

Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU (section 04)

Cette petite synthèse a été réalisée à partir du recueil des réponses d'un échantillon de huit membres (titulaires ou suppléants) du CNU.

1 - Missions actuelles

• Qualifications : questions spécifiques

<p>1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification ? Si oui, comment ?</p>	<p>7 membres consultés sur 8 ont répondu à cette question. Si une minorité (2 sur 7) considère que la quantité de travail actuelle doit demeurer en l'état - parce qu'elle permet un examen sur le fond incontournable ou un contrôle centralisé et national -, la majorité des enquêtés (5 sur 7) considère que la quantité de travail est trop importante – du fait de la concentration à une période de l'année universitaire déjà chargée et que, de ce fait, la procédure doit être allégée. Les solutions envisagées sont l'augmentation du nombre de membres de la section (2 réponses), la validation <i>a posteriori</i>, le fait de faire du refus de qualification une exception due au caractère manifestement irrecevable de la thèse, le recentrage de l'évaluation sur la seule thèse. Une plus grande standardisation des dossiers de candidature avec des documents plus complets à remplir par les candidats, et des listes explicites de documents à fournir (CV, lettres d'attestation des éditeurs etc.), visant à réduire les inégalités entre candidats et à diminuer le travail de recherche d'informations des rapporteurs en leur permettant de se concentrer sur l'évaluation proprement dite.</p> <p><u>Réponses :</u></p> <p>La procédure me semble tout à fait adéquate si l'on en conserve le caractère</p>
--	---

centralisé et national.

Non, car un examen du dossier sur le fond est incontournable

Le travail demandé pour la procédure de qualification est très important et concentré à une période de l'année universitaire déjà chargée (examens, corrections, début du second semestre). Une solution pourrait être d'augmenter le nombre de membres de la section. La validation *a posteriori* serait aussi une solution....

Les candidats pourraient remplir en ligne certaines infos que les évaluateurs sont obligés de rechercher et de copier-coller chaque fois, ce qui me paraît chronophage et assez inutile car cela réduit le temps disponible pour l'évaluation proprement dite. Il me semble qu'il faudrait standardiser les candidatures afin de réduire les inégalités entre candidats « informés » et afin de faciliter la tâche des évaluateurs qui doivent souvent rechercher des informations importantes qui ne sont pas mises en valeur par les candidats. Pourquoi pas mettre en ligne (ou dans le rapport CNU 04) les rubriques type du CV. Ou informer en partie les candidats des rubriques de notre grille d'évaluation et, partant, des informations qui retiendront notre attention. Il faudrait également indiquer de façon plus claire certaines consignes (ex : le fait qu'il faille impérativement joindre une attestation de l'éditeur en cas de publication à venir). Ou bien encore les exigences formelles (nb indicatif de pages)

**Pour la section 04, passer à 36 membres
Recevoir le CV détaillé en doc informatique
Maintenir envoi de la thèse**

**La qualification des thèses doit être la règle.
Le refus de qualification, l'exception.
Le CNU doit seulement filtrer les thèses scandaleuses sur le fond et/ou sur la forme.**

les critères de qualification doivent clairement établir que la thèse constitue l'élément central d'appréciation du dossier, en lien avec une réelle prise en compte des conditions concrètes de sa réalisation. Si les autres activités de recherche et d'enseignement sont

	<p>prises en compte dans l'examen des demandes de qualifications, il ne saurait être question d'une évaluation quantitative à caractère éliminatoire.</p>
<p>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 ?</p>	<p>7 membres du CNU sur 8 ont répondu à cette question. Si un enquêté se prononce en faveur d'une qualification à vie, la grande majorité considère que la durée actuelle est satisfaisante et que la qualification à vie doit être exclue (1 sur 7) ou que la durée devrait être allongée d'environ deux ans (4 sur 7) et en tout cas, qu'il ne faut pas la diminuer (1 sur 7). L'opinion en faveur de l'allongement est justifiée par la viscosité du marché de l'emploi des MCF débutants. A l'inverse l'opinion en faveur d'une restriction de la durée se justifie par l'importance d'un examen régulier de la poursuite d'une activité de type universitaire.</p> <p><u>Réponses :</u></p> <p>Je ne suis pas pour une qualification à vie ; 4 ans semble correct.</p> <p>La durée de 4 ans paraît appropriée, descendre en dessous serait contre-productif, l'allonger d'un an ou deux pourquoi mais "une qualification à vie" serait un non-sens.</p> <p>Cette durée pourrait être allongée un peu (1 à 2 ans) mais elle doit permettre l'examen régulier de la poursuite d'une activité de type universitaire</p> <p>Compte tenu de la viscosité du marché de l'emploi des MCF débutants, il vaudrait mieux allonger la période d'au moins deux ans</p> <p>Un allongement d'un ou deux ans me semble souhaitable. Une qualification à vie m'apparaît difficile à justifier.</p> <p>Ne pas la diminuer</p>

