

## **Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU (16<sup>ème</sup> section)**

### **1. Préambule**

En préambule des propositions de réponses pour la préparation des Assises 2012, et au-delà des questions strictement relatives aux missions du CNU, nous tenons à réaffirmer plusieurs éléments.

Plus que jamais dans le contexte d'autonomie des universités, le CNU doit être maintenu et renforcé dans ses prérogatives essentielles.

1) Le principe d'une articulation effective de l'enseignement et de la recherche, qui est au fondement du statut des « Enseignants – chercheurs ».

Ce principe suppose que les enseignements dispensés par l'E-C soient construits (entre autres), non seulement en référence aux recherches effectuées dans le domaine considéré, mais aussi en référence directe à l'expérience de recherche personnelle de l'E-C. Et que les recherches menées par l'E-C trouvent, dans sa pratique d'enseignement, à éprouver leur consistance et leur validité.

Que l'enseignement (supérieur) se nourrisse, en somme, de la recherche, et qu'en retour la recherche puisse trouver dans l'enseignement un questionnement et une mise à l'épreuve qui soient autant de points d'appel et d'incitations à se développer.

Il importe donc que ce principe trouve à se réaliser effectivement, et qu'il soit pris en compte de façon fondamentale dans la carrière des E-C — et dans l'évaluation de celle-ci !

2) Avant de se prononcer sur toute évolution des procédures d'évaluation, il serait pertinent d'évaluer les incidences des procédures actuelles d'évaluation : (1) en termes d'augmentation de la qualité et de l'efficacité de la recherche ; (2) en termes d'amélioration de la formation ; (3) en termes de risques à tendre vers l'individualisme (par définition le travail d'EC étant un travail collectif au sein d'une équipe pédagogique et d'une équipe de recherche).

3) Les principes seuls susceptibles de justifier des examens de dossiers destinés à accompagner la pratique d'enseignement et de recherche sont : un examen accompli par des pairs ; fondé sur des critères qualitatifs et quantitatifs ; prenant en compte les spécificités des établissements, des sous-disciplines et des itinéraires des collègues concernés ; et n'ayant pas visée (explicite ou cachée) de sanction.

Il est important, de ce point de vue, que l'évaluation ne soit pas confiée à des « spécialistes » n'ayant plus aucune activité de recherche et de formation et qu'elle ne soit pas concentrée sur un et un seul organisme qui concentrerait les pouvoirs.

L'évaluation doit porter sur l'ensemble du système enseignement-recherche, et non se décomposer en évaluations dissociées de la gouvernance, des laboratoires et des personnels. Ses objectifs doivent alors être avant tout orientés vers l'amélioration de l'ESR et non vers la sanction financière des établissements. En tout état de cause, les moyens d'examen qualitatifs des dossiers doivent être assurés

Par ailleurs, l'évaluation doit respecter les particularités des dossiers, qu'elles soient dues aux types d'établissements des collègues, aux caractéristiques de leur sous-discipline, à leur orientation de travail, ou à d'autres facteurs. Ces particularités

contribuent à la richesse d'une discipline, et doivent de ce fait être reconnues dans le processus d'évaluation.

4) La réaffirmation du principe d'égalité sur tout le territoire d'accès à la formation et à la recherche de haut niveau.

## **2. Réponses au questionnaire**

### **2.1 Missions actuelles**

#### **Qualifications : questions spécifiques**

*1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?*

Non, la procédure d'évaluation des dossiers de candidature à la qualification est pleinement satisfaisante en 16<sup>ème</sup> section, tant au niveau des informations requises auprès des candidats qu'au niveau des règles éthiques et déontologiques d'évaluation des dossiers.

*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 16 n'a pas trouvé un consensus sur cette question. Deux perspectives se dégagent :***

i. Quatre ans est une bonne durée pour la qualification, car elle permet au candidat de pouvoir concourir plusieurs fois tout en continuant ses recherches et ses enseignements. Une durée plus longue risque de d'augmenter l'hétérogénéité des dossiers en terme de recherche et d'enseignement.

ii. Les qualifications MCF et PR doivent être allongées (entre 6 et 8 ans) et les critères de re-qualification doivent prendre en considération les situations particulières des collègues non recrutés qui seraient en incapacité (quelles qu'en soient les raisons : congés longue maladie et maternité, parcours professionnel, ...) de poursuivre une activité régulière d'enseignement et de recherche à l'équivalent d'un E-C statutaire.

