

Contribution de la 10^e section du CNU (Littératures comparées) aux Assises de l'Enseignement supérieur et de la recherche (septembre 2012)

La 10^e section du CNU se félicite de la mise en œuvre d'Assises de l'ESR. Elle s'étonne cependant du calendrier très court offert à la concertation. La loi LRU et le Pacte pour la recherche, qui ont gravement perturbé l'équilibre territorial des formations et le fonctionnement de la recherche publique, et qui ont fait l'objet d'une contestation sans précédent de tous les acteurs de l'ESR, appellent en effet un bilan objectif, associant véritablement tous les acteurs, et qui ne se limite pas aux axes proposés, ni à des aménagements « à la marge ».

La 10^e section du CNU rappelle son attachement à l'existence de cette instance nationale majoritairement élue et à ses missions. Elle tient à réaffirmer sa ferme opposition à toute forme d'évaluation récurrente des personnes, qui ne fait pas sens dans le cadre d'une profession déjà constamment évaluée. A l'occasion du remaniement des plans quinquennaux et de leur préparation, elle demande une refonte totale des critères et des pratiques de l'évaluation des unités de recherche, évaluation qui ne saurait être fondée sur des données quantitatives ni bibliométriques. Cette refonte passe par la suppression de l'AERES, qui pourrait être remplacée par une instance nationale majoritairement composée d'élus.

Dans leur pratique d'évaluation des dossiers pour les promotions et les qualifications, les membres de la 10^e section constatent que les inégalités entre les établissements créent des disparités de carrière préjudiciables. Ils s'inquiètent de l'alourdissement des tâches administratives (multiplication des procédures d'évaluation, systématisation de la logique des appels à projets, etc.), qui se révèlent contre-productifs pour le rayonnement international et par rapport aux missions premières de service public que sont l'enseignement, la recherche, la veille scientifique et la diffusion des savoirs.

Pour ce qui concerne ses domaines d'intervention, la 10^e section du CNU demande donc des mesures concrètes en vue de l'amélioration des conditions de travail et de carrière : mise en œuvre de congés pour recherche récurrents et de droit, comme il en existe dans tous les pays habituellement cités en référence ; augmentation sensible des possibilités de promotions ; amélioration des conditions de mobilité ; réflexion sur la durée des thèses en fonction des spécialités ; créations de postes et reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives, seuls moyens d'offrir des débouchés aux jeunes docteurs. Elle rappelle l'urgence d'une revalorisation salariale, assortie de l'intégration des primes au salaire, qui passe aussi par la réduction de la durée de certains échelons.

La 10^e section du CNU tient à revendiquer la spécificité du travail de recherche en littérature et au sein des sciences humaines. La prise en compte de ces spécificités, tant pour les conditions d'exercice du métier que pour la formation des étudiants, est nécessaire à l'accomplissement de nos missions.

Contribution votée à l'unanimité à bulletin secret

CNU 10e section
Réponse au questionnaire établi par la CPCNU en vue de préparer l'AG de la CPCNU du 5 octobre 2012 et les Assises de l'ESR

Thèmes transversaux

- *national vs local*
- *équilibre dans nos différentes missions tout au long de la carrière*

La section n'a pas eu le temps de traiter cette question en tant que telle.

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

La section n'a pas eu le temps de traiter cette question en tant que telle. Certains éléments des réponses ci-dessous font cependant apparaître qu'elle considère que le CNU doit être un des garants de la déontologie, qu'il représente un point d'équilibre nécessaire face aux procédures locales et qu'il est le lieu permettant d'avoir une vue d'ensemble de la profession et des spécialités, ainsi que de leurs évolutions.

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 ? Si oui, comment ?

La procédure nous semble correcte.

- D'un point de vue pratique, nous demandons cependant que la thèse fasse partie des envois obligatoires, et que dans le délai imparti entre l'envoi et la session soit tenu compte du fait que nous lisons les travaux présentés en plus des dossiers.
- Un doublement du dossier papier par un dossier numérisé pourrait être pratique pour ce qui concerne le CV et la présentation biobibliographique.
- La section souligne l'impossibilité pour les candidats soutenant à une date proche de la date limite d'envoyer un dossier complet comportant les rapports de soutenance sous leur forme officielle. Il est nécessaire de prévoir un délai dérogatoire pour cet envoi.

