

## Contribution de la section 29 du CNU pour les Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

Cette contribution a été élaborée par le bureau de la 29e section du CNU, après consultations de la section, lors d'une réunion le 5 septembre 2012 (18 participants), et par un questionnaire électronique (25 réponses). [Les questions en bleu ont émergé de la de la réunion du 5 septembre, et ont été rajoutées au canevas de questions proposé par la CP-CNU](#). Les points les plus importants, ou dégagant le plus net consensus, sont les suivants:

1. **Alléger les qualifications:** la section 29 souhaite raccourcir et simplifier la procédure existante (une seule date limite pour le dépôt des dossiers électroniques, si possible après la pré-publication des postes), rallonger la validité de qualification à 5 ou 6 années complètes (supprimant le trou entre le 31 décembre et la publication des résultats de qualification), et simplifier les dossiers de re-qualification. Si dans ce schéma il reste nécessaire de permettre des dispenses de qualification, c'est au CNU de les prononcer, lors de la session de promotion, et non aux CA d'établissements. La dispense de qualification actuelle pour les 46.3 n'a pas lieu de subsister (voir point suivant)
2. **Aménager une voie "interne" de promotion pour les MC** pour laquelle deux solutions sont proposées. La première fait évaluer les postes 46.3 au bout de la logique de la LRU, en limitant leur accès aux seuls candidats qualifiés PR de l'établissement. La seconde, largement préférée, est un concours national réservé aux MC à partir d'un certain échelon, et classé par le CNU sur le modèle des avancement de grade actuels.
3. **Insuffisance du nombre de promotions au niveau national :** une majorité estime que le nombre total de promotions attribuées au CNU est trop faible, et craint une forte montée de pression dans les années à venir ; ceci est concordant avec le retard du nombre de promotions locales accumulées dans la section depuis plusieurs années en regard du rapport moyen 50% national - 50% local. La section demande, soit une augmentation du pourcentage du contingent national, soit un report au niveau national des promotions non-accordées au niveau local les années précédentes, afin de garantir un taux de promotion comparable dans chaque section.
4. **CRCT récurrents (ou sabbatique) et suivi de carrière :** le nombre de CRCT accordés par la section étant ridiculement faible, celle-ci demande majoritairement une modification des règles d'attribution et propose de passer d'une logique de concours à une logique de "droit à un sabbatique" tous les 7 ans, la condition pour exercer ce droit étant le dépôt d'un rapport d'activité et d'un projet examinés par la section. Cette procédure pourrait être une incarnation de l'"évaluation récurrente", ou suivi de carrière, qui sans cela cherche toujours sa forme et sa finalité.
5. **Missions supplémentaires :** la section est très largement favorable à des missions supplémentaires comme l'évaluation des unités, des PES, la validation de changement d'une autre section vers la 29e, la validation des Comités de sélection ou commissions de spécialistes (surtout pour les membres extérieurs) et les recours auprès du CNU en cas de contestation d'une décision du CA. Toutes ces missions sont possibles, moyennant une augmentation des indemnités convertibles en décharges, mais surtout grâce aux suppléants.
6. **Suppléants:** il faudrait en clarifier le rôle, actuellement sur base du volontariat, et surtout les indemnités. Si ces suppléants permettent une répartition des charges plus équitable, il faut que leurs indemnités le soient également.
7. **Élection des membres du CNU :** la section apprécie dans son travail les couvertures thématique et géographique permises par la constitution de listes uniques, mais préférerait un scrutin uninominal qui, avec l'aide de nommés, devrait permettre quasiment la même couverture, tout en offrant plus de démocratie.
8. **Allègement des services :** c'est une demande unanime, y compris des membres CNRS de la section. Les décharges et échanges avec le CNRS sont également à renforcer.
9. **Réduction du financement sur projets et simplification** du paysage et du nombre de guichets : l'importance du coût humain du financement sur projet (ANR, etc...) est largement pointé du doigt, en plus des biais et des variations temporelles que ce financement induit. Le double emploi est également dénoncé : une augmentation du nombre de guichets de financement n'est acceptable qu'en cas d'augmentation proportionnelle du financement global.

Le bureau de la 29e section du Conseil National des Universités:

Corinne AUGIER, Vice-Présidente A  
Eric NUSS, Vice-Président B  
Carole GAULARD, Assesseur  
Jean ORLOFF, Président

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

Le CNU est une spécificité française qui concrétise la dimension collective et nationale du statut d'enseignant-chercheur, à laquelle la grande majorité est très attachée. Son importance est d'autant plus grande que la LRU exerce une force centrifuge tendant à morceler l'organisation de la recherche universitaire, en soumettant les enseignants-chercheurs à des pressions locales souvent plus inspirées de gestion que de science.

Le CNU est évidemment un observatoire privilégié de l'évolution des recherches et de l'enseignement des disciplines sur l'ensemble du territoire français. Mais il est important qu'il conserve, voire renforce, son rôle décisionnaire, au-delà d'un rôle d'observatoire ou de conseil.

La CP-CNU offre un lieu de rencontre essentiel pour confronter les pratiques dans les diverses disciplines, permettant de les améliorer et de les harmoniser lorsque cela est souhaitable.