Si les connaissances en recherche, pédagogiques et administratives évoluent dans le temps, elles doivent faire l'objet d'une formation tout à long de la vie intégrée dans le processus de progression de carrière. La question est de savoir si elles doivent être délivrées dans les établissements ou mutualisées dans une formation nationale.

3. Séquence : faut-il abandonner / conserver 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 absolument conserver le principe actuel de qualification *a priori* car le CNU doit être indépendant dans cette démarche fondamentale dans la carrière des collègues. La qualification est un acte reposant sur l'examen d'un dossier tandis que le recrutement fait entrer d'autres considérations, notamment relationnelles, pédagogiques, d'insertion dans une dynamique de recherche, dans un environnement de formation, etc. Autant d'éléments qui échappent à l'examen des dossiers tant par le CNU que par les CA d'établissement, ces derniers étant de plus, non experts du domaine.

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

Non.

Les voies spécifiques ne sont pas nécessaires si les établissements ont l'opportunité de recruter selon des objectifs politiques divers et variés qui ne se concentrent pas exclusivement sur la recherche (par exemple, un collègue peut avoir une haute compétence professionnelle qui soutient principalement l'attrait du master professionnel local et son manque, non de capacité de recherche, mais "d'excellence" dans la recherche peut lui interdire un recrutement en tant que PR et donc de progression de carrière). Ces recrutements spécifiques doivent être justifiés.

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

Pour répondre à cette question, soulignons que trois motifs de requête ou recours sont envisageables :

- Requête pour dossier irrecevable (absence de pièces obligatoires fixées par le décret) ou incomplet (absence de pièces complémentaires demandées par la section).  
Le recours pour l'un ou l'autre de ces motifs évoque un problème de nature différente des autres recours. L'absence de personnel ministériel suffisant pour vérifier la recevabilité administrative des dossiers est préjudiciable pour des candidats déjà éprouvés par la dureté d'accès à la qualification et au recrutement. Les modalités de recours doivent être améliorées par la mise en place d'un véritable secrétariat du CNU permettant de réaliser cette vérification en amont et le cas échéant, être en mesure d'en informer les candidats.
- Recours après deux non-qualifications successives.
- Demande de qualification auprès d'une commission mixte dans le cadre de dossiers couvrant deux et plus champs disciplinaires.  
Des commissions d'appel de différentes natures doivent être mises en place et se tenir impérativement avant la publication au J.O. des postes à pourvoir pour la nouvelle session de recrutement. C'est la seule façon de donner la capacité aux candidats qui seraient qualifiés par ces commissions de candidater dans les conditions similaires aux candidats déjà qualifiés en session ordinaire.

## **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 16 n'a pas trouvé un consensus sur cette question. Deux perspectives se dégagent :**

i. Quelle que soit la forme de promotion, celle-ci ne peut s'envisager sans considérer à une plus large échelle les conditions de progression de carrière.

Le nivellement progressif des attributions de responsabilités entre MCF et PR, plus particulièrement entre MCF HDR et PR, tend à faire disparaître la distinction entre les 2 corps. Parallèlement, la réorganisation de la recherche provoque aujourd'hui la participation de plus en plus importante de MCF à l'encadrement, voire à la co-direction de thèses. Ce point est largement profitable aux doctorants, mieux encadrés, compte-tenu du nombre restreint de PR et de l'alourdissement collectif des responsabilités de toute nature. En conséquence, les MCF partagent de plus en plus, bien que progressivement, les fonctions des PR. Sur le plan de la progression de carrière, les MCF sont bloqués après 18 ans de carrière, s'ils n'obtiennent pas un statut à numérisé, c'est-à-dire un poste de PR ou le passage en hors classe.

C'est pourquoi il est proposé la suppression de la distinction des 2 corps et la mise en place d'une progression de carrière basée sur la progression d'échelon équivalente à celle des deux corps réunis. La progression doit se faire en tenant compte des différentes missions qui incombent à un enseignant-chercheur (prises de responsabilités pédagogiques, de recherche et/ou administratives). Le principe d'accélération de l'avancement sur dossier doit être soumis à l'évaluation du CNU (contingent national) qui devrait définir des critères spécifiques en fonction du moment de progression de carrière.

