

Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU (12^e section)

2.1 Missions actuelles

● Qualifications : questions spécifiques

1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?	Surtout pas ! La légitimité de cette procédure a atteint un point optimum grâce aux efforts des précédents bureaux de la CPCNU. Toute remise en question affaiblirait la compétence du CNU.
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 doit d'une part être calée sur le mandat des sections de CNU, d'autre part déborder légèrement pour placer les sections à fort renouvellement devant l'obligation d'assumer l'héritage de l'institution (lequel est constitutif de sa légitimité). On pourrait envisager 5 ans.
3. Séquence : faut-il abandonner/conservier la qualification <i>a priori</i> 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 <i>a posteriori</i> des candidats sélectionnés par les établissements ?	Le simple fait de poser cette question ouvre la voie à la localisation totale des recrutements – donc à la logique libérale de la LRU.
4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?	Il y a néanmoins lieu de négocier les procédures des voies spécifiques, qui sont scientifiquement légitimes (agrégation du supérieur).
5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles	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 au Ministère, ce

appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?	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 ...) ?	Spéculation complètement démagogique, dont l'effet collatéral sera (1) de délégitimer complètement les instances de recrutement, (2) d'encourager les promotions locales.
2. Réflexion sur le changement d' échelon	Ne relève a priori pas du CNU.
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 ? ○ Recours : Peut on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ?	Le problème fondamental est la place décisive prise par la promotion locale. Au risque de raviver une réflexion fondamentale sur l'éthique républicaine de la fonction publique, j'affirme (1) que la possibilité de promotion locale sans avis national est une logique libérale de balkanisation dont les effets seront à terme catastrophiques pour les personnels ; c'est la logique LRU ; (2) qu'il n'y a pas lieu de laisser un choix entre procédure locale et procédure nationale ; (3) que la procédure locale doit donc être coordonnée avec la procédure nationale. Le circuit actuel fait la part belle à la décision finale, qui est locale. Nous proposons (contre la logique LRU) qu'aucune promotion locale ne soit possible sans avis préalable du CNU. La question du recours est extrêmement épineuse car on a affaire à deux logiques contraires : une logique nationale et

	scientifique (CNU) face à une logique gestionnaire (CPU). (Rappelons que les présidents d'université sont globalement acquis à la LRU malgré les difficultés financières qu'elle entraîne.) Sans doute faut-il envisager une instance paritaire CPU / CNU.
○ Faut il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ?	Il faut revoir les grilles de façon à ne pas décourager les carrières de PR (problème de la concurrence entre la HC des MCF et la 2 ^e classe des PR). L'encouragement de la carrière de PR doit évidemment être assorti d'avantages matériels, en salaire ou en moyens.
○ Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements ?	Le problème serait réglé par le retour à une procédure séparée gérée par les <i>groupes</i> du CNU. A la condition que ces derniers disposent d'un contingent.
○ Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant ?	Problème à traiter par le rééquilibrage des relations entre CNU et autonomie des promotions locales (voir les réponses concernant cette problématique).
○ Le nombre de promotions dans chaque grade est il satisfaisant ? Si non, en faut il plus/moins ?	Evidemment non. La carrière de PR est découragée, celle de MCF encouragée par le ratio de promotions à la hors classe. C'est une politique qui va dans le sens d'un corps de MCF polyvalents taillables et corvéables, donc aussi dans le sens de la modulation des services corrélative de l'évaluation quadriennale. Il faut fluidifier et accélérer la carrière de PR.

● CRCT : questions spécifiques

1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?	Le nombre de CRCT est dramatiquement insuffisant et constitue un handicap pour la production scientifique donc pour la compétitivité de la France à l'échelle européenne et mondiale. Nous sommes un des pays où les CRCT sont les moins nombreux et les moins fréquents.
---	---

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 ?	Même réponse que pour les promotions : pas de CRCT sans accord entre le niveau national et le niveau local.
3. Périodicité : faut il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?	OUI. Sous réserve d'un contrôle scientifique en amont par le CNU. Pas de CRCT de pure convenance.

2.2 Les missions perdues par les sections CNU

(Reclassement et changement de section)

● Faut il que le CNU les récupère ?	Oui. Pour les reclassements la prise en compte de carrières à l'étranger, notamment, exige une connaissance intime des pays. Pour les changements de section il est évident que les sections de CNU sont les mieux à même de déterminer leur périmètre.
● Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l' année, nombre de rapporteurs, ...)	En même temps que la gestion des carrières.

