

Synthèse de la 21^e section en réponse au questionnaire sur les assises ESR

Cette synthèse est établie sur la base des réponses écrites reçues par les membres du bureau de la section, après envoi du questionnaire à tous les membres titulaires et suppléants. Le bureau s'est efforcé de donner écho à la diversité des réponses tout en faisant ressortir les nombreuses convergences. Le document répercute autant que possible, pour certains items, les divergences d'appréciation.

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

*Veiller à une politique de recrutement et de promotion de qualité sur les bases déontologiques de la fonction publique

*Assurer, par son caractère national, un rôle régulateur entre les établissements, dans toutes les opérations pour lesquelles le CNU a compétence

* Le CNU paraît un outil indispensable car il permet une vision à meilleure échelle. Dans sa mission de qualification, il apporte un regard plus distancié et il n'est pas limité par des impératifs de chiffres, ce qui n'est pas le cas pour les promotions.

2 – Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU

2.1 Missions actuelles

• Qualifications : questions spécifiques

AJOUT hors questionnaire : imposer à nouveau que la qualification soit obligatoire pour tous les candidats du concours, sans dérogation possible pour les candidats étrangers, sinon c'est une contravention aux principes du concours républicain.

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

*NON, car le risque serait une dépréciation de l'évaluation des dossiers pour des impératifs de temps.

*La consultation des travaux scientifiques est indispensable, ne surtout pas réduire le dossier à des pièces administratives. Il faut pouvoir avoir accès aux travaux des candidats

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 ?

*Réponses tantôt favorables à la durée du mandat du conseil (4 ans), tantôt favorables à la proposition de passer à 5 ans (nouvelle logique liée aux vagues contractuelles). 4 ans est peut-être un peu bref, compte tenu du rapport thèses soutenues/postes MCF.

*NON unanime à une qualification à vie ou trop courte. La requalification, qui suppose une poursuite claire de l'activité, est un atout pour les candidats.

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 ?

*Il faut conserver la forme actuelle de qualification afin d'éviter les localismes trop prononcés.

*La procédure actuelle fonctionne très bien, sur le plan pratique et déontologique. Pas ou peu de changements souhaitables, et surtout pas de postposer les qualifications.

*Le système des qualifications *a posteriori* a existé vers 1998, ses effets ont été catastrophiques pour les docteurs des petites disciplines dans lesquelles il y avait peu de postes publiés, et de façon générale, par les pratiques localistes induites. Réponses unanimement hostiles à la qualification *a posteriori*.

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

*Méconnaissance de ces procédures dans les sections qui ne sont pas directement concernées. Les collègues n'émettent pas d'opinion sur les procédures concernant les juristes et les médecins qui ont leur propre mode de recrutement. Mais il pourrait être plus lisible d'avoir un seul mode de recrutement pour tous les universitaires.

*Prendre en compte surtout les avis des sections où ces situations ne sont pas marginales (aucun 46.3 récent en 21^e section).

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

**A priori* oui, dans l'esprit des collègues hors-bureau. Une seule proposition pour étendre le recours à des refus lors de deux sessions non consécutives.

*Pour ceux qui ont en bureau l'expérience de la commission de recours, avis plus mitigé : la commission d'appel joue son rôle quand elle permet de dépasser des contradictions (le groupe peut trancher efficacement en cas de dossier susceptible d'être qualifié par plusieurs sections, qui se renvoient le dossier).

*L'audition a paru utile pour appréhender au plus près certaines situations, même si cela conduit parfois à perdre de vue la qualité scientifique intrinsèque du dossier. Toutefois le statut même de l'audition est diversement perçu par les collègues : l'audition des candidats ne s'impose peut-être pas. Un dossier bien composé, accompagné d'une lettre de motivation soigneusement composée dans laquelle le candidat répondrait point par point aux reproches qui lui ont été adressés, pourrait suffire. Des collègues relèvent que les candidats les plus « médiatiques » ou les plus larmoyants sont plutôt favorisés.

*Harmonisation à conduire sur les pièces demandées en commission d'appel, et ce dès la première année des mandats.