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 qualification étant une inscription sur liste d'aptitude, elle doit pouvoir tenir compte de l'évolution du dossier qui doit être régulièrement réévalué. Mais allonger la durée de la qualification à 5 ans est peut-être envisageable.

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 ?

Nous sommes pour la qualification *a priori*. Le CNU doit être indépendant des recrutements.

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

La 10^e section est globalement contre (46.3, transformation des postes de PRAG, Agrégation du supérieur, enseignants étrangers dispensés de la qualification) car tous les enseignants détenant un diplôme équivalent et souhaitant devenir fonctionnaire de l'Etat français doivent passer par le même concours.

Pour ce qui concerne les PRAG, la section considère qu'un dispositif particulier serait injuste, surtout en regard du peu de postes disponibles. En revanche, elle demande que la pratique d'une décharge soit systématique (de droit) pour les PRAG chercheurs.

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

La section considère que les conditions et modalités sont appropriées, mais insiste sur le fait que le MESR doit véritablement prendre en charge la transmission des rapports et une information claire sur les possibilités de recours ainsi que sur les personnes à contacter pour ce faire.

● **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 ...) ?

La section est contre, d'une part parce que l'une des règles de la fonction publique est le concours ; d'autre part, parce que les besoins en MC étant différents des besoins en PR, on risque, dans la logique actuelle, que le poste transformé soit perdu comme MC.

La section déplore, bien sûr, que des MC HDR soient utilisés comme PR, mais préconise donc de préférence que les universités demandent systématiquement des créations de poste.

2. Réflexion sur le changement d'échelon

La 10^e section demande :

- la réduction de la durée de tous les échelons supérieurs à trois ans ;
- que soit évitée la superposition entre les indices des différents corps ;
- la suppression de la barrière seconde / première classe des PR comme cela a été le cas pour les MC, avec des échelonnements continus ;
- l'allongement de la grille indiciaire, d'autant plus qu'il faut à présent tenir compte de l'allongement des carrières, et l'accélération de la prise en compte des fins de carrière ;
- une meilleure reconstitution de carrière pour ceux qui dont le reclassement dans le corps des EC n'a pas été favorable et que la mesure de correction des inversions de carrières n'a pas touchés.

[En revanche, il n'y a pas accord sur la suppression de la hors classe et de la classe exceptionnelle : vote Pour : 1 ; Abst : 2 ; Contre : autres membres présents]

3. La procédure actuelle d'avancement de grade

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

Electra est un peu difficile d'accès, mais plus finalement plus juste, car chacun remplit le même dossier, ce qui permet aux rapporteurs de disposer d'éléments comparables.

- *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 ?*

Conserver un avis national, non contraignant, mais indicatif pour les établissements.

La section se prononce contre le choix entre local et national.

- *Recours : Peut on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ? Le nombre de promotions dans chaque grade est il satisfaisant ? Si non, en faut il plus/moins ?*

- Un recours spécifique pour les promotions paraît difficile, car il y a trop peu de possibilités et que les années ne sont pas comparables, d'autant que la procédure se déroule sur deux niveaux. Ce n'est pas une liste d'ordre, donc il est, pour les mêmes raisons, difficile de systématiser un effet-mémoire (même si la section prône cette pratique dans la mesure du possible).

- Concernant le nombre de promotions : La section déplore que tous les collègues concernés ne déposent pas de dossier, souvent parce qu'ils pensent que c'est peine perdue, en raison du nombre insuffisant de promotion. Il faudrait donc :

* d'une part, plus de promotions pour que les collègues aient davantage de perspectives de carrière ;

* d'autre part, assurer une meilleure information sur le site du MESR et sur celui de la CPCNU, comme au niveau local. La section demande que le MESR envoie une note aux établissements pour améliorer l'information.

