

– Réponses du Bureau de la 9^e section –

1 – Quelle vision avez-vous du CNU et de son importance sociétale et universitaire ?

Le CNU reste la seule instance qui puisse équilibrer les exigences nationales et les besoins locaux. Son importance est cruciale et son rôle irremplaçable si l'on reste attaché à cet équilibre.

2 – Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU

2.1 Missions actuelles

● **Qualifications : questions spécifiques**

1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ?

La quantité de travail exigée par cette procédure est lourde, mais pas surhumaine. Il ne semble pas souhaitable de l'alléger, d'autant que le récent doublement du nombre des conseillers, dû à la création des sièges de suppléants, a diminué par deux la charge de travail

Si oui, comment ?

Sans objet

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 ?

Une validité plus brève alourdirait inutilement la tâche du CNU ; une validité à vie serait catastrophique et encouragerait sans aucun doute la paresse intellectuelle des candidats : on pourrait néanmoins envisager une validité quinquennale des qualifications, de manière à alléger un peu la charge des sections.

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 ?

La qualification – c'est-à-dire la validation par l'instance nationale de la qualité scientifique d'un dossier – doit absolument précéder toute démarche locale. C'est précisément l'un des points sur lesquels le CNU contrebalance efficacement les calculs et déviations locales.

4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?

La 9^e section exprime sa réticence devant la procédure résultant de l'art. 49-3 : nous venons ainsi de perdre une chaire de littérature française de la Renaissance à Strasbourg (alors que le comité avait désigné un collègue répondant parfaitement au profil défini), le CA ayant interrompu le concours sans consulter la section concernée.

5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?

Les modalités de recours doivent être améliorées par la mise en place d'un véritable secrétariat du CNU. Puisque les présidents de section transmettent les avis et conclusions des travaux de leur

section au Ministère, ce dernier doit assumer la charge de la première réponse (demande d'information) et gérer la mise en œuvre d'une procédure véritablement formalisée de recours dans laquelle, dans l'intérêt de toutes les parties, le président de section n'a pas à monter en première ligne.

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

- 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 ...)?

Ce type de transformation paraît plus que dangereux. Sa seule possibilité encouragerait de facto le localisme – la logique institutionnelle du CNU y est absolument opposée.

- 2. Réflexion sur le changement d'échelon**

A priori le changement d'échelon ne relève pas du CNU. Mais on pourrait utilement ouvrir une réflexion sur le 2^e échelon de la classe exceptionnelle, qui fonctionne en réalité comme un grade (le CNU et l'instance locale ont pouvoir de promouvoir en cette matière). Pourquoi ne pas créer pour cet « échelon » une procédure « mixte », qui prendrait en compte l'ancienneté (comme c'est le cas pour tout passage d'« échelon » dans les autres grades) et la qualité scientifique du dossier ? Cette manière de faire aurait aussi pour mérite d'augmenter de façon significative le nombre de promotions à cet échelon qui est, notoirement, très insuffisant au regard du nombre de dossiers excellents que le CNU examine chaque année.

- 3. La procédure actuelle d'avancement de grade**

- **La procédure Electra : est elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ?**

- **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 ?**

L'idée même qu'il puisse y avoir le choix entre promotion locale et promotion nationale est contraire à l'esprit du CNU, dont la raison d'être est de maintenir un équilibre entre les deux instances. Il semble que pour les promotions comme pour les qualifications, l'ordre naturel soit d'abord le CNU, puis l'établissement (puisque dans l'idéal le CNU n'est pas là pour redresser les irrégularités ou injustices locales mais pour les prévenir).

- **Recours : Peut on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ?**

A l'échelon national (comme d'ailleurs à l'échelon local) on voit mal comment on pourrait envisager une procédure de recours, si le nombre des promotions est limité (peut-on imaginer, si un recours aboutissait, qu'une personne promue par telle ou telle instance soit « dé-promue » au profit du candidat ayant déposé recours ?).