*Réflexion sur le périmètre de la commission de recours : avant 2009, seuls le PR et le VP-B ; depuis 2009, les quatre membres du bureau. La difficulté à réunir l'ensemble des membres du bureau pour chaque section concernée, sur l'ensemble de la session (sur plusieurs jours consécutifs, trois jours pleins en 2012), entraîne des problèmes de représentativité au sein du groupe. Les candidats sont parfois surpris d'être auditionnés devant une commission d'une bonne vingtaine de membres.

*Proposition à étudier : amender le texte de 2009 afin que siègent 1 PR et 1 MCF, selon la disponibilité et les dossiers traités.

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

Remarques hors questionnaires : il est anormal que des CRCT soient perdus parce que certaines sections, pour des raisons qui leur appartiennent, ne distribuent pas tous les congés sabbatiques. Il faut absolument prévoir au MESR un système de listes complémentaires effectives, qui assure, par exemple dans le cadre du groupe, la re-répartition des congés non attribués.

Il est urgent de coordonner les résultats des demandes de délégation CNRS et des candidatures IUF avec le calendrier des CRCT CNU, pour que les sections CNU attribuent les congés sabbatiques en connaissant officiellement les résultats des autres formes de congé ou d'allègement de service.

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 ...) ?

*NON (unanime), ce serait la porte ouverte aux arrangements locaux. La transformation automatique des MCF Habilités en PR ne semble pas une solution au manque de candidats, puisque ce sont les habilités qui font défaut dans nos disciplines.

2. Réflexion sur le changement d'échelon

*Il faudrait obtenir une réduction de durée d'échelon et un nombre plus important de promotions

*Souci de voir revaloriser les débuts de carrière

*Les échelons qui durent plus de trois ans sont à supprimer

3. La procédure actuelle d'avancement de grade

*Exiger la suppression du barrage de classe PR2-PR1 (comme a été supprimé le barrage MC2-MC1 il y a quelques années) est la priorité la plus urgente. Aurait-elle vraiment un coût élevé ?

*Il faut également une augmentation des promotions possibles.

*Réformer le mode de calcul des attributions à partir d'un autre modèle mathématique, en intégrant d'autres paramètres (âge moyen de recrutement dans la section notamment, pour prendre en compte les effets « retard » dans les promotions ultérieures).

○ **La procédure Electra : est elle satisfaisante ?**

*Avis partagés sur la lourdeur de l'application (candidats comme membres du bureau) : des allègements à prévoir dans la série des rubriques à renseigner, laisser aux sections la possibilité d'aménager la fiche modèle (par ex. supprimer les rubriques « valorisation » etc.). La procédure Electra n'est pas jugée des plus simples. La dématérialisation n'est pas une véritable aide. Elle a peut-être comme conséquence de limiter le nombre des candidats, ce qui n'était évidemment pas le but.

*La procédure actuelle n'est pas des plus simples, avec ses navettes. Le système antérieur des deux voies était sans doute préférable.

*Remarque transversale promotions et CRCT : il faudrait avant tout songer à uniformiser les procédures et à créer une sorte de base de données nationale susceptible de servir pour tous les dossiers, moyennant quelques aménagements en rapport avec le type de demande. Les EC passent un temps infini à remplir des dossiers similaires mais jamais tout à fait identiques, avec des petites variantes dans les critères de présentation.

*Remarque de la Pdte : la procédure Electra n'est pas au point pour la saisie des résultats, application informatique à moderniser et à alléger.

○ **Le circuit du dossier vous paraît-il satisfaisant ? (établissement avec CAR - puis CNU - puis retour à l'établissement).**

*La procédure actuelle n'est pas contestée mais, remarque ponctuelle, les établissements donnent un avis de plus en plus vague. L'avis des établissements est le plus souvent inutilisé, y compris parce qu'il reflète parfois des tensions internes que le CNU n'a pas à considérer. Il faudrait améliorer la collaboration entre les CA et le CNU.