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 ?	La 12 ^e section redit son hostilité à une évaluation récurrente, même rebaptisée « suivi national des carrières ». Nous renvoyons à la déclaration que nous avons diffusée en juillet. Voir ci-dessous*
---	--

2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?	Sans objet
3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?	Sans objet
4. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non, comment mettre en oeuvre cette mission ?	Sans objet
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 ...) ?	Sans objet

● 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?	Il est actuellement prévu que l'AERES demande aux présidents de section de désigner des représentants du CNU pour les comités de visite. Cette disposition est satisfaisante (à condition qu'elle soit respectée). Il est souhaitable que les sections de CNU, représentées par leurs bureaux, soient associées au cadrage.
2. Élection : cette nouvelle mission demanderait-elle	Non

une ré-élection de l' ensemble des sections CNU?	
--	--

● Primes

1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s' occuper de l' expertise des demandes de ces primes ?	Le retour aux PEDR serait préférable à l'idéologie de concurrence des « PES ». Il est en outre malsain que l'attribution des PES soit locale. Cela dit, dans certaines disciplines où le nombre de postes de PR mis au concours est très faible et où les MCF HDR encadrent des recherches de niveau doctoral, une revitalisation de la PEDR, <i>étendue aux MCF HDR</i> , devrait rendre justice aux enseignants-chercheurs habilités.
2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?	Création d'un comité national émanant des sections de CNU (participation éventuelle de représentants des instances locales : représentants désignés, élus ou cooptés des conseils scientifiques des universités)
3. Influence des primes sur l' étude des dossiers de qualification ou/et de promotions	Aucune pour l'instant (du moins en 12 ^e section), les procédures étant distinctes (le CNU ne se prononce pas sur les primes). En revanche, elles ne le sont pas au niveau local, ce qui est très malsain.

● 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 ?	NON. Les procédures doivent rester distinctes.
2. Validation : faudrait-il demander une validation de la	idem

composition des commissions de recrutement par le CNU ?	
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 ?	Envisageable
4. Peut on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?	Inutile

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

● Propositions

1. Suppléants	Alourdissent inutilement le fonctionnement des sections. Leur utilité disparaît en cas d'abandon de l'évaluation récurrente.
2. Quorum	Si l'application des règles de déport n'est pas changée (interdiction de participation aux débats mais participation au vote final) il paraît inutile de réfléchir à une modification du quorum.
3. Les nommés	Bien que ce système existe depuis si longtemps qu'il est entré dans les habitudes, il est éminemment souhaitable d'introduire de la transparence et d'endiguer le lobbying politique. Suggestion : des propositions de nomination émanant de « la base », en l'occurrence des instances représentatives locales (conseils scientifiques ?)
4. Absence d'un membre du bureau	Elle ne doit être admise qu'en cas de force majeure absolue (maladie, décès d'un proche par exemple). La participation à l'instance nationale élue doit primer sur tout autre obligation.

5. Indemnités	Deux propositions : (1) Amputation de l'indemnité en cas d'absence. (2) Suppression des suppléants mais rémunération « à la pige » en cas d'appel à un expert extérieur (absence de membre compétent au sein de la section).
---------------	---

● La déontologie

1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?	Les règles préconisées par les commissions ad hoc de la CPCNU au fil des années ont confirmé les pratiques de la 12 ^e section. Nous n'avons donc aucune remarque à faire.
2. Envisager de nouvelles règles	Sans objet
3. Traitement des dossiers des membres des sections	Application stricte des règles de déport. Mais il n'est pas envisageable, dans les petites sections et les sections moyennes, d'interdire aux membres du CNU d'être candidats à une promotion. Cela conduirait à décourager les collègues d'être membres du CNU. Proposition : création d'une commission permanente de déontologie au sein de la CPCNU. Cette commission contrôlerait a priori et a posteriori les pratiques des sections afin d'éviter les auto-promotions. Elle aurait le pouvoir, en amont de la session de gestion des carrières, de recommander à une section de limiter le nombre de ses membres candidats à une promotion (en fonction de critères à fixer, par exemple âge, ancienneté, etc.)

● 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	La participation des sections aux commissions de la CPCNU doit assurer un consensus sur des règles minimales de procédure (règles déontologiques, exigences de composition des dossiers de candidature, etc.). Ce problème n'est pas apparu comme insurmontable ces dernières années.