Par ailleurs, l'HDR reste nécessaire pour habilitier à diriger des thèses de troisième cycle, si elle implique bien de porter un bilan de ses propres recherches et consécutivement travailler à la progression théorique. Présenter une HDR serait autorisé après un minima de pratique de recherche. Son obtention doit participer à l'avancement.

ii. La recherche est un élément essentiel pour tout E-C, mais la progression des Maîtres de Conférences aux postes de Professeur exige un investissement important et régulier dans la recherche et sa diffusion au niveau international. Par conséquent, la transformation automatique de MCF en PR n'est pas souhaitable.

2. *Réflexion sur le changement d'échelon*

Voir ci-dessus.

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 ?*

Il ne faut pas revenir au circuit précédent et laisser la possibilité aux candidats de candidater à un avancement de grade sur le contingent national et sur le contingent local. Les promotions doivent être attribuées en premier lieu par le CNU, puis au niveau local.

*Il appartient à chaque section de définir les critères permettant l'attribution de l'avancement sur le contingent national.*

***La section 16 n'a pas trouvé un consensus sur cette question. Deux perspectives se dégagent :***

i. Le CNU ne peut se substituer au local, qui connaît, mieux que le CNU, les conditions de travail, l'effectivité des tâches énoncées. Il convient de maintenir les deux niveaux de promotion, sur des critères différenciés.

ii. Au niveau local, l'excellence administrative (investissements dans les instances locales ; responsabilités administratives, etc.) et pédagogique sont souvent plus valorisées que l'excellence scientifique. En effet, les dossiers démontrant de grandes qualités scientifiques passent rarement au niveau local. Pour établir un équilibre avec la promotion locale, le CNU devrait donc avant tout valoriser l'excellence scientifique (sans ignorer les investissements et responsabilités) pour ne pas que celle-ci ne soit pas doublement pénalisée.

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

Les sections définissent des critères pour l'attribution de l'avancement de grade. Ces critères sont diffusés à l'ensemble de la communauté universitaire (via le site de la CP-CNU). La définition de ces critères ainsi que le respect des règles déontologiques sont les garants des procédures mises en œuvre lors de l'analyse des dossiers de candidature à un avancement de grade.

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

Il faut augmenter le nombre d'échelon, les revaloriser et ramener tous les échelons à 2 ans 6 mois.

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

Il convient également d'exiger la création d'un contingent de promotions pour les petits établissements.

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

Il faut en augmenter le nombre, notamment le passage à la 1<sup>ère</sup> chez les PR, afin de rendre les carrières plus attractives.

## **CRCT : questions spécifiques**

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

L'insuffisance du nombre de CRCT peut être attribuée à un manque de prise en considération de la formation tout au long de la vie dans le supérieur. Il faut que chaque EC puisse

bénéficier régulièrement de CRCT au cours de sa carrière. Le nombre de CRCT doit très fortement augmenter.

*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 ?*

Si l'on se dirige vers des périodes de CRCT régulières au cours de la carrière, alors le seul "contrôle" qui pourrait être mis en place serait consécutif à ces périodes, par la rédaction d'une note de synthèse sur le travail réalisé. Cela pourrait être examiné par le CNU dans le cadre d'un "suivi de carrière". Un nombre de CRCT pourrait être réservé au E.C en situation délicate leur permettant de se réinsérer.

*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 16 n'a pas trouvé un consensus sur cette question. Deux perspectives se dégagent :***

i. Les CRCT doivent être attribués dans le cadre de la formation tout au long de la vie et donc de façon systématique et régulière (6 ou 7 ans).

ii. Pour garantir que les CRCT soient utilisés à des fins de formation et de renforcement des compétences, leur attribution devrait être justifiée par un projet clair et détaillé, présenté par le (la) demandeur. Pour cette raison, son attribution ne peut pas être systématique.

## **2.2 Les missions perdues par les sections CNU : Reclassement et changement de section**

Le reclassement ne concerne pas le CNU.

### **Faut-il que le CNU les récupère ?**

Pour les changements de section, existe-t-il réellement un problème ? Un collègue souhaitant un changement de section doit pouvoir déposer une demande de qualification dans la section concernée, en session ordinaire.