- **Le nombre de promotions dans chaque grade est il satisfaisant ? Si non, en faut il plus/moins ?**

Le nombre de promotions proposé par le Ministère est globalement inférieur au nombre de dossiers méritant réellement une promotion et le CNU doit chaque année procéder à des choix cornéliens. Le grade qui de ce point de vue semble le plus mal pourvu est celui de PR 1^{ère} classe. Il semble impératif de faire sauter le goulot d'étranglement à ce niveau en proposant un plus grand nombre de promotions à la 1^{ère} classe des PR.

○ **Faut-il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ?**

Bien qu'une réponse à cette question ne fasse pas partie des missions du CNU, on peut malgré tout avancer que manifestement la carrière de PR est moins « mobile » que celle de MCF. Plutôt que l'ajout d'échelons, le CNU aurait plutôt tendance à préconiser une augmentation du nombre de promotions mises à sa disposition.

○ **Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements ?**

Réponse évidente : par l'attribution au CNU d'un contingent plus important de promotions.

○ **Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant ?**

Cf. réponse à la question précédente.

○ **Le nombre de promotions dans chaque grade est-il satisfaisant ?**

La réponse est non, sans hésitation (cf. ci-dessus). Il semble que le corps des PR souffre plus encore que celui des MCF de cette insuffisance ; mais il convient là aussi de nuancer. Les MCF, souvent découragés de passer une HDR à cause de la lourdeur des tâches liées à la condition de PR, risquent de faire rapidement les frais de la volonté, à peine voilée dans le discours du gouvernement précédent, de modulation des services.

● **CRCT : questions spécifiques**

1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?

Il suffit de voyager un peu à l'étranger pour se rendre compte de la situation particulière de la France à cet égard. Presque partout dans le monde, on s'entend dire que le nombre de congés « sabbatiques » est ridiculement bas en France. Ni la qualité, ni l'abondance de la recherche n'ont évidemment rien à y gagner. Même nos collègues ne siégeant pas au CNU sont sidérés lorsque, pour leur expliquer pourquoi ils ne peuvent bénéficier d'un CRCT, nous leur annonçons le nombre total des congés mis à notre disposition (cette année 7 congés pour plus de 1100 enseignants-chercheurs dépendant de notre section !).

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 ?

Oui, sans hésitation. Mais avec quel moyen que cet avis soit pris en compte ?

La répartition des rôles entre l'instance locale et l'instance nationale n'a pas de raison d'être différente en matière de CRCT de ce qu'elle est en matière de promotion.

3. Périodicité : faut-il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?

Oui, ce serait sans doute une bonne chose. A condition toutefois que la qualité scientifique du dossier soit avérée. Là aussi le CNU pourrait jouer son rôle et se comporter comme dans le cas d'une demande de requalification : elle est accordée à condition que le dossier ait évolué de façon significative.

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

- **Faut-il que le CNU les récupère ?**

[J'avoue ne pas être au fait de cette question]

- **Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)**

2.3 Les éventuelles futures missions

- **Suivi national des carrières**

1. Opportunité de cette nouvelle mission : pour les EC, quels en seraient l'intérêt, les intentions, les objectifs, la portée ?

Ce libellé est manifestement une manière de désigner l'évaluation récurrente, dont le principe a été contesté par l'ensemble des sections du CNU. La 9^{ème} section redit son hostilité à cette évaluation et refuse donc de dire quoi que ce soit des modalités qui y seraient attachées. Comme elle l'a dit dans la motion votée le 13 mars dernier (v. annexe 4-1) la 9^e section préconise une évaluation non systématique des EC volontaires.

2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?

Pas de réponse.

3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?

Pas de réponse.

4. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?

Pas de réponse.

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 ...) ?

Pas de réponse.

- **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?

Une collaboration entre l'AERES et le CNU semble en effet souhaitable. Pour l'évaluation des équipes de littérature française, le délégué de l'AERES consulte déjà le Président de la section sur l'identité du collègue chargé de représenter la 9^e section du CNU au sein de chacun des comités d'évaluation.