	<p>La qualification doit être accordée à vie.</p>
<p>3. Séquence : faut-il abandonner/conservé la qualification <i>a priori</i> actuelle ? Faut-il revenir, comme c'est le cas pour les postes 46.3 dans la majorité des sections et comme ce fut le cas il y a une quinzaine d'années, à une validation <i>a posteriori</i> des candidats sélectionnés par les établissements ?</p>	<p>Tous les enquêtés ont répondu à cette question. La grande majorité des membres (6 sur 8) se prononce en faveur du maintien de la qualification a priori tantôt de manière radicale en opposant un refus catégorique, tantôt de manière plus modérée, notamment en invoquant l'importance du rôle centralisateur du CNU, sa compétence en matière d'évaluation de la qualité des thèses, et la nécessaire distinction entre les logiques d'évaluation et de recrutement.</p> <p>Cependant, une minorité se dessine (2 sur 8) pour envisager favorablement une qualification a posteriori qui permettrait de conjuguer contrôle central, exigence de qualité, réduction de la charge de travail et optimisation de l'efficacité du dispositif (diminution du ratio entre nombre de qualifiés et nombre de recrutés) et plus indirectement recentrage des EC de l'évaluation vers la recherche et enfin élimination des travaux d'évaluation redondants (CNU puis comité de sélection).</p> <p><u>Réponses :</u></p> <p>Conserver la procédure actuelle a priori est une nécessité si l'on veut conserver le rôle centralisateur du CNU.</p> <p>Une validation <i>a posteriori</i> allègerait considérablement le travail du CNU, tout en maintenant son rôle, indispensable pour limiter les recrutements de complaisance. Dans une section comme la science politique, la qualification d'un nombre important de candidats au regard du nombre de postes (nombre de qualifiés justifié par la qualité des dossiers) apparaît comme un exercice un peu vain ; la validation <i>a posteriori</i>, à condition qu'elle se fasse indépendamment des considérations propres à l'établissement qui recrute, aurait dans ces conditions plus de sens.</p> <p>Il est vrai cependant qu'une qualification a priori permet d'avoir une vue d'ensemble des candidats potentiels dans une section donnée ; la qualification se fonde alors plus sur l'appréciation de la candidature au regard du vivier de docteurs.</p>

	<p>non c'est un filtre utile face à la qualité encore très inégale des thèses</p> <p>La qualification a priori me semble correspondre au rôle du CNU et permettre une distinction entre la qualification et la procédure de recrutement.</p> <p>Il est impératif de conserver le caractère <i>a priori</i> de la qualification, afin de permettre à une instance nationale de jouer son rôle de « filtre » entre le doctorat et le recrutement local.</p> <p>Je n'y suis pas opposée, on perd beaucoup de temps à faire de l'évaluation dans le système actuel, autant de moins pour nos recherches. Et le travail fait ensuite dans les comités est complètement redondant avec celui fait au sein de la section. Cela paraît plus logique d'intervenir uniquement pour les candidats susceptibles d'être recrutés plutôt que donner une qualification à des candidats dont la plupart, malheureusement, n'en auront pas beaucoup l'usage. Etant donné que, souvent, un premier filtre est posé par les établissements au regard du fléchage de leur poste, cela ne devrait pas conduire à une croissance incontrôlable des candidatures. Pourquoi ne pas laisser les établissements faire le tri a priori et intervenir a posteriori pour valider en effet...</p> <p>Non et non.</p> <p>Conserver la qualification a priori</p>
<p>4. Voies spécifiques : les procédures aménagées pour les voies spécifiques (46.3, agrégation du supérieur, ...) sont-elles justifiées et appropriées ?</p>	<p>Tous les membres enquêtés ont répondu à cette question, ce qui témoigne peut-être de son caractère sensible. La majorité des membres considère que les modes de recrutement des professeurs doivent être diversifiés (la variété des voies d'accès garantissant la variété des profils et donc une plus grande qualité de la recherche et de l'enseignement) mais rééquilibrés en ce qui concerne le nombre de postes. Dans ce cadre, à côté d'autres modes de recrutement, l'agrégation permet un recrutement</p>

