

**Réflexions et propositions de la 14<sup>e</sup> section relatives aux missions du CNU  
(Réunion de la section : le vendredi 14 septembre 2012)**

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

Il est important de maintenir une instance nationale afin de garantir un arbitrage scientifique national indépendant des contraintes locales. Il est essentiel d'assurer un traitement équitable des carrières des enseignants-chercheurs.

**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 ?*

NON. Elle offre actuellement suffisamment de garanties d'équité.

*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 ?*

Augmenter la durée à 5 ou 6 ans : ce qui permet au candidat de se présenter devant une section de CNU renouvelée ; de plus la limitation de postes repousse le délai de recrutement des 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 ?*

Maintenir la qualification au CNU comme préalable au recrutement afin d'éviter les dérives possibles permises en particulier par la LRU.

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

Les voies spécifiques peuvent introduire des disparités dans le traitement des candidats. Elles doivent rester le plus limitées possible.

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

Un appui logistique (secrétariat) serait indispensable pour permettre les travaux des commissions de recours.

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

### Réflexion sur le changement de corps vs promotion

*1. Peut-on envisager des cas de transformation automatique de MCF en PR (par exemple MCF Hdr qualifiés PR ...) ?*

Nous sommes opposés à tout automatisme, et aux promotions locales hors-concours.

*2. Réflexion sur le changement d'échelon*

Réduire la durée excessive de certains échelons.  
Revalorisation du point d'indice.

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

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

La procédure a facilité notre fonctionnement ; elle doit être améliorée (exemple : distinction entre page candidats et page rapporteur), voire simplifiée.

*- 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 ?*

Le fait de pouvoir bénéficier des deux procédures est un progrès. Le circuit offre des garanties de traitement équitable (droit de réponse aux avis, et transmissions de ces navettes).

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

La procédure offre suffisamment de garanties pour ne pas rendre nécessaire la mise en place d'une procédure de recours.

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

Manque crucial de promotion pour les PR, crée des disparités entre les corps et mène à des blocages de longue durée (passage de la 2<sup>e</sup> cl à la 1<sup>e</sup> cl. PR).

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

Il conviendrait de favoriser l'évolution des carrières, en revalorisant, par exemple, la seconde classe PR afin d'encourager les MCF HC à candidater sur des postes de professeur.

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

Dans la 14<sup>e</sup>, le problème est en partie résolu par la prise en compte de ces difficultés lors de l'examen des dossiers.

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

Le nombre de promotions à la disposition du CNU (contingent national) devrait être augmenté, pour permettre d'appliquer les mêmes critères à l'ensemble des collègues. De plus cela garantirait un meilleur équilibre entre les disciplines.

### **CRCT : questions spécifiques**

*1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ? [Pour rappel: si  $S_p$ =nombre de semestres attribués par tous les établissements l'année n-1,  $N_s$ =effectif de la section,  $N_{tot}$ =nombre total d'enseignants chercheurs, le nombre de semestres à distribuer par la section l'année n est  $S_s = 0,4 S_p N_s / N_{tot}$ . À noter: ce nombre est indépendant du nombre de candidats dans une section, et correspond en moyenne à 28% du nombre total de semestres distribués une année.!]*

Le résultat de cette équation aboutit à un nombre insuffisant de CRCT pour la 14<sup>e</sup> section. La 14<sup>e</sup> a disposé en 2012 de 6 semestres pour les deux corps, qui ne peuvent suffire à compenser le petit nombre de CRCT attribués par les établissements.

*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 ?*

Nous souhaitons conserver la procédure actuelle.

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

OUI. Dans les conditions actuelles de travail, l'accroissement des charges diverses et multiples porte préjudice aux activités de recherche. Un CRCT systématique et périodique permettrait de planifier nos travaux, d'anticiper des déplacements à l'étranger. Du point de vue de l'intérêt de l'établissement, cela permettrait de prévoir et de planifier la répartition des tâches.

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

*Faut-il que le CNU les récupère ?*

Le cadrage des procédures de reclassement permet le statu quo.  
En revanche, les changements de section relèvent des missions du CNU.

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

La procédure de changement de section doit intervenir au moment des promotions.

### **2.3 Les éventuelles futures missions**

#### *Suivi national des carrières*

RAPPEL DES MOTIONS VOTEES PAR LA 14<sup>e</sup> SECTION EN FEVRIER ET EN MAI 2012 :

#### **Position de la 14<sup>e</sup> section sur le suivi national des enseignants-chercheurs par le CNU (« évaluation récurrente »)**

##### **Texte de février 2012.**

La 14<sup>e</sup> section du CNU constate avec préoccupation qu'elle est appelée à se prononcer sur les moyens et les critères d'une évaluation individuelle généralisée des enseignants-chercheurs que ceux-ci n'ont pas sollicitée et qui viendrait s'ajouter aux nombreuses formes d'évaluation, tant individuelle que collective, déjà présentes dans le cadre universitaire. Elle exprime sa surprise face à l'absence, à ce jour, d'un diagnostic public sérieux sur le travail des enseignants-chercheurs qui justifierait la mise en place d'une procédure d'évaluation générale qui s'annonce extrêmement lourde et coûteuse. Elle exprime sa surprise face à l'absence, également, d'une politique explicite qui oriente le projet d'évaluation et lui fournisse des critères : il serait cohérent que le sens et les critères de l'évaluation soient en première instance indiqués par l'Etat qui l'ordonne, et ensuite examinés par les institutions censées la mettre en œuvre. La 14<sup>e</sup> section du CNU jugerait extrêmement grave, dans ces conditions, la mise en place d'une procédure d'évaluation qui d'un côté viserait la simple sanction des enseignants-chercheurs dans une logique brutale de réduction des coûts du travail universitaire, et d'un autre côté se fonderait sur une appréciation hâtive et simpliste des carrières, des compétences et du travail de chacun. Elle demande formellement que la grande complexité du processus d'évaluation soit prise en compte par l'Etat, et que celui-ci indique explicitement la finalité et les moyens qu'il entend lui attribuer.