2. Élection : cette nouvelle mission demanderait-elle une ré-élection de l'ensemble des sections CNU?

Non, pourquoi ?

- **Primes**

1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes ?

Oui, sans hésiter. Le CNU et seulement le CNU. Le principe d'une commission nommée (dans quelles conditions et selon quels critères ?) pour l'attribution d'une telle prime est injustifiable.

2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?

Les demandes de primes pourraient être examinées en même temps que les demandes de promotions, et par les mêmes personnes.

3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de Promotions

Les deux procédures doivent rester distinctes.

- **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 ?

Il semble que non : le CNU ne peut intervenir à la fois au niveau local et au niveau national.

2. Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ?

La chose pourrait en effet être envisagée, en dépit de la réponse précédente. Le regard sur la composition d'un comité n'est pas une manière d'influer sur la décision locale.

3. Recours : faudrait-il que le CNU puisse être saisi par une commission de recrutement pour un recours en cas conflit avec la décision du CA de l'établissement ?

Cela serait une bonne chose, en effet.

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 ne voit pas bien le sens de la question]

3 – Réflexions et propositions relatives au fonctionnement, à la composition et au mode d'élection du CNU

- **Remarques et réflexions sur la composition actuelle et son mode d'élection**
- **Propositions**

1. Suppléants

L'existence des suppléants, même si elle est mal définie, et sans doute mal pensée par la tutelle, est en elle-même une très bonne chose. La diversité des points de vue – et donc la représentativité du CNU – s'en trouvent augmentées. Et la tâche de chacun des membres, allégée, et partant améliorée. En revanche le fait que les suppléants, à la différence des titulaires, ne perçoivent pas de prime en fait des conseillers de seconde zone, alors que dans certains champs disciplinaires très actifs (la litt. du XX^e s., la francophonie), ils ont davantage été mis à contribution que des titulaires travaillant sur des périodes moins courues. Voir notre motion (en Annexe 4-2)

2. Quorum

La question ne s'est jamais posée. Les membres du CNU sont manifestement très conscients de l'importance et même de la gravité de leur mission. Les absences ont été très rares. Toujours anticipées. Et les suppléants ont dans ce cas joué leur rôle à plein.

3. Les nommés

Même si les nominations dans notre section ont eu lieu cette année très tard, et dans un cafouillage certain, la section tient malgré tout à dire qu'elle se sont faites dans des conditions infiniment meilleures que lors des précédentes mandatures : les considérations politiques ou idéologiques n'ont pas prévalu ; les membres élus ont été consultés et il a été tenu compte de leurs propositions ; les préoccupations scientifiques et séculaires ont été réellement prises en considération ; ainsi que l'équilibre entre les établissements.

Cela dit, sans récuser le principe de la nomination de quelques membres du CNU (destinée précisément à corriger les aléas du vote – peu soucieux de la logique séculaire ou disciplinaire), on pourrait envisager que le nombre des nommés soit réduit. Un tiers de membres nommés, c'est beaucoup !

4. Absence d'un membre du bureau

Le cas ne s'est jamais produit. Si l'absence est annoncée, la date de réunion du bureau doit être modifiée. Si elle est due à une cause grave et soudaine, le bureau peut soit faire appel au suppléant du membre défaillant, soit, exceptionnellement, fonctionner avec 3 seulement de ses membres.

5. Indemnités

Les suppléants, s'ils sont sollicités et qu'ils siègent, doivent impérativement toucher la même indemnité que les titulaires. Il est choquant que parmi des collègues qui font le même travail certains soient payés et d'autres non. Voir encore une fois notre motion (en Annexe 4-2)

- **La déontologie**

- 1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?**

Elles ont été jugées bonnes et la 9^{ème} section pense qu'il y a lieu de veiller à leur bonne application plutôt qu'à leur modification.