*Le système actuel est problématique pour des pdts de section qui seraient candidats. Ouvrir la voie spécifique (hors contingent CNU) aux pdts de section CNU pendant la durée de leur mandat, à condition d'ajouter des possibilités de promotion supplémentaires ? A débattre. Prévoir une promotion seulement ouverte au local pendant la seule durée du mandat ? Et peut-être aussi pour les membres du bureau ?

*Revoir les considérations sur l'auto-promotion : le système des suppléants a augmenté le nombre de potentiels membres du CNU en exercice promouvables/ promus par les sections. On ne peut demander à des collègues qui siègent pendant 8 ans de renoncer à toute promotion pendant cette durée (et même 4 ans, c'est long). Plutôt faire confiance aux sections CNU sur leur capacité à réguler les demandes des collègues qui sont par ailleurs membres du conseil.

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

*Oui, mais de façon théorique, sur le principe du recours car les modalités seront difficiles à mettre en œuvre en raison de la diversité des motifs de recours. La section concernée du CNU ne peut être juge et partie. Modalités possibles : un petit contingent de promotions octroyées dans le cadre du groupe, réservées aux collègues ayant atteint l'échelon plafond de leur grade et bloqués pour toute promotion depuis une durée de x années ?

*La procédure de recours serait plus difficile à mettre en œuvre que celle qui existe dans le cas de la qualification, car il y a l'impératif financier, qui intervient dans le nombre de promotions. C'est une question de choix politique qui échappe au CNU.

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

*Demande de plus de promotions, notamment pour PR2-PR1 et PR1-EX1 (vrais points de blocage).

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

*Pourquoi-pas si cela se traduit par une bonification financière ?

*Mais avis soulignant aussi qu'on ne voit pas l'intérêt d'ajouter de nouveaux échelons, sinon pour faire patienter...

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

*Par une prise en compte nationale

*Les PRES pourraient jouer un rôle en ce domaine

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

*NON, il faut donner plus de poids au national. Il faudrait renforcer la voie CNU et les contingents de promotion nationale et réduire les contingents locaux. Proposition : 2/3 au national et 1/3 au local (ce qui était le cas autrefois).

* Avis défavorable quant à l'existence de promotions locales (un avis)

*Pb spécifique de la classe EX des PR : faut-il réserver toutes les promotions au national, sachant que les Pds d'universités, les VP etc. ont par ailleurs le bénéfice de la voie spécifique ? Dans un certain nb d'établissements, la promotion locale va aux seuls gestionnaires.

*Expérience des collègues qui ont siégé à la fois au CNU et dans la commission de leur Université : les critères ne sont naturellement pas les mêmes, mais on pourrait assurément les clarifier davantage entre ancienneté, engagement pédagogique, charges administratives, activités scientifiques (pour l'essentiel). Le local donne beaucoup d'importance au « dévouement » dans les instances universitaires, et suscite ainsi des promotions « foudroyantes » qui n'ont aucun équivalent au CNU, ce qui est injuste. Au CNU, on constate à l'inverse que le passage de PR2 à PR1 est très lent. Cette disparité suscite de justes perplexités, car il n'y a pas de raisons de considérer l'engagement administratif comme plus valorisant que l'engagement scientifique.

*Trouver un rapport parfait entre national disciplinaire et local toutes disciplines est difficile.

● **CRCT : questions spécifiques**

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

* La formule est peut-être un peu complexe...

*Plutôt qu'un contingent par année/ par section, il faut favoriser un système analogue à celui que pratique la plupart de nos voisins, à savoir un semestre sabbatique au bout de X semestres ou années, pour autant que les personnes éligibles le souhaitent et qu'elles présentent un projet scientifique et/ou pédagogique valable.

* La périodicité à l'anglo-saxonne serait une excellente idée, mais on revient à la question financière, même en faisant du demi-sabbatique (1 semestre pour 6ans). Compte-tenu du nombre d'enseignants à 6 ans et plus de leur recrutement ou de leur dernière CRCT, combien faudrait-il de semestres ? Nettement plus vraisemblablement que ce qui est distribué actuellement.