qui échappe aux instances locales.

Cependant, plusieurs membres consultés (4 sur 8) remettent directement en cause la pertinence de l'agrégation du supérieur en invoquant, entre autres, les raisons suivantes : incompétence des professeurs recrutés sans HDR et dévalorisation de la recherche et de l'innovation, absence de réelle équité entre candidats (effets pervers du prétendu recrutement national républicain, notamment la sur-représentation des hommes), exception propre aux sections 1 à 6 en contradiction avec les pratiques de l'ensemble des universitaires.

Enfin une petite minorité (1 sur 8) est favorable à la disparition du grade de professeur et pour la mise en place d'un statut commun des EC avec un système de classement commun tout au long de la carrière (avec passage d'échelon à définir).

Pour le 46- 3, deux membres consultés se prononcent en faveur d'un contrôle a priori et non a posteriori.

Réponses :

La voie de l'agrégation du supérieur n'est pas pertinente : elle conduit à dévaloriser la recherche et ne stimule pas l'innovation. Des voies centralisées, nationales, garanties par le CNU d'accès au corps professoral, via HDR mieux cadrée, sont plus pertinentes.

Au-delà la question des qualifications, il me paraît pertinent de maintenir différentes voies d'accès au grade de professeur (tant qu'il existe), pour autoriser une diversité de candidats à y parvenir (favorise une certaine variété des profils). Le maintien d'un mode de recrutement détaché des instances locales (ce qu'est l'agrégation) me semble également pertinent ; un rééquilibrage du nombre de postes relevant de chaque catégorie paraît en revanche nécessaire ainsi que l'augmentation du nombre de postes de professeur.

Pour le 46.3, il convient de maintenir une procédure de qualification *a priori* ou de validation a posteriori par le CNU (les effectifs n'étant pas les mêmes pour la qualification MCF, une qualification *a priori* pourrait se justifier).

la diversification des procédures de recrutement permet aussi de maintenir une diversité dans le corps

Les voies spécifiques me paraissent peu appropriées. Compte tenu de la spécificité des sections 1 à 6, il semble utile de renvoyer à la position prise par les MCF de la section 04 lors d'une consultation sur l'agrégation du supérieur (printemps 2012) :

« L'agrégation externe ne peut garantir une réelle équité entre candidats, et ce contrairement à ce que l'opposition quasi-systématique entre des procédures localistes clientélistes, telles que le concours de MCF, et un recrutement national républicain, dans la cas de l'agrégation externe, laisse trop souvent sous-entendre. Ce concours produit enfin des effets pervers bien connus parmi lesquels, et sans intention d'exhaustivité : celui d'autoriser la direction de thèses sans obtention préalable de l'habilitation à diriger des recherches, ou sur un autre plan la sur-représentation des hommes parmi les candidats et a fortiori les lauréats.

Dans un tel contexte, nous souhaitons souligner que la solution la plus adéquate demeure, à nos yeux, l'alignement sur les procédures pratiquées par la majorité des autres disciplines universitaires, c'est-à-dire suppression de l'agrégation externe sous sa forme actuelle, d'une part, et, d'autre part, obtention d'une HDR suivie d'une qualification par le CNU et d'un recrutement par les comités de sélection des établissements. Cette solution serait plus en phase avec l'évolution des carrières et l'investissement dans la recherche des enseignants chercheurs MCF. Cela garantirait en outre une équité plus grande des candidats ».

L'agrégation est très critiquable et, à juste titre, très critiquée. Un accès au professorat uniquement *via* la « voie longue » permettrait de se débarrasser de cette idiosyncrasie.