- 2. Envisager de nouvelles règles**

Non (cf. ci-dessus)

- 3. Traitement des dossiers des membres des sections**

Ils doivent être traités dans le respect strict des règles de déport. La section 9 a réaffirmé par un vote solennel son refus d'examiner les dossiers de demande de promotion des membres de la section.

- **Indépendance des sections**

- 1. Comment la garantir ?**

Chaque section du CNU est indépendante et souveraine (ni le point de vue de la CPCNU, ou de la tutelle, ou d'une instance syndicale quelconque ne doit jamais prévaloir sur son avis).

Question par ailleurs liée à la celle des membres nommés (cf. ci-dessus).

- 2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures**

- **les moyens**

- 1. Indemnités et décharges horaires**

Quel que soit le dédommagement choisi, il nous semble impératif qu'en bénéficient aussi bien les titulaires que les suppléants

- 2. Locaux et moyens en personnels**

Le manque d'un véritable secrétariat a été maintes fois déploré.

La 9^e section souhaiterait par ailleurs que le Ministère mette à disposition des collègues membres du CNU des locaux situés dans Paris intra muros.

- 3. Fichier national des enseignants-chercheurs**

Pas d'avis sur la question.

4. Autres : Motions votées par la 9^e section

4-1 Motion de la 9^{ème} section concernant l'évaluation des enseignants-chercheurs adoptée lors de la session plénière du mardi 13 mars 2012 à l'unanimité des présents

1 - Déclaration de principe. La 9^e section s'oppose à toute évaluation individuelle et récurrente qui pourrait être utilisée pour moduler les services et/ou les salaires des enseignants-chercheurs (EC). Même si elle se déclare favorable à une évaluation à l'échelon national qui mettrait en valeur leurs compétences et qualités, elle refuse toute évaluation consistant à classer les collègues en catégories.

2 - Nos attentes. Au cours de sa carrière, tout enseignant-chercheur qui souhaite une mutation, une promotion, une prime est *de facto* soumis à une évaluation. La 9^e section souhaiterait donc que l'évaluation, si elle doit avoir lieu, se fasse seulement sur une base volontaire, dans le cadre d'une demande de promotion, de CRCT ou d'attribution de prime. La section demande expressément que l'évaluation des dossiers de candidature à la PES (prime d'excellence scientifique) soit désormais confiée au CNU et non plus à des commissions *ad hoc* formées par le Ministère.

3 - Principes de l'évaluation. Nous souhaitons que les trois grandes activités de l'enseignant-chercheur soient prises en compte, soit :

- la qualité de ses travaux de recherche ;
- l'importance de son investissement en matière d'enseignement et d'encadrement ;
- son engagement dans l'administration et dans la gestion de la recherche.

Les critères retenus ne devront jamais être d'ordre quantitatif ou bibliométrique. Il s'agira d'une évaluation fine et circonstanciée, débouchant sur une appréciation développée, qui ne saurait être résumée ou remplacée par l'attribution d'une lettre ou d'un chiffre.

4 - Modalités d'une éventuelle évaluation. L'évaluation, consécutive à une demande de promotion, de CRCT ou de PES, sera opérée à partir d'un dossier détaillé qui fera l'objet d'un double rapport au sein des sections du CNU, à l'instar de la procédure actuelle de qualification.

4-2 Motion de la 9^{ème} section du CNU sur les suppléants

Réunie en session plénière le 13 mars 2013, la 9^e section du CNU attire l'attention du Ministère sur un problème qui a semblé à l'unanimité de ses membres une inégalité patente entre titulaires et suppléants. Dans la 9^e section, le partage des tâches a été strictement symétrique, les suppléants ayant assumé une somme de travail équivalente à celle des titulaires.

En conséquence, la 9^e section demande solennellement au MESR d'accorder également aux membres suppléants, comme aux membres titulaires, la prime de 1000€ liée à leur élection ou leur nomination au CNU.

Motion votée à l'unanimité des présents.