*Il faut peut-être aussi réfléchir sur les « comptes épargne temps » qui permettraient de faire en 6 semestres le service de 7 semestres afin d'en libérer un sans recourir au CRCT. Les EC ont un besoin vital de temps, de liberté, de concentration. Un semestre sabbatique à intervalle régulier introduirait une sorte de respiration naturelle dans les activités, permettant aux EC de se ressourcer et de nouer de nouveaux contacts par des séjours à l'étranger.

*Tenir compte du fait que les PR ont très peu de possibilités autres que les CRCT (notamment presque pas de délégations CNRS)

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, possible. Mais un avis négatif.

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

OUI, attribution systématique tous les 6 ans et demande que ce semestre attribué d'office le soit aussi aux PR. Actuellement il n'y a pas assez de semestres en général.

Il faut envisager la possibilité d'une attribution régulière de CRCT (plutôt tous les 3 ou 4 ans), mais uniquement pour les collègues qui ont un projet de recherche cohérent et qui savent l'exposer clairement (un avis)
Cela n'exclut pas que cette attribution soit conditionnée à l'évaluation des recherches.

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

• Faut-il que le CNU les récupère ?

NON pour les reclassements (trop technique et chronophage)

OUI pour les changements de section. Constat que la section 21 n'est actuellement pas même informée des changements de section opérés dans les établissements.

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

Au moment des promotions, en mai. Deux rapporteurs pour tout. Cela ne doit pas concerner un grand nombre de cas.

2.3 Les éventuelles futures missions

• Suivi national des carrières

S'il faut relever qu'en vertu des textes, l'évaluation entraine dans les compétences du CNU actuel, la suspension de son application selon les modalités conçues par les ministères Pécresse-Wauquiez est une décision bienvenue et permettra une réflexion, sur d'autres bases, plus consensuelles. Nous restons donc vigilants sur le sujet car l'hypothèse d'une évaluation mise en place en contexte local et sans garantie d'expertise scientifique au plus près de la discipline reste une hypothèque placée sur la tête de chaque EC. Il importe donc que la CP CNU et les sections demeurent associées à la réflexion qui accompagne pour l'heure la suspension du décret et sans doute bientôt le remplacement du texte initial par une autre formulation.

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

*Inutile et dangereux (une réponse) ; nécessaire (une réponse)

*Cette question a paru très peu claire à d'autres collègues. Le CNU gère déjà les carrières.

*Dans le cas d'un suivi général de tous les EC, on peut se demander si cet alourdissement des tâches du CNU aurait une réelle efficacité, sauf de permettre la promotion de ceux qui auront craqué face à Electra.

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

*Nous ne sommes pas demandeurs en l'état actuel

*Tout ce qui irait dans le sens d'une professionnalisation de l'expert durant le mandat CNU est refusé.

*Un système d'entretien et de visite, comparable à ce qui se fait lors des visites AERES pour les personnels non enseignants, demande du temps. La question de l'efficacité se pose : à quoi aboutiront ces entretiens ?

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

*La question des moyens à mettre en œuvre risque de faire échouer le projet. Il faudra trouver de l'argent (ce n'est peut-être pas le plus difficile, même en cette période), mais surtout des personnes pour faire ces entretiens.

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

*La périodicité est indispensable si on veut qu'il y ait suivi. Le nouveau rythme quinquennal s'imposerait.

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 ...) ?

*On n'imagine pas que le demandeur puisse être quelqu'un d'autre que l'intéressé.

* Dans le cas d'un suivi à la demande, on peut se demander l'intérêt, s'il y a les procédures de promotion et de reclassement.

● 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?

*Travailler en concertation avec l'AERES tant qu'elle existe serait un compromis réaliste (en tout cas pour la section des unités de recherche), on n'imagine pas les pdts se transformer en équivalent des D.S. de l'AERES.

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

Oui, mais cette nouvelle mission n'est pas du tout souhaitée (et pas à cause de la ré-élection)

Si cette nouvelle mission venait à entrer dans les compétences du CNU actuel, une ré-élection serait souhaitable (une réponse souligne toutefois que le CNU garde *a priori* sa légitimité).