* Enfin, d'un point de vue pratique, un délai plus long pour remplir le dossier semble nécessaire. Il faudra veiller à une bonne accessibilité et à une ouverture plus longue du site Electra, et prévoir une personne ressource, clairement identifiée, au MESR et dans les établissements.

La section note que les CA tiennent souvent compte des avis du CNU dans l'attribution des promotions locales.

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

Oui, cf plus haut

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

Le CNU n'est pas compétent sur cette question.

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

La section n'a pas les éléments pour répondre à cette question

● 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 inappropriée pour les sections à faible effectif ; le fait de ne pas prendre en compte le nombre de dossiers crée des effets d'inégalité.

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 ?*

non

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 demande une attribution automatique des CRCT pour mettre la France au niveau des pays auxquels elle est régulièrement comparée : elle propose *a minima* une année systématique (de droit) tous les 7 ans ou un semestre tous les 3 ans [NB : nombre de pays – Canada, USA, Japon, etc. – sont sur des périodicités plus courtes, variant entre 3 et 5 ans].

On ne peut demander aux EC français d'avoir la même productivité que les étrangers quand on ne leur donne pas les mêmes conditions. Il est rappelé que le système français est celui qui a le moindre coût.

2.2 Les missions perdues par les sections CNU

Reclassement et Changement de section : Faut-il que le CNU les récupère ? Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)

- Reclassement : non, cette mission relève du ministère.

- Changement de sections : oui, l'appartenance à une section du CNU relève de l'appréciation scientifique du CNU. Cela pourrait se faire au même moment que les promotions, avec deux rapporteurs, comme pour les autres types de dossiers.

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 ?*

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

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

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

La 10^e section se demande si la notion de « suivi national des carrières » est le nouveau terme pour « évaluation récurrente des personnels » et rappelle qu'elle a voté deux motions soulignant son opposition à cette procédure, quel que soit le nom qu'on lui donne.

● **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?

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

Les Assises devraient être l'endroit où réfléchir à une refonte totale des critères et des pratiques de l'évaluation des unités de recherche, réflexion à laquelle le CNU devrait être associé. Cette refonte passe par la suppression de l'AERES, qui doit être remplacée par une instance nationale composée majoritairement d'élus.

Pour ce qui concerne la participation du CNU, la section est partagée : elle pense nécessaire d'éviter la concentration des pouvoirs, mais certains membres jugent qu'il serait bon d'y avoir des représentants.

La section tient enfin à réaffirmer son hostilité foncière à la bibliométrie, à l'utilisation de logiciels dédiés, au classement imposé des revues et à toute appréciation qui ferait passer le quantitatif avant le qualitatif.

● **Primes**

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

2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?

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

- La section 10 se prononce pour l'intégration des primes au salaire.

- La section demande une plus grande transparence dans les conditions de désignation ; elle refuse le classement A, B, C ; elle refuse aussi que seul le niveau local soit pertinent.

- Elle est gênée par le fait que toutes les possibilités d'évolution de carrière soient concentrées entre les mains des mêmes personnes. Pour cette raison, elle se prononce pour que :

* si les primes sont maintenues, elles soient plus largement étendues aux MCFn en particulier HDR, et que leur attribution soit pour moitié locale, pour moitié nationale (voir point suivant).

* si les primes sont maintenues et que le CNU est requis, leur attribution ait lieu au niveau du groupe, de manière à éviter que les mêmes personnes attribuent primes et 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 ?

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

Face aux dysfonctionnements constatés, tant en termes de promotion locale, qu'en termes de souveraineté et de transparence, la 10^e section du CNU souhaite que les modes de recrutement

soient repensés. Cependant, elle considère que le recrutement ne relève pas des compétences du CNU : celui-ci est une instance de qualification. La 10^e section considère que cette fonction doit être indépendante des procédures de recrutement.

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

Pourquoi pas, mais dans quel cadre et avec quel effet ? La question est sans objet tant que les présidents d'université sont en dernier ressort seuls souverains.

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 proportion élus / nommés peut être correcte si le MESR choisit les membres nommés dans l'optique de rééquilibrer les manques scientifiques, géographiques, paritaires, générationnels. Le MESR doit également s'interdire de puiser dans la liste des non élus.