## 2. Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU

### 2.1 MISSIONS ACTUELLES

#### 2.1.A Qualifications : questions spécifiques

<p>1. <u>Quantité de travail</u> : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?</p>	<p><b>Oui: 20</b> ; Non: 1 Utilisation d'une fiche synthétique et discussion minimale en séance en cas d'avis favorable des 2 rapporteurs. L'adoption d'un dossier électronique disponible à toute la section permettrait de raccourcir la procédure, avec une seule date limite, plus proche de la publication des concours. Il faudrait aussi alléger le dossier de requalification.</p>
<p>2. <u>Durée</u> : 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 ?</p>	<p><b>4-5 ans actuels: 15 ; augmenter: 7</b> ; à vie: 2 ; &lt;3 ans: 1 Il y a une nette demande d'augmenter la durée de qualification, <b>au moins jusqu'à 5 années pleines</b> (pour éviter le trou entre le 31 décembre et la date des nouvelles qualifications, pendant lequel peuvent apparaître des postes au fil de l'eau), voire un ou deux ans de plus.</p>
<p>3. <u>Séquence</u> : 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 ?</p>	<p><b>A priori: 12</b>; A posteriori: 8 ; Intermédiaire: 2 La validation a posteriori donne un pouvoir trop important au CNU, s'il ne juge que sur dossier. Une proposition intermédiaire: validation CNU après la candidature à un poste, mais avant sélection par le comité. Il faut <b>raccourcir la procédure de qualification</b> (supprimer la première étape en rendant les dossiers électroniques accessibles à toute la section) et la rapprocher au maximum de la date de publication des postes.</p>
<p>4. <u>Voies spécifiques</u> : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?</p>	<p><b>Oui: 6 ; Non: 7</b> Pour les <b>46.3</b>, il faut demander la qualification a priori comme les autres: ce sont les MCF qui ont le plus de facilités à suivre la procédure ! Si on garde une validation a posteriori comme actuellement, les candidats à un poste multi-sections ne devraient être validés que par la section à laquelle ils appartiennent, pas par les autres.</p>
<p>5. <u>Recours</u> : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?</p>	<p>Non: 2 (bureau); Oui: 5 (hors bureau) Malgré l'absence de recul, il est trop lourd de convoquer tout le groupe 6 pour 1 seul candidat (nombre maximum de recours sur les 9 dernières années), qui peut faire défaut sans prévenir. Pourrait-on envisager que le groupe décide sur dossier qui il lui semble opportun d'auditionner ?</p>
<p>6. <u>Dispenses de qualification</u> accordées par le CA: ne vaudrait-il pas mieux demander une validation par le CNU du 1er non-qualifié dans le classement du comité de sélection?</p>	<p><b>Oui: 21</b> Unanimité pour. Il faut cependant trouver un mécanisme pour éviter que cette dispense a posteriori par le CNU ne devienne la règle : exception possible seulement pour la</p>

	première candidature d'un étranger à un poste en France ? Ou alors chaque comité de sélection pourrait introduire une demande exceptionnelle motivée pour la qualification a posteriori d'un seul candidat. Tous les classés et initialement non-qualifiés doivent en tous cas avoir été validés par le CNU.
--	--

## 2.1.B Promotions (promotion d'échelon, avancement de grade, changement de corps)

1. Réflexion sur le changement de corps vs promotion : êtes-vous favorable à la proposition faite en séance d'attribuer au CNU un nombre limité de passages MCF->PR nationaux, selon une procédure calquée sur les changements de grade actuels ?	<b>Oui: 21</b> ; Non: 2 Cette proposition semble raisonnable pour répondre au besoin de promotion interne ravivé par la LRU. En effet, celle-ci fait courir le risque d'un poste supplémentaire à charge de l'université pour tout poste PR publié, même dans le cas d'un 46.3. Une université qui n'a ni départ à la retraite, ni les moyens de créer un poste ne peut donc plus promouvoir ses MCF. Attention : un examen sur dossier est peut-être trop superficiel, et il faut exiger un avis favorable de l'établissement avant de prendre la décision au CNU. Il faut aussi prendre de tels postes sur le quota 46.3.
2. Réflexion sur le changement d'échelon : rythme, reclassement, ...	Il faudrait supprimer les blocages dans de longs échelons, s'ajoutant au gel du point d'indice, particulièrement dommageable aux MCF qui atteignent un plafond à mi-carrière. Une revalorisation des traitements, en particulier dans ce cas, est nécessaire.
3. <u>La procédure actuelle d'avancement de grade</u>	<b>Oui: 9</b> Le dossier pourrait cependant être amélioré et mieux calibré.
a. La procédure Electra : est elle satisfaisante ? Si non, comment l'améliorer ?	
b. Le circuit du dossier vous paraît il satisfaisant ? (établissement avec CA restreint - puis CNU - puis retour à l'établissement). Faut-il revenir au circuit précédent avec le choix entre promotion locale et nationale ?	<b>Satisfaisant: 12</b> Choix local/national pour membres CNU: 5 Les avis préalables des différents CA sont très hétérogènes et souvent ignorés ; on pourrait en faire l'économie si cela ne s'améliore pas.
c. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?	Oui: 3
d. Le nombre de promotions dans chaque grade est il satisfaisant ? Si non, en faut il plus/moins ?	<b>Satisfaisant: 3</b> ; <b>Insuffisant: 14</b> Surtout en 29e, pour les promos MC HC, et aussi pour les PR1 ; la pression et la qualité des dossiers sont très élevées.
e. Faut il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ?	Oui: 3 ; <b>Non: 6</b> Oui: pour permettre de débloquer la situation des MCF en milieu de carrières. Ne faudrait-il pas augmenter la grille PR2 par rapport à MC HC, pour augmenter l'attrait d'une candidature à ce niveau ?
f. Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements ?	Réserver ou favoriser au niveau national des promotions pour les petits établissements, à condition qu'elles soient rajoutées, et non déduites, des promotions actuelles.
g. Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant ?	Oui: 3 ; <b>Non: 6</b> Le CNU étant capable d'apprécier les responsabilités au niveau local, il serait préférable d'avoir un rapport 1/3 local, 2/3 national. Ou au moins repenser les moyens d'équilibrer les taux de promotion entre les sections, par exemple en modulant le nombre de promotions nationales dans une section au vu des résultats locaux les années précédentes dans cette section, ainsi que le nombre de promotions locales dans une université au vu des promotions nationales dans cette université les années précédentes.
4. L'HDR disparaît dans la plupart des pays voisins; pourrait-on supprimer son caractère obligatoire, et par exemple lui substituer la qualification PR ?	<b>Oui: 12</b> ; Non: 8 On pourrait demander dans le 1er dossier de qualification PR un bilan et une réflexion un peu plus fournis que dans