## **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 ?*

En cohérence avec les propositions antérieures, le "suivi de carrière" se fera automatiquement avec les demandes d'avancement de carrière et lors de l'évaluation de l'établissement dans le

cadre des Contrats Quinquennaux. Le suivi national des carrières, s'il est mis en place, doit avoir un objectif de soutien aux collègues (par exemple quand ils sont en difficulté dans leur établissement sur des questions de recherche ou de formation). Il doit impérativement être réalisé par le CNU, instance indépendante des intérêts locaux. L'objectif du CNU est de participer à l'amélioration de la qualité de la formation et de la recherche, Il doit donc apporter son expertise en terme d'avis et de disposer d'un contingent d'avancement.

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

A définir après concertation.

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

A définir après concertation. En préalable, abolir la distinction titulaire-suppléant.

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

Voir 2.3.1

*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...)?*

Tous les E-C.

## **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?*

***La section 16 n'a pas trouvé un consensus sur cette question. Deux perspectives se dégagent :***

i. L'évaluation des EA et UMR doit être assurée par une structure spécifique, transparente et démocratiquement élue. Le CNU doit y être associé complètement ou partiellement. Les moyens d'évaluation doivent conséquemment être mis à disposition.

ii. L'AERES devrait continuer à assurer ces fonctions, permettant une séparation des pouvoirs nécessaire à toute évaluation objective, rigoureuse et indépendante.

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

***La section 16 n'a pas trouvé un consensus sur cette question. Deux perspectives se dégagent :***

- i. Oui, dans la mesure où les suppléants changeraient de fonction et où les missions auraient évolué.
- ii. Non. Quelle que soit la décision prise par rapport au changement de mission, une ré-élection des membres du CNU n'est ni nécessaire (étant donné les ressources actuelles des sections), ni souhaitable (étant donné la perturbation qu'une telle démarche va avoir pour le fonctionnement du CNU pour les différentes disciplines).

## **Primes**

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

***La section 16 n'a pas trouvé un consensus sur cette question. Deux perspectives se dégagent :***

- i. Le retour aux PEDR serait préférable à l'idéologie de concurrence des « PES ». L'attribution des PEDR doit être nationale et inclure les MCF HDR.
- ii. Non, le CNU ne devrait pas s'occuper des expertises des primes, étant donné le fonctionnement satisfaisant du système actuel et notre préoccupation permanente et légitime de ne pas concentrer tous les pouvoirs au sein d'une même instance.

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

Création d'un comité national émanant des sections de CNU : l'évaluation au niveau des groupes CNU assurerait une vision élargie des attributions (non seulement spécifique à la discipline). Ces primes doivent être attribuées à tous les candidats remplissant les critères et non à un nombre restreint de candidats.

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

Non

## **Recrutement: questions spécifiques au CNU en cas de modification du texte sur les comités de sélection.**

Il faut revoir complètement les principes de la nomination et composition des commissions de recrutement. Aujourd'hui, elles sont le fait du prince et trop souvent totalement homogènes (sous-disciplinaires). Il faut revenir à une élection de ces commissions par les enseignants-chercheurs des établissements ou, à tout le moins, permettre que les sections d'établissements soient intimement associées à la composition des comités de recrutement / 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 composition des commissions de recrutement par le CNU ?*

***La section 16 n'a pas trouvé un consensus sur cette question. Deux perspectives se dégagent :***

i. Non, dès lors que, comme nous l'avons écrit précédemment, ces commissions redeviendraient (plus) démocratiques (i.e. suite à une élection) et transparentes. En revanche, si l'on poursuit la procédure de désignation actuelle, Oui afin d'éviter les dérives observées ces dernières années.

ii. Non, la composition des comités de recrutement devrait rester indépendante de toute influence du CNU. Toujours pour limiter la concentration des pouvoirs.

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 ?*

C'est envisageable en fonction du maintien ou non de la nomination et de la composition des comités de sélection actuels.

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.

5. *Autre proposition*

Les comités de sélection (CS) doivent cependant être améliorés. La démultiplication des CS en fonction des postes à pourvoir et la relative absence de présence pluri-sous-disciplinaire dans certains CS lors de leur constitution font remonter à la surface le clientélisme local contre lesquels les comités de sélection avaient remplacé les CCSE.