##### **Motion votée à l'unanimité lors de l'assemblée de la 14<sup>e</sup> section du CNU, le 23 mai 2012 :**

Les sections du CNU ont majoritairement exprimé leur opposition à la mise en œuvre de l'évaluation des enseignants-chercheurs (décret du 23 avril 2009). Or, l'Assemblée Générale de la CP-CNU du 21 mars 2012 a largement ignoré cette prise de position. La 14<sup>e</sup> section du CNU dénonce fermement la méthode utilisée. Elle constate que, par son communiqué du 14 mai, la CP-CNU se limite à énumérer une série de principes destinés à limiter le périmètre et les effets de l'évaluation, sans nullement évoquer les raisons qui la rendraient nécessaire. La 14<sup>e</sup> section réaffirme avec vigueur son opposition à la mise en place d'une procédure dont la lourdeur serait égale à l'inutilité, et appelle avec force les instances préposées au gouvernement de l'université au respect de la volonté de la majorité des sections du CNU.

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

Sans objet.

*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?*

Oui. La 14<sup>e</sup> s a les compétences pour effectuer cette mission à condition d'en avoir les moyens logistiques : organisation d'un secrétariat spécifique.

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

Non.

#### Primes

Une revalorisation des carrières est prioritaire et préférable à un système de primes.

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

Mais si le système est maintenu, l'expertise du dossier par le CNU est souhaitée.

2. *Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?*

Dans ce cas, une prime liée à l'activité scientifique pourrait être examinée par le CNU dans des conditions similaires à l'examen des promotions.

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

Sans objet. Les dossiers sont étudiés au cas par cas, en fonction des critères définis par la section.

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.

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

Non.

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 : car cela permettrait un arbitrage sur la motivation de la décision prise par le CA.

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*

#### Propositions

##### 1. Suppléants

Le nombre de dossiers traités par la 14<sup>e</sup> requiert la présence des suppléants, et le recours à leur expertise.

Il est impératif de reconnaître cette tâche par une juste rémunération.

##### 2. Quorum

Le système actuel permet d'obtenir le quorum lors des promotions lorsque les titulaires eux-mêmes candidats ne peuvent siéger.

##### 3. Les nommés

La 14<sup>e</sup> section souhaite que les membres nommés puissent contribuer à combler les éventuels déséquilibres disciplinaires au sein de la section.

En conséquence de quoi, il serait souhaitable que la désignation des suppléants nommés soit faite

sur proposition du nouveau bureau, élu par l'ensemble des membres titulaires, élus et nommés.  
[Par exemple, pour le roumain, nous n'avons aucun représentant de la discipline. Si le bureau de la 14<sup>e</sup> avait pu choisir les MCF nommés suppléants (il n'y a pas de PR disponible en roumain), les dossiers de roumain auraient pu être expertisés, pour la qualification, par un collègue spécialiste de cette langue.]

#### *4. Absence d'un membre du bureau*

Sans objet

#### *5. Indemnités*

Les indemnités par dossier sont insuffisantes.  
Les résidents doivent bénéficier du défraiement des repas ; et celui-ci devrait être réévalué.

#### La déontologie

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

Satisfaisantes : un bon compromis qui permet le fonctionnement de la section.

##### *2. Envisager de nouvelles règles*

Sans objet.

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

Pour une section de 72 membres (suppléants compris), des cas se posent systématiquement, en particulier pour le collège PR : l'on applique les règles de déport. La section limite au maximum le nombre de promotions internes au vu des dossiers présentés.

#### Indépendance des sections

Nous comprenons la question comme interrogation sur les relations entre les sections et la CPCNU.

##### *1. Comment la garantir ?*

La CPCNU est une instance de coordination.  
Elle doit respecter les décisions prises à la base lors des AG des différentes sections.

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

La 14<sup>e</sup> section a ses caractéristiques propres (pluralités des langues et des domaines disciplinaires représentés). Elle ne veut pas que l'harmonisation des procédures aille à l'encontre de cette spécificité.

## Les moyens

### *1. Indemnités et décharges horaires*

Doivent être réévaluées à la hausse.

### *2. Locaux et moyens en personnels*

Presque rien n'est mis à notre disposition.

Renforcer le secrétariat par un administratif par section (fonctionnement, archivage, PV)  
Faciliter l'accès à des locaux et à la logistique nécessaire (photocopies, ordinateur, dossier, papeterie, etc.)

### *3. Fichier national des enseignants-chercheurs*

Un fichier national des enseignants-chercheurs n'est-il pas une menace pour les libertés individuelles ?

La conservation de rapports de sessions précédentes pourrait en revanche être utile pour assurer le suivi des dossiers.

### *4. Autres*

Avec un nombre croissant de dossiers et de missions, la 14<sup>e</sup> section considère qu'elle ne peut fonctionner qu'en utilisant son vivier de suppléants, qui devraient avoir droit à un meilleur traitement financier.