Pour le 46- 3 : avis préalable du CNU et non a posteriori

Augmenter le quota de promotion à la voie longue après HDR au statut de PU par rapport à l'agrégation

A terme construire un statut unique d'EC (dont modalités de passage d'échelon à

	définir)
5. Recours : les conditions et modalités prévues pour les recours sont-elles appropriées ? Quelles autres conditions seraient envisageables ?	<p>Sur la question des recours, un seul membre consulté s'est prononcé pour contester la pertinence de l'examen par des jurys pluridisciplinaires, parce qu'il peut notamment induire des biais liés aux relations entre disciplines (donc entre droit et science politique).</p> <p><u>Réponse :</u></p> <p>Le fait que les recours soient examinés par des jurys pluri-disciplinaires n'est pas très logique car cela peut induire des changements dans les critères de jugement et introduire des considérations liées aux relations entre disciplines.</p>

• 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 ...) ?	<p>4 réponses sur 8 à cette question. Deux membres interrogés estiment nécessaire le rééquilibrage en faveur d'une augmentation du nombre de postes voie longue. Un membre envisage la possibilité d'un alignement sur la procédure normale adoptée par les autres disciplines et la suppression de l'agrégation. Enfin, deux membres s'interrogent sur la pertinence de l'existence de deux corps séparés.</p> <p><u>Réponses :</u></p> <p>La seule voie possible est celle du CNU. Sinon cela revient à favoriser les promotions locales, arbitraires.</p> <p>La question à se poser est plutôt celle de l'existence de deux corps (surtout lorsque l'on voit que les responsabilités effectivement assurées sont relativement indépendantes du corps d'appartenance).</p> <p>ce qu'il faut faire c'est modifier la proportion prévue par le décret des postes de prof</p>
--	---

	<p>'voie longue' offerts aux MCF</p> <p>Pour les disciplines à agrégation, revoir l'ensemble du système : ou bien supprimer l'agrégation et aligner ces disciplines sur la procédure normale que connaissent toutes les autres (HDR – qualification PR au CNU – recrutement) ; sinon, faire en sorte que le nombre de postes de PR ouvert à la procédure normale soit équivalent à celui ouvert à l'agrégation. Et à terme un corps unique d'EC avec différents échelons dont les modalités de passage sont à réfléchir. Sur la transformation automatique : la question mériterait d'être débattue dans toutes ses implications : le MCF deviendrait-il automatiquement PR dans son établissement ? La qualification CNU n'équivaldrait-elle pas alors à un recrutement ? Dès lors, n'aurait-elle pas tendance à durcir indument ses critères ?</p>
<p>2. Réflexion sur le changement d'échelon</p>	<p><u>Réponse :</u></p> <p>Cette question ne relève pas des attributions du CNU.</p> <p>A réfléchir dans le cadre d'un corps unique d'EC</p> <p>A court terme, revoir les principes de passage d'échelons consécutifs à la réforme Péresse</p> <p>Le principe de l'inversion de carrière est très défavorable aux MCF recrutés il y a plus de 7 ans et qui n'ont pas bénéficié d'un reclassement substantiel</p> <p>Même position que section 12 :</p> <p>Le circuit actuel fait la part belle à la décision finale, qui est locale. Nous proposons (contre la logique LRU) qu'aucune promotion locale ne soit possible sans avis préalable du CNU.</p>
<p>3. La procédure actuelle d'avancement de grade</p> <ul style="list-style-type: none"> o La procédure Electra : est elle satisfaisante ? Si 	

