

Réflexions et propositions de la section 07 en réponse à la consultation portant sur les missions du CNU

Le présent document a été rédigé à l'issue d'une réunion qui s'est tenue le 12 septembre 2012.

Etaient présents à la réunion : Guy Achard-Bayle, Fabienne Rondelli, Odile Le Guern, Valérie Brunetière, Pollet Samvelian, Claire Le Feuvre, Christophe Parisse, Annie Bertin, Julien Longhi, Xavier-Laurent Salvador, Pierre-André Buvet, Mathieu Valette, Béatrice Turpin, Pascal Amsili, Catherine Carlo, Emmanuelle Huver, Olivier Bonami, Christine Cuet, Véronique Castellotti, Jean-Pierre Cug, Thierry Ponchon, Anne Carlier, Sylvie Plane, Emmanuelle Carette

Ont fait part par écrit de leurs réponses aux questions posées : Fiammetta Namer, Jacques Bres, Amina Mettouchi, Gudrun Ledegen, Philippe Monneret

Excusés : Emmanuel Cartier, Anne Lacheret, Daniel Véronique, Olivier Soutet

1. Quelle vision avez-vous du CNU et de son importance sociale et universitaire?

Le CNU doit être une instance indépendante par rapport aux décisions prises dans les Universités dans le contexte de l'élargissement des compétences de ces dernières.

Le CNU doit aussi afficher sa spécificité et son rôle par rapport à l'AERES : alors que l'AERES s'occupe des instances collectives (équipes de recherche et unités d'enseignement), le CNU est seul compétent pour traiter des dossiers individuels.

Le CNU doit être le porte-parole de la communauté scientifique. Il se trouve que la structuration du CNU en sections est tributaire du cloisonnement scientifique tel qu'il existe, ce qui entraîne des avantages (les actes d'évaluation opérés par le CNU sont faits par des pairs, qui connaissent la discipline, l'état de l'art, etc.) et des inconvénients (le cloisonnement disciplinaire est reproduit, ce qui peut poser des problèmes pour les recherches interdisciplinaires et peut entraîner un risque de sclérose).

2.1 Missions actuelles

● Qualifications : questions spécifiques

1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?	- La section 7 ne souhaite pas modifier la procédure. - Par contre, elle souhaite diminuer la lourdeur du travail du rapporteur en facilitant l'accès à certaines informations et leur traitement : certaines informations, d'ordre factuel, saisies par le candidat, seraient directement exportables par le rapporteur sans qu'il ait besoin de les recopier. La section demande que le site soit modifié à cette fin (cf. les remarques sur les moyens à la fin de ce document). - Pour tenir compte des recrutements au fil de l'eau et fluidifier le calendrier des soutenances de thèses, il n'est pas souhaitable de maintenir une seule session annuelle de qualification. Nous suggérons de doubler les sessions d'examen des dossiers, l'une se tiendrait fin janvier et l'autre fin mai, par exemple, ou pourrait être couplée à la session consacrée aux demandes de promotions et de CRCT. La période de novembre-décembre surchargée par les soutenances de thèses serait allégée et les soutenances seraient mieux réparties tout au long de l'année. Les candidats ne pourraient toutefois postuler à la qualification qu'une seule fois dans l'année civile, soit lors de la session de janvier, soit lors de la session de mai. Les recrutements au fil de l'eau bénéficieraient aussi d'un meilleur vivier.
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 section 7 est contre la qualification à vie. La durée de la qualification ne doit pas être réduite à moins de quatre ans. La section ne s'oppose pas à une durée de cinq ans.
3. Séquence : faut-il abandonner/conservé 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 ?	La section est d'accord pour conserver l'ordre actuel. Il est logique que la qualité du dossier soit évaluée dans un premier temps par le CNU, et que le comité de sélection se prononce ensuite compte tenu du profil du poste et des besoins de l'Université.

4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?	--
5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?	Il est préférable de conserver cette procédure.

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 ...) ?	- En ce qui concerne l'inscription sur les listes de qualification, la section souhaite conserver les procédures actuelles. - Pour ce qui est de la transformation des postes dans les universités, la section est réticente, car cela fermerait la porte à des recrutements externes. - La section a mené une réflexion sur les modalités de passage entre le corps des MC, et celui des PR.
2. Réflexion sur le changement d'échelon	- La durée de certains échelons pourrait être réduite pour accélérer l'évolution de la carrière (échelon 6 pour MCF et échelon 5 pour les PR2).
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 - 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 ? ○ Faut-il ajouter des échelons dans les grilles actuelles?	○ Procédure: il faudrait qu'il y ait une corrélation entre le nombre de promotions et le nombre de promouvables par grade. - Pour la promotion au MC-HC, l'autorisation de postuler avant le 7^{ème} échelon apporterait un vivier plus important de dossiers. - Pour la promotion à la 1^{re} classe des PR, le nombre de promotions possibles par rapport au nombre de candidats est actuellement insuffisant. - Remarque: les promouvables du CNU ne devraient pas avoir accès aux dossiers des candidats de leur grade. ○ Circuit : sans changement ○ Recours : non, cela semble irréaliste. Comme il y a un contingent fixe, il n'est pas envisageable de disqualifier un collègue pour en qualifier un autre.
--	--

○ Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements?	--
○ Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant?	--
○ Le nombre de promotions dans chaque grade est-il satisfaisant? Si non, en faut il plus/moins ?	Il faudrait plus de promotions vers la première classe des professeurs.

