local.
- Évaluation des unités : Le CNU doit continuer à désigner un représentant **en tant que membre expert qualifié** pour les enseignants-chercheurs dans les comités de visite, mais il n'a pas les moyens budgétaires et humains d'en faire davantage. Le CNU devrait être consulté sur la composition finale du comité de visite afin d'éviter les déséquilibres de représentation scientifique observés dans certains comités AERES. Par essence, la constitution d'un comité de visite doit être un **dispositif concerté entre les tutelles** des laboratoires et des personnels les constituant (CNU, CoCNRS).
- Primes : Les primes (PES) doivent être attribuées par une instance nationale unique sur les critères d'excellence scientifique. **Le CNU constitue une entité qui remplit tous les critères énoncés pour octroyer la PES**. Les établissements ne devraient même plus avoir la possibilité de se soustraire à cette instance pour les primes (sauf à créer un pourcentage minimale de primes locales). Enfin, **leurs montants devraient être harmonisés** selon les établissements comme du temps des PEDR, et attribués pour 5 ans en cohérence avec la durée des contrats et des laboratoires.

Recrutement

La communauté de la 64^e section consultée éprouve des réticences pour le maintien des comités de sélection dans leur format actuel (très couteux, très difficiles à mettre en place, peu performants, de composition parfois discutable et à l'origine d'une mauvaise connaissance des nouveaux recrutés par la communauté d'accueil, source de difficultés d'insertion). Le CNU ne pense pas réaliste l'ajout de membres du CNU dans tous les comités de sélection (en 2 étapes), ni la validation des comités de recrutement. En revanche, le CNU pourrait être **saisi lors de recours** ou de conflit entre le comité de recrutement et l'établissement.

Les membres du CNU suggèrent la création de comités de recrutement comprenant un nombre significatif et systématique de membres externes, même si en soi, la parité externe/interne n'est pas un garant de la qualité du recruté et devrait être supprimée. L'élection des membres internes aurait l'avantage d'impliquer l'ensemble des enseignants-chercheurs locaux dans ces comités, ainsi que dans le suivi de leurs décisions.

Fonctionnement du CNU

Le mandat des membres des sections devrait lui aussi être porté à 5 ans, en cohérence avec la durée des contrats.

La nomination des membres est opaque (et incomplète dans la 64^e...) et le CNU devrait être informé des critères pris en compte pour le choix des membres nommés.

L'inégalité de traitement au niveau indemnitaire titulaire/suppléant devrait être **supprimée**.

La déontologie voudrait que tout débat concernant un personnel d'une université se fasse **en l'absence** des autres membres du même établissement. Une solution consisterait à ce qu'ils sortent de la salle à ce moment là. Leurs capacités de vote pourraient alors être transférées à d'autres membres de la section.

L'indépendance de la section vis-à-vis de toute forme de pression (politique, financière et idéologique) est essentielle. Aussi, une harmonisation des procédures est **difficile à envisager** du fait des différences entre les disciplines. En revanche, l'idée d'harmoniser par **groupe** de sections est peut-être à creuser.

Indemnités / décharges horaires : il faut résoudre le problème que pose **l'inégalité de traitement entre titulaires et suppléants**.

Le fichier national de **classement** n'a pas été communiqué au CNU depuis 2010. Or, ce fichier est utile aux procédures du CNU. En 2011, seule la liste des promouvables était disponible.

Une salle de grande taille pouvant accueillir les titulaires et les suppléants, ainsi qu'une connexion internet pour tous les membres seraient le début de conditions de travail **acceptables**.