	<p>le dossier actuel. Cela permettrait de supprimer des inégalités flagrantes entre les universités sur les critères locaux d'accèsion à l'HDR.</p> <p>Cela rétablirait aussi l'équilibre entre Français et étrangers. Mais l'examen des qualifications PR devrait alors être beaucoup plus approfondi, signifiant un important surcroît de travail au CNU. Il faudrait aussi une évaluation de la qualité de l'encadrement des stages de niveau L ou M. Une HDR devrait subsister pour les CR du CNRS.</p>
<p>5. Faudrait-il clarifier les concours PR en distinguant postes internes et externes, comme au CNRS ?</p>	<p><b>Oui: 14 ; Non: 6</b></p> <p>Les postes 46.3 actuels semblent aller dans cette direction mais ne vont pas au bout de cette logique car ils ne sont pas nécessairement "internes" à l'université, et peuvent donc coûter un poste supplémentaire selon la sélection faite par le comité : si les établissements gardent une gestion locale de leur masse salariale (LRU), il faudrait faire évoluer les 46.3 en les réservant aux candidats internes, en élargissant si besoin les postes à plus d'une section, tout en gardant un nombre limité de concours de ce type. Certaines réponses sont négatives en cas de mise en place d'une promotion MCF-&gt;PR au CNU (question 1), qui sont une autre réponse au problème de la promotions des MCF locaux de qualité.</p>

### 2.1.C CRCT : questions spécifiques

<p>1. <u>Calcul du nombre de semestres</u> : la formule actuelle pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?</p>	<p><b>Oui: 2 ; Non: 11</b></p> <p>Le nombre constaté est perçu comme insuffisant par une grande majorité, et va encore diminuer suite au difficultés financières des établissements. La pression est également très différente entre les différentes sections. Il faudrait tenir compte du nombre de demandes dans chaque section.</p>
<p>2. <u>Avis</u> : faudrait-il demander un avis du CNU sur les demandes de CRCT à l'établissement, comme c'est le cas pour les promotions ?</p>	<p><b>Oui: 10 ; Non: 9</b></p> <p>Il faudrait en tous cas une meilleure communication d'information entre les deux voies locales et nationales. Les nombres actuels sont tellement faibles qu'un regroupement en une seule procédure associant CA et CNU semble indispensable pour permettre une politique, notamment pour les projets nécessitant 2 semestres. Une procédure calquée sur celle des promotions, où tous les dossiers passent au CNU, et où le CNU peut à la fois attribuer un nombre fixé de semestres et émettre un avis sur ceux attribués par les établissements, serait préférable au système actuel.</p>
<p>3. <u>Périodicité</u> : faut il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un an tous les 6 ou 7 ans) ?</p>	<p><b>Oui: 13 ; Non: 9</b></p> <p>Chaque chercheur publiant devrait avoir droit à une année sabbatique après 6 ans ou plus, comme dans les pays voisins ou elle fait la preuve de son efficacité stimulante. Cela permettrait aux EC de mieux organiser leurs projets. Le CNU devrait valider les demandes d'exercer ce droit récurrent, ce qui donnerait lieu à une évaluation récurrente ayant un sens et une finalité bien comprise et acceptée. Sinon, il faudrait réduire le service statutaire annuel. La plupart des réponses négatives craignent que la formulation ne signifie une <u>obligation non-reportable</u> de prendre un CRCT au bout de la période.</p>

### 2.2 Les missions perdues par les sections CNU

1. Faut-il que les sections CNU soient à nouveau saisies des a. demandes de changement de section ?	<b>Oui</b> , à très forte majorité, car ce sont les mieux habilitées scientifiquement.
b. demandes de reclassement des nouveaux entrants ?	<b>Non</b> , mais mention d'une possibilité de recours auprès du CNU si le candidat estime que son dossier n'a pas été traité correctement.
2. Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)	Deux <u>rapporteurs</u> avec examen par la section en même temps que les qualifications ou les promotions.