● **CRCT : questions spécifiques**

1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?	Non, le nombre de semestres accordés est largement insuffisant.
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 ?	--
3. Périodicité: faut-il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?	La section est favorable à l'attribution d'un congé sabbatique, d'une année entière de préférence, tous les sept ans, comme cela se fait dans de nombreux pays étrangers. Ceci permettrait d'améliorer le rayonnement international de la recherche française.

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

2.3 Les éventuelles futures missions Faut il que le CNU les récupère ?	--
● 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 ?	- La section n'est pas opposée au principe du suivi des carrières, acceptant l'idée d'une évaluation formative et refusant celle d'évaluation-sanction. - Mais au-delà du principe, plusieurs arguments ont été avancés contre l'évaluation généralisée: ■ Il y a déjà beaucoup d'évaluations : celle des laboratoires, celles qui ont lieu lors des recrutements, des demandes de promotion, etc.) Ces évaluations régulières existantes pourraient constituer un suivi de carrière. ■ Pour les EC n'étant pas soumis à ces évaluations, une mission de suivi peut être envisagée, à condition que les conséquences en soient connues. La principale pierre d'achoppement qui perturbe la section, c'est en effet qu'il ne lui est pas possible de livrer des rapports sans maîtriser les finalités de cette évaluation. ■ La section envisage ensuite quelques finalités possibles : (a) S'il s'agit de récompenser des collègues performants dans tous les domaines, il existe déjà des primes et des promotions. (b) Si au contraire il s'agit de repérer les collègues qui n'accomplissent pas correctement leurs tâches, la procédure de soumettre tous les EC semble très onéreuse et très difficile à réaliser, même par le CNU élargi grâce aux suppléants. ■ Il n'en reste pas moins que si l'évaluation devait se faire, aucune autre instance que le CNU ne serait plus à même d'accomplir cette tâche.
2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques,...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?	- Si le suivi doit se faire, c'est à la demande de l'intéressé, et avec une conséquence positive (avancement plus rapide par exemple). Mais nous sommes conscients du fait qu'économiquement, il serait impossible de récompenser l'immense majorité des collègues dont l'évaluation serait bonne ou très bonne. - Si le suivi doit se faire, qui peut le faire ? - Il ne peut être le fait que d'une instance élue, représentative de la communauté, tel le CNU. Mais cette mission lourde demanderait des moyens très importants.
3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?	La section ne peut réfléchir aux moyens à mettre en œuvre, tant que le flou sur les finalités existe.

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

● Évaluation des unités

1. Mission : les sections CNU, avec celles du CNRS 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?	Le CNU ne souhaite pas reprendre cette mission, mais propose que le bureau de la section du CNU soit consulté sur la composition du comité de visite.
2. Election : cette nouvelle mission demanderait-elle une ré-election de l'ensemble des sections CNU?	Si la mission de l'évaluation des unités était confiée entièrement au CNU, il faudrait procéder à une réélection, car les membres actuels n'ont pas été élus pour cette mission.

● Primes

1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes?	Si ce système des PES est maintenu, le CNU, en tant qu'instance nationale élue et représentative de la communauté scientifique, est le plus apte à assurer cette mission. Il est garant d'une transparence que ne saurait offrir un comité <i>ad hoc</i> désigné par le Ministère.
2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?	---
3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de 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 ?	Impossible et non souhaitable.
2. Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU?	Impossible et non souhaitable.
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 ?	Non
4. Peut-on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?	Non

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**

La procédure administrative pour établir les dossiers de candidatures pourrait être allégée. En particulier, l'exigence d'une signature manuscrite a été source de complications.

● **Propositions**

Mode de désignation des membres nommés

Après les élections, le bureau sortant pourrait être consulté pour proposer une liste de nommés, afin d'assurer que toutes les spécialités soient représentées.

Moyens

1. Il est important que la possibilité de conversion de la prime en décharge, actuellement en vigueur, soit conservée.
2. Moyens informatisés de mise à disposition d'informations:
 - Création de listes de diffusion
 - Accès aux documents dont on a besoin pour élaborer nos rapports. Le site Antarès pourrait être amélioré, de plusieurs façons :

- Dépôt de thèses, de livres et articles, téléchargeables.
 - Accès plus facile aux informations sur les demandes de qualification antérieures dans la section.
 - En outre, la fiche que les candidats ont à remplir sur le serveur du Ministère devrait permettre au rapporteur de l'exporter directement, et de l'utiliser comme point de départ pour la rédaction de son rapport. Cela lui éviterait de perdre du temps à recopier les données factuelles, de sorte qu'il pourrait se consacrer uniquement à la partie évaluative du dossier. Etant donné que les informations utiles varient selon les sections, il faudrait que la fiche comporte une partie commune à toutes les sections, et une partie spécifique à chaque section.
3. Moyens matériels :
- a) Des locaux au centre de Paris, tels ceux du Ministère rue Regnault, devraient être mis à disposition pour les réunions.
 - b) Il faudrait prévoir un projecteur, permettant de visualiser des documents, des dossiers en réunion.
 - c) Une photocopieuse est également indispensable
 - d) La salle doit être équipée de Wifi (ce qui était le cas des salles de réunion utilisées cette année)

Autres remarques :

- Modalités d'examen des dossiers de demande de CRCT : la section préconise que deux rapporteurs étudient un dossier, comme pour les dossiers de qualification et de promotion.
- Dans le contexte des postes « au fil de l'eau », il est également demandé de prévoir une deuxième session de qualification, peut-être à coupler avec la session consacrée aux demandes de promotion et de CRCT. Cette deuxième session permettrait aux professeurs d'avoir un calendrier plus équilibré pour les soutenances de thèses (cf. supra).