<p>non, comment l'améliorer ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 ? ○ Recours : Peut-on envisager une procédure de recours ? Si oui, avec quelles modalités ? 	<p>2 membres ont répondu à cette question : la procédure d'avancement de grade doit être réalisée par le CNU et elle peut être améliorée en complétant les pièces demandées pour la constitution du dossier de candidature.</p> <p><u>Réponses :</u> Les modalités d'évaluation des dossiers d'avancement de grade ne sont pas très satisfaisantes : un CV et la liste des publications ne permettent pas toujours de se faire une idée juste des travaux du candidat. Peut-être faudrait-il joindre des travaux ?</p> <p>Le CNU doit garder le rôle principal ; l'établissement ne devrait que fournir un avis. L'avancement de grade doit relever d'une logique disciplinaire et non d'une logique d'établissement.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Faut-il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ? 	<p><u>Réponse :</u></p> <p>Il faut revoir les grilles de façon à ne décourager ni les carrières de PR, ni celles de MCF</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Comment traiter la question de l'absence de promotions locales dans les petits établissements ? 	<p><u>Réponses :</u></p> <p>il faut que le ministère attribue à tour de rôle des postes pour les promotions locales aux IEP, même si c'est un tous les 6 ou 7 ans</p> <p>Je ne sais pas, mais c'est effectivement un vrai problème, par exemple lorsque quelques politistes sont totalement « noyés » au sein d'une faculté de droit.</p> <p>Est-il possible de permettre, sans effet pervers, les promotions locales dans les petits établissements ? Il faudrait en tout état de cause que les EC des petits établissements cessent d'être pénalisés en la matière.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Le rapport entre les nombres de promotions au niveau national et au niveau local est-il satisfaisant ? 	<p><u>Réponse :</u></p> <p>Problème à traiter par le rééquilibrage des relations entre CNU et autonomie des promotions locales (voir les réponses concernant cette problématique).</p>

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

Réponse :

Difficile de donner une réponse globale car le ratio «dossiers promouvables »/nombre de promotions est variable.

Il faut revoir les grilles de façon à ne décourager ni les carrières de PR, ni celles de MCF

• CRCT : questions spécifiques

1. Calcul du nombre de semestres : la formule actuelle¹ pour le nombre de semestres attribués dans une section est-elle appropriée ?

5 réponses et un consensus concernant l'insuffisance caractérisée du nombre de CRCT et l'impérieuse nécessité de les augmenter en vue de stimuler ou simplement de permettre la recherche. Un membre propose d'attribuer des CRCT d'un an au minimum. Un autre considère que la procédure d'attribution doit être décentralisée et clarifiée.

Réponses :

Il me semble qu'en 04, le nombre de CRCT CNU est dérisoire par rapport aux demandes. Il faut augmenter le nombre de CRCT proposés afin de favoriser la stimulation de la recherche

Trop peu de CRCT, sachant que l'organisation des années universitaires restreint la possibilité de dégager des périodes de travail consacrées uniquement à la recherche. Par ailleurs, le CRCT devrait être systématiquement d'un an (à l'échelle d'un semestre, il y a toujours du travail liés aux tâches d'enseignement, du fait des examens en particulier, ce qui limite d'autant la durée effective du CRCT).

outre une augmentation du nombre actuellement ridicule de supports, il faut que la procédure soit décentralisée au niveau des établissements et soit renforcée par une procédure plus rigoureuse

Un constat : le nombre des semestres attribués à la section 04 est dramatiquement insuffisant.

	Le nombre de CRCT est dramatiquement insuffisant
2. Avis : faudrait-il demander un avis du CNU sur les demandes de CRCT à l'établissement, comme c'est le cas pour les promotions ?	<p>3 réponses contrastées :</p> <p>Réponses : Oui</p> <p>Le plus simple serait que toutes les demandes de CRCT passent par le CNU (avec avis de l'établissement), mieux à même de juger de la pertinence du projet scientifique.</p> <p>non, la façon dont nous évaluons actuellement des CRCT est peu satisfaisante</p>
3. Périodicité : faut il envisager une attribution systématique de CRCT à périodes fixes (par exemple un semestre tous les 6 ou 7 ans) ?	<p>4 réponses sur 5 favorables à une attribution systématique.</p> <p>Réponses :</p> <p>Oui, cela serait une façon de redonner à tous les moyens de faire de la recherche et une incitation à en faire. (Il faudrait néanmoins des formes de contrôle sur l'effectivité du travail de recherche pendant ces périodes).</p> <p>il faudrait que cela soit un droit, au moins une fois dans la carrière</p> <p>Oui, à condition que l'effort de recherche de l'EC soit constant sur la période concernée et qu'il présente un véritable projet.</p> <p>Oui, il faut très sérieusement l'envisager, mais avec une périodicité plus favorable à l'EC (par exemple, comme en Allemagne, un semestre tous les 7 semestres)</p> <p>Je ne suis pas pour la systémativité, mais pour l'augmentation du nombre de CRCT pour la section</p>