## 2.3 Les EVENTUELLES FUTURES missions

### 2.3.A Suivi national des carrières

1. <u>Opportunité</u> de cette nouvelle mission : pour les EC, quels en seraient l'intérêt, les intentions, les objectifs, la portée ?	Globalement la section s'oriente de plus en plus vers un <b>refus du suivi national des carrières</b> qui est perçu comme très risqué dans le contexte de la LRU et qui est donc à éviter, car susceptible de nuire aux EC. Le suivi n'est vu positivement qu'en tant que possibilité de conseil sur la carrière de l'EC. Il ne doit intervenir que sur seule demande de l'EC qui doit être le seul destinataire du résultat de l'évaluation.
2. <u>Formes et modalités</u> : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?	<u>Dossier écrit</u> ou <u>entretien individuel</u> . Les statistiques sur l'impact des publications doivent être utilisés avec la plus grande prudence.
3. <u>Moyens</u> : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?	Du <u>temps</u> pour traiter peu de dossiers à la fois.
4. <u>Périodicité</u> : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non, comment mettre en œuvre cette mission ?	Si l'évaluation doit être récurrente, elle doit se faire avec une <b>périodicité minimale de 5, 6 ou 7 ans</b> ; mais globalement la section préfère qu'elle ne se fasse <u>que sur demande de l'EC</u> . La section note que l'évaluation est déjà en œuvre : qualifications, HDR, promotions, candidatures diverses (délégations, ouvertures de post-docs, demandes de financements, d'ANR, d'ERC...), primes d'excellence (PEDR=>PES), avis des referees, réunions d'étudiants se prononçant sur les cours, etc ...
5. <u>Acteurs</u> : 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 ... ) ?	<b>L'enseignant chercheur intéressé uniquement</b> . La section note que les universitaires, débordés par leurs enseignements et tentant malgré tout de continuer une recherche de qualité, ne sont pas dans une situation sereine pour être évalués. La vraie priorité n'est donc pas l'évaluation mais la régulation (à la baisse) du service d'enseignement.
6. <u>Risques</u> : quels sont les risques que fait courir cette nouvelle mission, comment s'en prémunir ?	La section mentionne globalement que les <u>risques</u> de nuisance pour l'EC sont <u>énormes</u> , en particulier vers une modulation (à la hausse) du service d'enseignement. <b>L'EC doit donner son accord pour que son suivi de carrière, si il est fait par le CNU, soit transmis ou non.</b>

### 2.3.B Évaluation des unités

1. <u>Mission</u> : 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 ?	<b>Oui</b> , avec une confortable majorité. La section se prononce en outre pour la suppression de l'AERES dont les modes de désignation des membres des comités sont perçus comme opaques.
2. <u>Élection</u> : cette nouvelle mission demanderait-elle une ré-élection de l'ensemble des sections CNU ?	<b>Non</b> , avec une forte majorité.

### 2.3.C Primes

1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes ?	<b>Oui</b> , avec une assez forte majorité. Plus précisément, la section souhaiterait un mode d' <u>attribution national</u> des primes, CNU ou autre, mais surtout pas local. Le mode d'attribution des primes doit permettre aux membres des sections CNU de pouvoir postuler aux primes tout en respectant le code déontologique du CNU. Un <u>comité issu des groupes CNU</u> semble être un bon compromis.
2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?	Primes calquées sur la PES existante.
3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions	Ne devraient pas être prises en compte (elles constituent déjà une reconnaissance en soi).

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

1. <u>Participation</u> : dans le schéma actuel, faudrait-il imposer dans les commissions de recrutement la participation d'un nombre minimum de membres du CNU ou désignés par le CNU ?	<b>Non</b> , avec une forte majorité.
2. <u>Validation</u> : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ?	<b>Oui</b> , avec une forte majorité.
3. <u>Recours</u> : 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 ?	<b>Oui</b> , avec une très forte majorité. Si le CNU contredit le CA, le CNU doit avoir le dernier mot. La section mentionne néanmoins que, compte tenu des calendriers de recrutements, les recours seront difficiles à mettre en place.
4. Peut on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?	<b>Oui</b> La section souhaiterait se voir attribuer annuellement un nombre de <u>passage McF vers PR nationaux</u> , selon une procédure calquée sur les changements de grade actuels.

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

#### 3.1 Remarques et réflexions sur la composition actuelle et son mode d'élection

Il faut essayer d'alléger, ou au moins de ne pas alourdir les tâches du CNU, afin qu'il puisse jouer pleinement un rôle dans les instances d'évaluation des unités de recherche et des établissements, comme entité permettant d'harmoniser les procédures et les critères des recrutements et des promotions entre les établissements, et de ce fait, jouant aussi un rôle de surveillance de ces établissements.

**Le rôle des suppléants n'est pas clair.** De façon générale, il faudrait aussi changer de mode d'élection, celui actuel en mode multi-listes n'étant pas très adapté pour une bonne représentativité thématique et géographique dans toutes les sections. En 29<sup>ème</sup> section, deux listes uniques ont été créées en A et en B pour assurer cette représentativité. Un **scrutin uninominal** serait sans doute plus favorable, mais là encore il faudrait qu'il respecte l'équilibre entre les thématiques d'une section et que la plus grande majorité possible des universités soit représentée.

Enfin, il faut revoir totalement le mode de nomination des nommés (certains nommés en 29 ont été surpris d'être convoqués à la première réunion pour les élections du bureau sans avoir été consultés au préalable).