● Primes

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

* Convergences sur la nécessaire révision du système. La lourdeur de la procédure, la fausse égalité qui consiste à faire concourir ensemble des personnes à des stades différents de la carrière ne paraissent pas de bonnes choses. Si l'on estime que la PES est simplement la prolongation de l'ancienne prime d'encadrement doctoral, alors il faut arrêter de l'ouvrir aux MCF qui ne peuvent se placer sur le même niveau de compétition que les professeurs. Si c'est vraiment une prime à l'excellence, il faut définir des critères différents selon les catégories (MCF et PR) et distinguer, parmi les MCF aussi, ceux qui relèvent du champ de l'excellence. A l'heure actuelle (dans notre section en tout cas), il est quasiment impossible pour un MCF de l'obtenir et d'ailleurs rares sont ceux qui la sollicitent. La PES semble tenir lieu de variante d'ajustement de la politique salariale, mais elle reste très sélective : on ne prête qu'aux riches et les PR1 ou EX raflent la grande majorité des primes, alors qu'ils ont un salaire (justement) plus élevé.

*Une commission nationale, d'un périmètre raisonnable en nombre de participants (8 personnes ? par section), peut faire un travail correct. Mais il importe que cette commission ait à traiter de TOUS les dossiers de demande de primes, et non de ceux que les établissements ne veulent pas traiter eux-mêmes.

*Une réponse : si l'évaluation était prochainement confiée au CNU, il faudrait souhaiter que les expertises sur promotions, primes, CRCT soient regroupées et suivent une procédure parallèle pour ne pas asphyxier les membres du CNU.

2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?

*La possibilité réelle pour les MCF d'obtenir la PES étant très faible, débattre de cette question en session CNU serait très problématique. On pourrait imaginer que la PES (sous un autre nom !) soit clairement réservée aux PR, avec création d'une prime spécifique adaptée aux conditions d'exercice des MCF. Même ainsi, opposition à la prise en charge par le CNU. Celui-ci pourrait en revanche avoir un rôle dans la composition des commissions ad hoc (un avis).

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

*Elle doit être nulle, ce serait dangereux. Une promotion n'est pas appréciée sur les mêmes critères qu'une demande de prime.

* Prise en compte de la PES comme un élément parmi d'autres en ce qui concerne les promotions.

• 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 ?

*Très compliqué et sans doute dangereux/inadéquat dans la mesure où cela transformerait le CNU en experts permanents et professionnels.

*Un avis toutefois remarque que la présence d'un membre du CNU dans chaque comité de sélection est sans doute possible – il n'y a sans doute pas 36 postes à pouvoir dans les disciplines couvertes par la 21^e section –, mais cela suppose une planification et sans doute une augmentation des frais. On peut choisir un extérieur proche alors que le membre du CNU pourrait venir de l'autre bout de la France.

*Autre difficulté : demander la validation par le CNU permettrait sans doute d'avoir des comités comprenant des membres en relation avec le poste à pourvoir, mais il faudrait alors réunir une nouvelle fois le CNU.

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

*Compliqué, y compris pour le choix des membres de rang B (qui donne l'avis ? le conseil entier ?)

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 ?

*Oui, c'est sans doute le seul vrai cas où le Cnu doit intervenir dans un recrutement local, pour expertiser la fiche de poste et le classement des candidats retenus.

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

*Réponse isolée

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

*Ne pas allonger la durée du mandat, rester à 4 ans. Cette durée garantit une certaine permanence des critères. Un mandat trop court favoriserait le risque d'inflexions imprévues des critères de qualification etc.

• Propositions

1. Suppléants

*La pratique actuelle de la section (présence des suppléants uniquement si le titulaire ne peut siéger toute la session) semble satisfaisante.

2. Quorum

*Une proposition (unique) pour un quorum des 2/3

*L'existence de suppléants peut faciliter la réalisation du quorum.

3. Les nommés

*La question n'a pas paru claire dans sa formulation. Redondante ?

*Il faudrait que le Ministre assure mieux son rôle dans les nominations pour rééquilibrer les compétences scientifiques des membres de la section, en demandant aux nouveaux élus de définir les domaines thématiques et/ou chronologiques sous-représentés.