2.2 Les missions perdues par les sections CNU

(Reclassement et changement de section)

<ul style="list-style-type: none">• Faut il que le CNU les récupère ?	<p>3 réponses favorables</p> <p><u>Réponses :</u></p> <p>Oui.</p> <p>oui car les changements non contrôlés peuvent dissimuler des stratégies locales de captation des postes</p> <p>Oui</p>
<ul style="list-style-type: none">• Si oui, comment les traiter ? (périodes dans l'année, nombre de rapporteurs, ...)	<p><u>Réponses :</u></p> <p>Pendant la session de promotions.</p> <p>En même temps que la gestion des carrières. mais avec une session un peu plus longue</p>

2 - Les éventuelles futures missions

• Suivi national des carrières

<p>1. Opportunité de cette nouvelle mission : pour les EC, quels en seraient l'intérêt, les intentions, les objectifs, la portée ?</p>	<p>7 réponses sur 8, dont 5 opposées à cette nouvelle mission, une favorable à la discussion et une en faveur de l'évaluation des EC par le CNU.</p> <p><u>Réponses :</u></p> <p>Contre l'évaluation sanction</p> <p>Mission extrêmement lourde, alors que notre profession est déjà très occupée par des</p>
--	--

	<p>procédures d'évaluation de tous ordres. Par ailleurs, l'intérêt d'un « suivi national des carrières » n'est pas évident : les promotions existent déjà pour gratifier les plus « méritants » (ce principe même pourrait d'ailleurs être discuté) ; quant aux personnes qui n'assurent pas leur travail, elles sont faciles à repérer localement...</p> <p>Cette question est sans pertinence, le principe de l'évaluation quadriennale a été rejeté par la très grande majorité des enseignants-chercheurs.</p> <p>La section 04 a fait publiquement état de son refus d'une évaluation individuelle, périodique et systématique des enseignants-chercheurs (cf. motion du 13 février 2012).</p> <p>hostilité à une évaluation récurrente, même rebaptisée « suivi national des carrières ».</p> <p>Pas le temps de remplir mais il faut en discuter ensemble !</p> <p><i>c'est au CNU de gérer et évaluer les carrières des enseignants</i></p>
<p>2. Formes et modalités : quelles formes et modalités (dossier écrit, entretien, comité de visite, statistiques, ...) pourraient prendre cette nouvelle mission ?</p>	<p><u>Réponses :</u></p> <p>Dossier écrit semble pertinent</p> <p><i>dossier écrit mais il faudrait bien réfléchir au contenu de ce dossier</i></p>
<p>3. Moyens : de quels moyens le CNU devrait-il se doter pour mener à bien cette mission ?</p>	<p><u>Réponses :</u></p> <p>Des moyens de secrétariat et une décharge plus importante pour les membres</p> <p><i>Décharges horaires pour les membres du CNU, car le nombre de réunions va augmenter.</i></p>
<p>4. Périodicité : peut-on envisager une procédure récurrente ? si oui quelle périodicité ? Si non,</p>	<p><u>Réponses :</u></p>

comment mettre en oeuvre cette mission ?	pas tous les 4 ans, c'est trop court, il faut une durée plus longue
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 ...) ?	Réponses : l'évaluation doit être obligatoire et cela au non du principe d'égalité ; d'autant plus que cette évaluation est orientée vers le soutien/ encouragement et déconnectée des procédures d'avancement

• **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?	Réponses : Oui NON. L'évaluation des unités doit rester complètement de la compétence de l'AERES Oui A terme suppression de l'AERES, dont les modalités de composition sont totalement opaques ou réforme en profondeur de cette agence Les membres du CNU comme ceux du Co CNRS ont la légitimité électorale pour les comités de visite mais cela suppose une importante réflexion préalable sur les critères et les procédures d'évaluation des unités de recherche En tout cas, il semble pertinent que les évaluations des équipes de recherche et des maquettes de formation soient le fait d'EC et pas de personnels « techno » des ministères mais il faut constituer par des élections des viviers d'experts - Les élections permettent un débat transparent sur les critères qui obligent
--	--