#### 3.2 Propositions

1. Suppléants	5 réponses : <b>Les suppléants sont indispensables</b> (au même titre que les nommés), afin d'assurer la représentativité des différentes thématiques. Mais leur statut étant peu confortable (et très différent de celui des titulaires), il serait alors judicieux de les titulariser en augmentant la taille des sections.
2. Quorum	1 réponse : La moitié des membres
3. Les nommés	6 réponses :

	Comme mentionné au préalable, la méthode utilisée par le Ministère est extrêmement mauvaise, voire préjudiciable au bon fonctionnement de la section ! Le choix des nommés nécessite un grand soin, et donc du temps. <b>Le Ministère devrait au minimum consulter le bureau sortant.</b> Il devrait aussi communiquer avec les nommés pour les informer de leur nomination et de leur mission.
4. Absence d'un membre du bureau	2 réponses : Un remplaçant dans la section doit être proposé par le bureau (et accepté par les membres de la section), si un des membres du bureau ne peut vraiment pas se déplacer pour problème grave (maladie par exemple).
5. Indemnités	6 réponses : Il faudrait que les <b>suppléants</b> qui viennent à la place des titulaires (ou en plus quand on a besoin d'eux) <b>puissent toucher une indemnité.</b> Pour tous, titulaires comme suppléants, la possibilité d'échanger son indemnité par une décharge d'enseignement doit perdurer.. Certains membres de la section n'ont toujours pas perçu leur indemnité cette année alors qu'elles ont été distribuées par le Ministère !

### 3.3 La déontologie

1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?	10 réponses : <b>Les garder.</b> Commentaires sur le problème de cumul avec certaines fonctions ou responsabilités parallèles aux missions du CNU : il faut continuer d'éviter qu'une même personne puisse participer à des décisions individuelles sur les carrières en 2 lieux à priori distincts (pas de cumul CA d'université et CNU, ou directeur d'unité et CNU par exemple).
2. Envisager de nouvelles règles	5 réponses : <b>La réponse générale est non.</b>
3. Traitement des dossiers des membres des sections	7 réponses : Conserver le non-traitement des dossiers de membres de la section par la section elle-même. Ceci devrait s'appliquer aussi aux suppléants sauf s'ils ne participent à aucune session du CNU car le titulaire est toujours présent.

### 3.4 Indépendance des sections

1. Comment la garantir ?	7 réponses : La 29 semble indépendante par la représentativité thématique et géographique.
2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures	5 réponses : Les procédures ont déjà été harmonisées au niveau du groupe 6 depuis la mandature précédente du CNU. Cependant il pourrait être opportun de <b>regrouper les sections par grandes catégories</b> (sciences dures, lettres, ...) et d'harmoniser aussi les procédures au sein de ces catégories : permettre par exemple de supprimer les qualifications en sciences, et de les garder en lettres si nécessaire.

### 3.5 Les moyens

1. Indemnités et décharges horaires	6 réponses : A adapter si d'éventuelles nouvelles missions sont prises en charge par le CNU. Une décharge horaire serait également utile pour tous. Sinon, c'est globalement satisfaisant
2. Locaux et moyens en personnels	6 réponses : Il manque globalement du <b>personnel pour assurer le secrétariat</b> . Il serait bien qu'on ait un lieu parisien dédié, avec tous les moyens logistiques (wifi, vote électronique...), au moins pour nos réunions de qualifications (si on garde la session de promotions en province comme il est d'usage en 29ème section), et que ce ne soit pas systématiquement aux membres de la section de gérer cette logistique... en plus du reste ! Il est sans doute difficile de pouvoir espérer le luxe des salles de réunion du CoNRS!
3. Fichier national des enseignants-chercheurs	7 réponses : <b>Oui évidemment</b> , sa disparition crée un manque important.
4. Autres	

## 4. PROPOSITIONS pour les Thèmes prioritaires des assises

### 4.1 Agir pour la réussite des étudiants

**Deux grands axes de discussion émergent concernant d'une part les étudiants en L1, avec la concurrence 1er cycle versus CPGE, et plus globalement le système LMD, et d'autre part l'image globale de l'université et le rôle des EC.**

Il faudrait déjà donner plus de moyens avant même l'entrée des étudiants à l'université (depuis la primaire jusqu'au baccalauréat) afin de mieux former les étudiants qui veulent suivre des études supérieures, et repenser le système actuel qui fournit chaque année 80 % de bacheliers, dont les meilleurs sont orientés préférentiellement vers les CPGE (classes préparatoires aux Grandes Ecoles, et ce quel que soit le taux de réussite de ces CPGE pour l'entrée de leurs élèves dans les Ecoles), les suivants vers les IUT et les BTS, et ceux qui restent s'inscrivent à l'université. Si certaines filières demeurent sélectives, il semblerait plus logique que ce soient les filières longues plutôt que les courtes.

Plusieurs universités scientifiques proposent une année de réorientation aux bacheliers non scientifiques. Ceci devrait être généralisé : un baccalauréat scientifique permet une inscription en université scientifique, tout comme un baccalauréat littéraire permet une inscription en université littéraire. Un élève sortant de terminale doit pouvoir se réorienter si il le souhaite, mais en suivant une année de réorientation, pilotée par l'université (préalable à sa première inscription en L1 ?).

Toujours en ce qui concerne la première année de licence, il faudrait faire un **bilan du « plan de réussite en licence »**, qui a imposé dans plusieurs universités le contrôle continu intégral, augmentant ainsi énormément la charge de travail des EC, sans forcément leur allouer des heures ETD en échange, ou en tout cas très peu par rapport aux heures réelles fournies. Ces actions de soutien, d'accompagnement, d'enseignements supplémentaires, de suivi plus régulier du niveau des étudiants par un nombre d'examens plus importants dans le semestre, entraînant autant de corrections supplémentaires, n'ont pas pour autant augmenté de façon significative le taux de réussite en L1.