*Le ministère devrait utiliser les nominations pour réparer les inégalités inévitables entre les disciplines, à la suite des élections : il s'agit d'avoir des rapporteurs en mesure de rapporter sur les dossiers. Les candidats ont le droit de voir leurs dossiers examinés par des rapporteurs aussi peu étrangers à leur domaine que possible.

4. Absence d'un membre du bureau

*Le suppléant remplirait certes les missions d'expertise du titulaire mais le travail du bureau en serait plus lourd, reposant alors seulement sur trois membres (voire un seul pour la formation restreinte aux PR). Le cas ne s'est pas présenté.

5. Indemnités

*OUI, régler le pb des suppléants qui siègent toute l'année par un reversement officiel.

● La déontologie

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

*Pas de revendication exprimée sur les règles telles que formulées dans les textes.

* Les règles de fonctionnement actuelles de la 21^e section paraissent à garder. Elles permettent un bon fonctionnement.

*Manifester une exigence de transparence plus grande dans la motivation des refus (réponse isolée)

2. Envisager de nouvelles règles

*NON, celles qui existent sont aux limites de l'application possible (notamment du fait des PRES, LABEX etc.)

3. Traitement des dossiers des membres des sections

*OUI

● Indépendance des sections

1. Comment la garantir ?

*Par une forte majorité de membres élus. On pourrait peut-être renforcer la part élus/nommés à 3/4 et 1/4. Mais une petite proportion de nommés peut permettre la présence de représentants de sous-disciplines que l'ordre propre des listes n'a pas permis de faire élire (*Assyriologie etc.*).

* Il ne semble pas que la 21^e section, dans les dernières années, ait obéi à des pressions. La question se pose peut-être différemment selon les sections.

2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures.

*Ce n'est pas incompatible. Il suffit d'établir un minimum sur un socle (nécessité d'une concertation plus poussée en CP-CNU ?) et laisser les cultures spécifiques s'exprimer.

● les moyens

1. Indemnités et décharges horaires :

*Oui aux indemnités, réponses variées en revanche sur les décharges horaires. Idée aussi que les deux ne sont pas incompatibles. Mais souci de ne pas créer des bureaucrates de l'évaluation qui perdraient le contact avec le métier d'EC.

* Primes et décharges doivent être augmentées en rapport avec l'accroissement des domaines de compétence du CNU. La demande va alors plutôt vers l'augmentation des décharges horaires.

2. Locaux et moyens en personnels :

*Nécessité d'un secrétariat par section et d'au moins un espace de réunion fixe et accessible à la connaissance de tous. Il faut savoir où se prennent les décisions.

*Nécessité d'une dotation de fonctionnement pour les présidents et les bureaux : les établissements ou les laboratoires des pdts n'ont pas à payer le coût des photocopies etc. pour les documents distribués dans les séances. Prévoir un forfait de reversement pour indemniser les établissements.

*Remarque sur la symbolique : l'AERES a des locaux et du personnel. Le CNU n'a rien d'équivalent, c'est une non-reconnaissance symbolique grave.

*L'existence de locaux affectés et la présence d'un personnel de secrétariat sont des mesures prioritaires, afin de faciliter le fonctionnement des réunions de sections.

3. Fichier national des enseignants-chercheurs :

*Donner aux sections le tableau national de la section en entier (et non la seule liste des candidats de l'année). Le rétablissement du « cocotier » est le seul fichier utile.

4. Autres

Il faut se prémunir contre la prolifération des évaluations, surtout si elles ne servent à rien ou à pas grand-chose. Les Universités et les Labos connaissent la qualité ou les difficultés de leur « personnel », et s'efforcent de les aider. Ajouter d'autres évaluations encore ne changera rien à cette situation. Quant aux très bons éléments, ils sont distingués par la PES (cf. les remarques restrictives *supra*). Les EC, même quand ils sont membres du CNU, sont avant tout des enseignants et des chercheurs, et non pas des professionnels de l'évaluation. **Il est urgent de réinjecter de la *confiance* dans la vie des Universités, des Labos et des EC. Le plus urgent est de les laisser travailler, sans vouloir tout réglementer, encadrer, vérifier, évaluer.**