*Proposition* : proposer un nombre de membres minimal (y compris en augmentant le nombre de membres extérieurs) permettant aux petites universités de faire face à un risque plus important de clientélisme, assurer un minimum de présence trans-sous-disciplinaire ou trans-disciplinaire (selon la configuration locale), assurer un minimum de parité de genre.

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

#### **Propositions**

##### *1. Suppléants*

Les dossiers de qualification et promotion sont conséquents dans les CNU. Aujourd'hui, on constate que nombre de sections ont fait appel aux suppléants notamment dans la session de qualification et dans les sessions de travail (sur l'évolution des critères de qualification, sur l'évaluation individuelle...) non en remplacement mais en complément des titulaires.

Si d'autres missions incombait au CNU, ne devrait-on pas plutôt aller dans le sens d'une augmentation de sa taille plutôt que dans le maintien de suppléants ?

## *2. Quorum*

Pas de commentaires

## *3. Les nommés*

Le principe premier est qu'il faudrait revenir sur les nominations, peu transparentes, liées plus à des enjeux politiques qu'à des enjeux scientifiques ou disciplinaires. Les nommés devraient permettre d'équilibrer les sections en termes de représentation des sous-disciplines et des établissements

Si cette catégorie devait perdurer, il faudrait remettre à plat la procédure de nomination afin de la rendre transparente (et notamment savoir qui prend les décisions de nomination et sur quels critères) et d'assurer qu'elle répond véritablement à des impératifs en termes d'équilibre des sections CNU (sous-disciplines, établissements, genres). Le nombre des nommés ne devrait pas excéder le tiers des membres de la section. Enfin, il ne devrait pas être possible d'être nommé deux fois (pour un même grade) dans une même section CNU.

Cependant, étant donné leur statut minoritaire, les membres nommés sont parfois limités dans leur participation administrative aux sections du CNU. Certains collègues proposent que le bureau devrait comprendre impérativement au moins un membre nommé et un membre élu pour garantir l'équilibrage des avis et des influences des différents constituants du CNU .

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

L'absence d'un membre de bureau doit être exceptionnelle, après que toutes les démarches aient été engagées pour assurer sa présence.

## *5. Indemnités*

Pas de commentaires

## **La déontologie**

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

Les règles éthiques et déontologiques sont relativement drastiques mais doivent être harmonisées entre les sections

### *2. Envisager de nouvelles règles*

Sans objet

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

Dans le cadre de la réforme des retraites, interdire à un membre CNU de se présenter à la promotion est l'amputer du droit de progression de carrière et des conditions d'accès à la retraite. C'est pourquoi tout membre de CNU présentant une candidature doit suivre à la lettre les règles de déport. Par ailleurs, lorsque les critères utilisés lors de l'analyse des dossiers à une qualification et/ou à une promotion sont claires et précises, les possibilités d'autopromotion abusives sont théoriquement réduites.

Nous suivons la proposition de la section 12 qui consiste en la création d'une commission permanente de déontologie au sein de la CP-CNU. Cette commission pourrait contrôler a

*priori et a posteriori* les pratiques et procédures des sections afin d'éviter des dérives au niveau des autopromotions.

## **Indépendance des sections**

### *1. Comment la garantir ?*

Les sections doivent demeurer indépendantes de tout groupe de pression. L'assemblée générale de la CP-CNU doit rester souveraine dans ses votes et dans l'inscription d'un point à l'ordre du jour. Elle ne doit pas devenir une chambre d'enregistrement de décisions prises par le bureau de la CP-CNU ou par les groupes de travail.

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

Pas de commentaires

## **Les moyens**

### *1. Indemnités et décharges horaires*

Les indemnités et/ou décharges horaires doivent faire l'objet d'une information plus précise. Les indemnités doivent rester relativement modestes afin de ne pas transformer l'esprit dans lequel les collègues acceptent de participer à ce travail. S'il devait y avoir une reconnaissance accrue de la fonction, penser en termes de décharges horaires plutôt qu'en termes d'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*

Utiliser les moyens numériques actuels afin de constituer une base utile aux sections CNU. Tout en préservant la confidentialité des données et la vie privée des collègues.

### *4. Autres*

Pas de commentaires