Enfin, il faut repenser différemment la question même de la réussite des étudiants comme pseudo-garantie de la qualité d'un établissement ou d'un enseignant. Il n'est pas difficile de faire réussir TOUS les étudiants, il suffit de supprimer les examens, voire même de supprimer les enseignements eux-mêmes. Il faut mettre fin à l'**hypocrisie sous-jacente à la dichotomie entre Grandes Ecoles, où la sélection est vue comme gage de qualité, et les universités où inversement la réussite devrait être gage de qualité.**

Il faut rappeler que le taux d'échec en CPGE n'est pas négligeable, malgré une sélection assez sévère. Pour établir une comparaison équitable entre CPGE et 1er cycle universitaire, le taux d'échec en 1er cycle doit être rapporté :

- 1) à l'absence de sélection initiale ;
- 2) au grand écart entre le niveau moyen des étudiants de L1, et le niveau exigé pour l'entrée en thèse en sciences ;
- 3) à la difficulté de réorientation vers des filières appliquées ou professionnelles, qui de fait sélectionnent de plus en plus tôt et préfèrent conserver leurs étudiants.



De même, pour maintenir des filières recherche en Master à l'université, il est plus important, voire nécessaire dans certaines, d'avoir 10 étudiants médiocres plutôt que 4 étudiants très bons, même si l'on ne dispose que de 4 bourses de thèse. Cette politique de chiffre induit donc des effets pervers à tous les niveaux, en L comme en M.

La **réduction de la charge d'enseignement** permettrait sans aucun doute d'en améliorer la qualité, mais lorsque l'occasion se présente d'alléger les services dans un département, les enseignants sont stigmatisés par la crainte de perdre des postes, en particulier au niveau de la recherche, et se sentent obligés de multiplier les enseignements ou les filières.

Enfin, la France est le seul pays qui **met en concurrence l'université avec les CPGE/Grandes Ecoles**, ce qui la rend très différente de ses voisins européens : ceci nuit à la fois aux étudiants, dont les diplômes universitaires perdent de la valeur, mais aussi à l'enseignement à l'université, qui est globalement dévalorisé, ce qui entraîne des pertes d'effectifs. Il faut donc commencer par revaloriser l'image de l'université et du diplôme (licence, master ou doctorat), auprès des enseignants du secondaire d'une part, de la société en général, mais surtout auprès des entreprises.

Les propositions suivantes ont été faites assez généralement par les membres de la section 29 pour aider à la « réussite » des étudiants :

- donner aux universités les moyens de pratiquer une **orientation active des étudiants** (faciliter le passage université vers IUT ou BTS), en parallèle avec la mise en place de filières professionnalisantes ;
- développer l'**accès de nos étudiants à nos laboratoires** de recherche et leur permettre d'y accéder tôt dans leur cursus (enseignement universitaire par et pour la recherche) : stages courts , visites de laboratoire ?
- l'imposition du système LMD à l'université n'ayant de sens que s'il est généralisé à l'ensemble des premiers cycles, CPGE comprises, la **suppression du cloisonnement 1er cycle/CPGE en sciences** favoriserait un brassage des étudiants (qui est un moyen connu pour stimuler tant les bons que les mauvais élèves au lycée). Elle pourrait être suivie d'un aiguillage progressif selon les capacités des étudiants : il faut donc soit généraliser le LMD, soit revenir aux enseignements annualisés afin de réduire la charge globale d'enseignement (la semestrialisation due au passage au LMD a dédoublé les enseignements sans augmenter non plus de façon significative les taux de réussite) ;
- **rendre les enseignants-chercheurs plus disponibles** pour qu'ils passent du temps avec les étudiants sur un autre mode, peut-être mieux adapté : moins d'heures de cours, mais plus de travail personnel, avec des « office-hours » obligatoires avec les enseignants (modèle américain). Les bibliothèques universitaires devraient aussi être ouvertes tous les jours et plus tard le soir.
- afin de fournir un enseignement plus adapté à la réussite des étudiants, il faudrait **réduire les obligations usuelles de service enseignant** des enseignants-chercheurs, et rééquilibrer ces services (les TP et TD sont dévalorisés par rapport aux cours). Cette réduction rendrait les EC d'autant plus disponibles pour passer du temps avec les étudiants sur un modèle différent.

D'autres propositions ont été faites individuellement :

- faciliter les dispenses d'assiduité pour les étudiants qui doivent travailler pour payer leurs études, ou mettre en place la possibilité de faire des études à mi-temps ; néanmoins l'idéal ne serait-il pas que les bourses soient en nombre suffisant, afin que que les étudiants n'aient pas à travailler pour payer leurs études ?
- Sélectionner les étudiants : mais à quelle période du cursus universitaire ?

## **4.2 Donner une nouvelle ambition pour la recherche**

Il faut d'abord rappeler que la **politique actuelle du chiffre d'étudiants pour justifier les postes d'EC a ses limites**. Pourquoi est-il impossible de défendre des postes dans un département où les EC ont un service d'enseignement incomplet, faute d'étudiants ou suite à une réorganisation plus efficace des enseignements, mais ont une production scientifique comparable à celle de chercheurs CNRS ? Pourquoi l'Université ne pourrait-elle pas justifier ses postes sur la base d'une politique de recherche, et définir l'offre enseignement qu'elle peut assurer à partir de la capacité d'enseignement ainsi définie ?

D'autre part, il faudrait diminuer les tâches administratives des EC au niveau de l'enseignement, et **favoriser les réseaux d'EC** dans les différentes universités françaises, afin de faciliter l'élaboration commune des contenus pédagogiques des enseignements en vue de mutualisation pour libérer du temps pour la recherche.