● les moyens

1. Indemnités et décharges horaires	Faire mieux connaître la possibilité de convertir l'indemnité en décharge horaire. Nous avons par le passé milité pour une décharge horaire plutôt que pour l'augmentation des indemnités.
2. Locaux et moyens en personnels	Création d'un véritable secrétariat des sections, notamment pour la saisie des résultats et leur mise en ligne.
3. Fichier national des enseignants-chercheurs	Rétablissement du « cocotier » - avec (a) calcul automatique de l'ancienneté à la date de promouvabilité, (b) renseignements sur la situation de famille et le déroulement de la carrière (date possible de départ à la retraite la plus tardive en particulier). Ce sont là des éléments faciles à mettre à disposition grâce à l'informatique ; les sections en ont le plus grand besoin lors des sessions de promotion.
4. Autres	néant

Ces réponses ont été élaborées par le bureau de la 12^e section.

*

**Position de la 12^e section sur le suivi national des enseignants-chercheurs par le CNU
(« évaluation récurrente »)**

La 12^e section du CNU a refusé dès 2009 le principe d'une évaluation « récurrente » de tous les enseignants-chercheurs. Elle a pris connaissance des motions votées par les différentes sections au cours de l'année universitaire 2011-2012. Si une majorité de ces motions semblait accepter ce principe, elles demandaient toutefois

- 1) que l'évaluation ne soit confiée qu'aux sections du CNU, qui pourraient librement déterminer leurs critères,
- 2) et que le résultat de cette évaluation ne devrait en aucun cas nuire à la personne concernée.

En réalité, les procédures actuelles permettent déjà de savoir qui publie peu ou ne publie pas du tout, qui remplit ou non ses obligations de service. Rappelons que les enseignants-chercheurs sont régulièrement évalués, qu'il s'agisse de leur promotion, de l'obtention d'un congé pour recherche, de la demande de crédits pour un projet de recherche : de multiples procédures d'évaluation ont été mises en place parallèlement à celles qui régissent *stricto sensu* les carrières (comités de sélection, jurys de thèse et d'HDR, conseils des universités, comité national du CNRS, CNU).

Le système actuel permet de promouvoir les personnels méritants. Les personnels dont le travail est moins bien évalué ne progressent pas ou progressent moins vite. Certaines motions favorables à la mise en place d'un « suivi national » (« évaluation récurrente ») parlent d'« aider » les collègues « en difficulté ». L'intention est louable mais dangereuse.

L'évaluation « récurrente » est en fait un procédé copié sur celui des grandes entreprises (« entretien annuel d'évaluation »). On peut craindre que, dans la logique du « rapport Belloc », l'État et les bailleurs de fonds privés, fassent de cette évaluation un instrument de gestion des carrières et s'engagent dans une logique remettant en question le statut des enseignants-chercheurs.

Une des spécificités du modèle français est due au fait que les personnels de « rang B » bénéficient du statut de fonctionnaire. Ouvrir la porte à l'évaluation « récurrente », c'est ouvrir la porte à la mise en cause de ce statut et à l'introduction de la précarité chez les chercheurs et les enseignants-chercheurs. Pour les employeurs la précarité est garante d'une forte et constante motivation. Les partisans de toute « évaluation récurrente », quand bien même elle serait aménagée, limitée, encadrée, doivent être conscients de cette évolution inéluctable.

Enfin, la lourdeur de cette évaluation nationale récurrente – qui serait une nouvelle spécificité française – est un autre argument de poids contre l'instauration d'un tel système : chaque année 20% ou 25% (soit de 13000 à 16000 dossiers) de toute une profession seraient évalués et ces évaluations s'ajouteraient à celles qui existent déjà. On risque d'occuper toute une profession à s'« entr'évaluer » au lieu de lui permettre de se consacrer à son métier (enseigner, chercher, administrer – et, au moins dans les deux premières catégories, innover).

Le suivi national est un système lourd, coûteux et qui n'est pas viable. Sa véritable « utilité » est d'être un pourvoyeur potentiel de précarité. Une fois la précarité admise, au moins pour les personnels de « rang B », l'évaluation récurrente aura d'ailleurs perdu son utilité, puisque pour les jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs la vie professionnelle sera un combat perpétuel pour obtenir des contrats à durée déterminée. Il faut donc la refuser.