• Propositions concernant :

- *Suppléants* : dans la mesure où les suppléants ne sont pas alignés sur les titulaires pour ce qui concerne les indemnités, il est difficile de leur donner du travail. La fonction se justifiait par les nouvelles missions d'évaluation récurrente prévues pour le CNU. Si celles-ci sont remises en cause, on peut envisager de supprimer les suppléants. Si c'est juridiquement possible, il serait sans doute préférable de disposer de « réservistes » (2 ou 3 par collège) qui pourraient remplacer un titulaire absent sans lui être « nominalement » attaché.

- le quorum : OK

- *Nommés* : s'ils sont nommés dans l'optique de rééquilibrer les manques scientifiques, géographiques, paritaires, générationnels. Le MESR doit également s'interdire de puiser dans la liste des non élus.

- *Absence d'un membre du bureau* : l'absence n'est due qu'à un cas de force majeure (le bureau dispose de son propre système de suppléance : VPA / assesseur)

- *Indemnités* : si les suppléants sont maintenus, ils doivent recevoir la même indemnité que les titulaires.

- *Experts* : le recours à un expert peut être envisagé à titre exceptionnel, consultatif, et en plus des deux rapports fournis par les membres de la section.

● La déontologie

Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ? Envisager de nouvelles règles ?

- La 10^e section se félicite du fait que les membres des sections ne puissent faire plus de deux sessions successives.

- Règles de déport : En ce qui concerne les lieux d'exercice, la section propose de les réduire à la même composante / département d'une université et non à l'ensemble d'un établissement et d'ajouter une règle de déport concernant l'appartenance au même laboratoire / équipe.

- *Traitement des dossiers des membres des sections, par quoi il faut sans doute entendre une périphrase pour l'« autopromotion »* : tous les membres élus de la 10^e section l'ont été sur la base du refus de l'autopromotion, car on ne peut pas être juge et partie, et qu'il existe de toute façon des possibilités parallèles de promotion locale.

En revanche, pour des questions de facilité de fonctionnement, la section considère que lorsqu'un membre du CNU est demandeur d'une promotion locale, il doit pouvoir siéger, mais sans prendre part au vote concernant le champ de sa propre demande.

Un débat s'engage sur la possibilité de constituer une commission (par exemple dans le cadre du groupe) pour examiner les demandes de promotions des membres du CNU : il ne fait pas l'unanimité, mais c'est une piste qui pourrait être examinée, en particulier si elle peut permettre une harmonisation des usages entre les sections.

● Indépendance des sections

Comment la garantir ? Indépendance des sections vs harmonisation des procédures

La 10^e section considère que, s'il faut bien sûr tenir compte des spécificités de chaque discipline, un travail d'harmonisation peut être possible et nécessaire sur certains points (exigences pour la qualification, par exemple). Il vaudrait cependant mieux que cela soit pensé au niveau du groupe.

La 10^e section propose que les sections du CNU rédigent un *memorandum* récapitulatif à l'attention des CS, précisant leurs attentes pour la qualification, pour aller vers une harmonisation tenant compte des spécificités disciplinaires et pour éviter les disparités entre les exigences et pallier les demandes excessives de certaines universités.

● Les moyens

Indemnités et décharges horaires. Locaux et moyens en personnels. Fichier national des enseignants-chercheurs.

- Un secrétariat dédié est une très bonne chose

- Pour le bureau, il faudrait un lieu de réunion dédié et des convocations pour les réunions préparatoires, en dehors des deux seules réunions de répartition des dossiers.

- Les réunions des sections doivent pouvoir se tenir dans des locaux du ministère, garant de leur neutralité.

- La conversion des indemnités en décharge est une bonne chose, mais dans certaines universités, la décharge CNU interdit toute heure complémentaire, y compris pour des tâches de gestion : il faudrait que le ministère demande aux universités d'assouplir ce fonctionnement, au demeurant différemment appliqué selon les établissements. Il serait également souhaitable que le choix entre indemnités et décharges horaires sont de droit pour tout membre du CNU.

4. Autres

0