Enfin, lors de l'habilitation des diplômes et des formations, le Ministère ne devrait habilitier que les formations pour lesquelles le potentiel enseignant de l'établissement est supérieur ou égal à ce qui est indiqué dans les maquettes, afin que les EC n'aient pas à accomplir d'heures supplémentaires, temps pris encore sur leur recherche.

**Mais le point principal qui ressort très majoritairement de la consultation est de réduire de façon significative les obligations de service d'enseignement des EC.**

L'allègement de la charge d'enseignement a pour but de permettre aux EC de participer pleinement aux activités de recherche, de mieux collaborer avec leurs collègues CNRS, qui pour certains trouvent qu'ils passent « *trop de temps à préparer leurs enseignements* » ! Il faut en parallèle s'assurer que les unités de recherche soient suffisamment bien organisées pour accueillir ces EC, et les aider à s'investir dans la recherche, notamment en vérifiant la composition des équipes de recherche (équilibre des effectifs EC versus CNRS) et en assurant le financement des projets de recherche des EC. Cette réduction des obligations de service permettrait aussi l'allègement des tâches administratives liées à l'enseignement, qui ont énormément augmenté ces dix dernières années. On note d'autre part qu'**en section 29, nombre d'EC expérimentateurs ne peuvent occuper des fonctions de chefs de projet** par manque de disponibilité (surtout au sein des collaborations internationales).

Un autre point concerne la **généralisation de l'année sabbatique** pour les EC, avec des décharges de type CRCT distribuées régulièrement par le CNU (leurs nombres doivent donc être augmentés).

**Plus globalement, les EC se heurtent dans leur recherche aux mêmes problèmes que les CNRS.**

Il faut donc une **réduction** des tâches administratives et des sollicitations diverses sous formes de **projets à soumettre** et les remplacer plutôt par des fonds de recherche récurrents basés uniquement sur la qualité soit des chercheurs individuels soit de petites équipes (plutôt que les éternels réseaux dont la taille semble être un soi-disant gage de qualité) sur la base de consultation d'experts internationaux. Il s'agit d'**évaluer les chercheurs et leurs résultats, plutôt que les réseaux et leurs projets.**

Il faut aussi plus de flexibilité dans les reports de crédit, et favoriser les partenariats avec des équipes et universités étrangères.

### **4.3 Concevoir le nouveau paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche (en physique)**

Ce qui ressort de la discussion est qu'il faut une simplification du paysage actuel, avec la disparition des mille-feuilles pour le financement de la recherche, et une vraie transparence dans l'évaluation des unités ! Plusieurs thèmes ont été abordés.

#### **Financement de la recherche**

**Moins il y a de moyens, plus il faut regrouper les guichets les attribuant, de façon à ce que ce(s) guichet(s) puisse(nt) mener une politique tendant à un minimum d'équilibres.** Sans cela, les critères d'attribution étant fortement corrélés, il y a une amplification monstrueuse des déséquilibres : un dossier à peine meilleur gagnera à chaque guichet, laissant les autres dossiers démunis. La seule méthode d'attribution qui ne souffre pas d'une multiplication des guichets est le tirage au sort : si c'est sans conteste la méthode la moins coûteuse pour les candidats et pour les évaluateurs, on peut rêver mieux.

Il faut en conséquence regrouper les guichets nationaux, et par exemple réintégrer au CNRS les moyens des ANR correspondant à des champs de compétence du CNRS. L'intermittence du financement par projet courts, type ANR, s'est révélée néfaste à l'usage : il faudrait diminuer l'ampleur de cette intermittence en **diminuant la part relative des projets et en augmentant le financement récurrent.** En cette période de restrictions budgétaires et de culte de l'évaluation, il serait également opportun d'évaluer l'**impact de l'augmentation du Crédit Impôt-Recherche.**

De même, les guichets régionaux, s'ils subsistent, doivent être regroupés, par exemple au sein des PRES. Les mille-feuilles équipe-Laboratoire-LABEX-Equipex doivent également être simplifiés.

En conclusion, la quasi totalité de la section 29 pense :

- que les **EX** (LABEX, IDEX, etc...) **doivent être supprimés** : leur mode de fonctionnement correspond à l'adage bien connu « on ne prête qu'aux riches »,
- que le **rôle de l'ANR est beaucoup trop important**, que le temps consacré à préparer les demandes est lui aussi beaucoup trop chronophage pour un résultat médiocre : avec le budget actuel, le programme « blanc » paraît extrêmement inefficace avec, par exemple dans le comité "SIMI 5" dont relève une grande partie de la section, seulement 12 projets sélectionnés sur les 96 projets soumis en 2012! Si on calcule le coût de la préparation et de l'évaluation des 96 dossiers, ceci correspond surtout à un énorme gaspillage de ressources. L'ANR, si elle n'est pas supprimée, ne devrait être là que pour soutenir des projets à risques, qui ont besoin d'un apport rapide sur une période courte, et certainement pas pour piloter la recherche et se substituer à un financement récurrent. Il faudrait donc la réserver aux projets spécifiques pour avoir un taux de réussite plus élevé, et donner plus de transparence au choix des projets spécifiques.

- Il faut donc **redonner au CNRS son rôle d'instance nationale de financement** de la recherche, et comme instance qui définit et met en place la **stratégie de la recherche au niveau national**. Les organismes, CNRS et Universités doivent définir leur politique scientifique, et pouvoir assurer un fonctionnement de leurs équipes de recherche avec suffisamment de crédits récurrents pour le faire.