	<p>ensuite les élus Fin de l'opacité totale sur les experts et de la cooptation</p>
<p>2. Élection : cette nouvelle mission demanderait-elle une ré-élection de l'ensemble des sections CNU?</p>	<p>Réponses : Non Non</p> <p>Le CNU ne s'occuperait pas de cette évaluation si élus à l'AERES qui deviendrait alors l'équivalent du CNU et du Co CNRS pour les évaluations d'unités et de formations mais dès lors AERES et sa logique disparaissent au profit d'une nouvelle instance élective à rebaptiser</p>

• **Primes**

<p>1. Si le système actuel de primes est maintenu, le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de ces primes ?</p>	<p>1 réponse : OUI, le système des primes devrait être remis à plat et faire l'objet d'une évaluation globale et non de comités ad hoc peu transparents</p>
<p>2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?</p>	<p>1 réponse : on peut envisager une commission désignée par le bureau de section en son sein</p>
<p>3. Influence des primes sur l'étude des dossiers de qualification ou/et de promotions</p>	

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

<p>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 ?</p>	<p>7 réponses dont 6 défavorables en raison, entre autres, de la charge de travail supplémentaire et de l'importance de ne pas confondre les fonctions exercées par le CNU et par les universités. Toutefois, deux membres reconnaissent la nécessité d'un encadrement plus rigoureux de l'activité des comités de sélection.</p>
---	--

	<p><u>Réponses :</u> Non, je ne trouve pas cette solution pertinente.</p> <p>non, trop lourd</p> <p>Les procédures doivent rester distinctes. Plus largement, au vu des très nombreux dysfonctionnements des comités de sélection, il semble urgent de réviser le texte concernant lesdits comités et de réfléchir à la mise en place de procédures pouvant mieux garantir l'équité entre les candidats, ainsi que le respect des profils de poste. La composition des comités me semble trop tributaire des rapports de force et aléas locaux et manque parfois de sérieux (comité réduit au minimum de membres par exemple, sous-représentation de la discipline à laquelle le poste est rattaché, etc)</p> <p>Non : la composition de la commission de recrutement doit rester de la compétence de l'université concernée.</p> <p>Non</p> <p>Nous ne sommes pas assez nombreux me semble-t-il</p> <p>Pourquoi ne pas faire désigner quelques membres par le CNU, pour limiter les « faux extérieurs ».</p>
<p>2. Validation : faudrait-il demander une validation de la composition des commissions de recrutement par le CNU ?</p>	<p>6 réponses dont 5 défavorables.</p> <p><u>Réponses :</u></p> <p>Non plus. Cela alourdirait considérablement le fonctionnement du CNU.</p> <p>Cela serait très lourd, pour une plus-value très limitée.</p>

	<p>non, trop lourd</p> <p>Non : la composition de la commission de recrutement doit rester de la compétence de l'université concernée.</p> <p>Non</p> <p>A discuter. Ca ajoute encore une étape productrice de bureaucratie et ça me semble difficile de donner cette tâche supplémentaire aux membres du CNU vu l'état de nos moyens pour ce faire, et j'aimerais par ailleurs pouvoir faire confiance aux établissements et à l'éthique des commissions mais le caractère localiste de certains recrutements/commissions mériteraient que l'on fasse quelque chose...</p>
<p>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 ?</p>	<p>6 réponses dont 4 favorables ou plutôt favorables.</p> <p><u>Réponses :</u></p> <p>Oui</p> <p>Oui</p> <p>Envisageable</p> <p>Pourquoi pas....</p> <p>Non</p> <p>non il y a déjà des recours de droit prévus</p>

4. Peut on envisager d'autres types de concours de recrutement que celui actuellement en vigueur, dans lesquels le CNU aurait toute sa place ?

Réponses :

Vaste question que celle des recrutements qui mériteraient une réforme plus générale.

Non : le CNU n'a pas vocation à devenir une instance de recrutement.

Cinq souhaits :

1°) Interdire formellement le recrutement local (i.e. aux étudiants ayant soutenu leur thèse dans l'établissement qui souhaite recruter).

2°) Tirer au sort les membres des commissions de recrutement sur une liste nationale (= tous les membres de la section). Un seul membre de l'établissement d'accueil dans la commission de recrutement.