### Evaluation des unités

Il faudrait supprimer les doublons d'évaluation (par exemple comité CNRS et AERES).

L'AERES est critiquable par son manque de transparence, avec un rendu final d'évaluation faiblement corrélé aux avis des membres du comité de visite. Malgré ces critiques qui ont été transmises, elle n'a pas évolué afin que ses évaluations puissent être considérées comme des évaluations par les pairs. Elle est donc mal acceptée et la majorité souhaite qu'elle soit supprimée.

La proposition est donc de revenir à une évaluation des unités par **comité commun CNRS-CNU pour les UMR**.

### Mobilité

Il faudrait favoriser les **décharges et les échanges d'enseignement avec les CNRS** pour combler le fossé CNRS-Université.

Il faudrait aussi **favoriser la mobilité géographique** inter-universités : les postes 46.2, conçus pour cela, ne sont jamais utilisés dans notre section. Faire mieux connaître cette possibilité serait très important, mais il faudrait transformer le « maximum 1 poste sur 9 » en « minimum 1 poste sur 9 » dans ce cas.

En ce qui concerne la mobilité géographique vers des laboratoires de recherche à l'étranger, elle peut se faire ponctuellement par les années sabbatiques ou les CRCT. Néanmoins, il ne faut pas oublier que la majorité des personnels recrutés au CNRS comme à l'université le sont après au moins un post-doctorat, le plus souvent à l'étranger, et la mobilité géographique a donc déjà eu lieu.

### Recrutement

Un point important à prendre en compte est le fait que la France a rejoint les autres pays sur l'embauche de plus en plus tardive après la thèse. Il existe depuis quelques années des post-doctorats distribués par le CNRS, qui permettent de fournir des chercheurs non fonctionnaires aux laboratoires. Néanmoins, il faut faire attention à la trop longue durée ou à la multiplication de ces post-doctorats qui ne débouchent sur aucun poste.

### Enseignement versus recherche à l'université et globalement en France

**Réduire les obligations de service enseignant vers 120 h** (ce qui permettrait toujours une modulation de +/- 30h éventuellement) semble un pas quasi certain vers l'amélioration de la qualité de l'enseignement, de la disponibilité de l'enseignant, tant vis-à-vis de ses étudiants que pour se consacrer à la recherche et à ses autres missions : responsabilités de stages, actions vers le grand public, etc.... La réduction associée des tâches administratives liées à l'enseignement est une nécessité qui va de pair. **Réduire les services est donc une priorité, et cet avis est largement partagé par les membres CNRS de la section 29** : ceci rendrait aussi le métier plus attractif ! A partir de 90 h/an, il faut même peut-être craindre une ruée depuis le CNRS vers l'Université ? Avec 192 h, aucun risque.

On peut aussi mentionner qu'en Physique, et plus globalement en Sciences et Technologies, il y a une totale **inadéquation entre les capacités de la majorité des étudiants qui arrivent à l'université et l'enseignement qui leur est délivré** : les enseignants les plus en pointe dans les nouveaux savoirs et technologies enseignent aux étudiants qui n'ont pu trouver une place en CPGE, IUT, ou BTS en sortie de terminale, ou en écoles d'ingénieur à partir du niveau L3. Pendant ce temps, des élèves ayant de meilleures capacités intellectuelles sont dans des établissements où quasiment aucune recherche n'est effectuée, aucun challenge intellectuel, aucun renouvellement de l'enseignement délivré (à part les ENS). Cette inadéquation affecte de façon drastique les capacités créatives et innovantes en France. Les **ponts naturels qui devraient exister entre recherche et entreprises** (voir en Suisse, Pays-Bas, GB, USA, Japon...) ne se font pas par manque de lieu/temps communs créés en général par les étudiants quittant l'université pour intégrer les entreprises.

Notre système d'enseignement supérieur est actuellement un lieu où la mixité sociale/intellectuelle ne se fait pas. Dans certaines universités scientifiques, des doubles cursus école d'ingénieurs/licence-master ont été créés mais les **autorisations de double-cursus ont tendance à être supprimées** : dans ce cas les élèves ingénieurs choisissent le diplôme qui leur semble le plus favorable pour leur future carrière, c'est-à-dire celui d'ingénieur.

Une des solutions est celle proposée en 4.1, consistant à **généraliser le LMD à l'ensemble des premiers cycles, CPGE comprises : la suppression du cloisonnement 1er cycle/CPGE en sciences** au niveau L favoriserait un brassage des étudiants, puis un aiguillage progressif en L3/M1 selon les capacités des étudiants. Ensuite, il suffirait de remettre les

secondes années de master (M2) dans les universités, et d'inciter ensuite les élèves ayant effectué leur équivalent L3/M1 en école d'ingénieur à réaliser une thèse de doctorat, ce qui correspondrait à leur faire passer 4 ans à l'université (l'année de M2, puis 3 ans dans une UMR par exemple, ou en entreprise mais avec un vrai suivi doctoral universitaire).

#### **REMARQUES PARTICULIÈRES PROPRES À LA SECTION 29**

- La section présente une forte décroissance démographique, ce qui entraîne une pyramide des âges et un taux PR/MCF particuliers
- La section présente de forts besoins en CRCT (les expérimentateurs travaillant au sein de grandes collaborations internationales saturent complètement les demandes) : ceci est un argument supplémentaire en faveur d'années sabbatiques sans enseignements obtenues de façon récurrente, ou pour une augmentation significative du nombre de CRCT, si on garde la logique de concours pour les obtenir.