3°) Publication internet des CV détaillés des candidats classés au terme des auditions, pour vérifier que le collège d'experts n'a eu d'autre souci que choisir le meilleur.

4°) Interdire les profils sophistiqués, dont certains recopient texto (ou peu s'en faut) le sujet de thèse du candidat pressenti. Le profil doit général et non pas microspécialisé.

A cette fin, chaque section établit une liste (courte) de ses grandes subdivisions et spécialités.

5°) Interdiction au président de l'Université de remettre en cause le classement de la commission de recrutement.

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

• Propositions

1. Suppléants

1 réponse :

	Leur utilité ne m'apparaît toujours pas évidente, <i>a fortiori</i> si l'évaluation des EC est abandonnée.
2. Quorum	
3. Les nommés	<p>4 réponses et une quasi-unanimité pour reconnaître le déficit de légitimité des nommés dû au manque de transparence. 1 membre rappelle toutefois l'importance d'une représentation des sous-disciplines.</p> <p><u>Réponses :</u></p> <p>On aimerait plus de transparence sur les logiques de nomination... (pour rendre ces nommés plus légitimes).</p> <p>Remplacement par des "tirés au sort" ?</p> <p>En dépit des soupçons qui pèsent inévitablement sur toute nomination, il me semble important de maintenir le quota de membres nommés, afin notamment d'assurer la présence au CNU de spécialistes de sous-disciplines minoritaires au sein de la section concernée.</p> <p>Bien que ce système existe depuis si longtemps qu'il est entré dans les habitudes, il est éminemment souhaitable d'introduire de la transparence</p>
4. Absence d'un membre du bureau	
5. Indemnités	<p><u>1 réponse :</u></p> <p>Les tâches se sont considérablement alourdies. Si aucune augmentation notable des effectifs des sections manifestement sous-dotées (section 04 par exemple) n'intervient, le minimum serait une augmentation significative des indemnités.</p>

• **La déontologie**

<p>1. Les règles actuelles : les garder, les supprimer, les modifier ?</p>	<p><u>Réponses :</u></p> <p>Les règles de déport permettent un fonctionnement satisfaisant du CNU.</p> <p>Il faudrait que l'engagement à ne pas divulguer les propos tenus au sein des sections soit encore plus clair</p>
<p>2. Envisager de nouvelles règles</p>	<p><u>Réponse :</u></p> <p>Je ne sais pas où mettre cette remarque : il faudrait me semble-t-il être plus au clair sur les modalités de vote. Il me semble assez injuste, dans certains cas, qu'une abstention soit équivalente à un vote négatif</p>
<p>3. Traitement des dossiers des membres des sections</p>	<p>4 réponses toutes défavorables au traitement des dossiers des membres des sections.</p> <p><u>Réponses :</u></p> <p>Ne pas autoriser les membres des sections à déposer un dossier pendant leur mandat.</p> <p>Afin d'éviter les abus constatés jadis dans certaines sections (autopromotion), il faudrait systématiser la règle récemment adoptée par le section 04 : « Les membres du CNU 04 (titulaires et suppléants) ayant siégé s'engagent, sauf à démissionner, à ne pas présenter leur candidature à l'avancement ou à un CRCT, sur le contingent du CNU, pendant l'exercice de leur mandat. » (cf. Charte du CNU 04 – 10 mai 2012, art. 10).</p> <p>Ce que nous avons voté ensemble me convient</p> <p>Application stricte des règles de déport.</p>

• **Indépendance des sections**

1. Comment la garantir ?	
2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures	

• **les moyens**

1. Indemnités et décharges horaires	<p><u>Réponses :</u></p> <p>il me semble que l'accroissement des charges de travail imposant la multiplication des réunions de plusieurs jours suppose une décharge horaire pour les titulaires</p> <p>a) L'indemnité forfaitaire (27 euros) est tout simplement ridicule par rapport au travail que nécessite chaque dossier de qualification.</p> <p>b) Eu égard à la charge de travail que représente l'examen des dossiers de qualification (entre 25 et 30 dossiers par membre pour la section 04 en 2012...), une décharge horaire automatique serait souhaitable au second semestre.</p> <p>Il est important et louable qu'elles existent mais elles sont vraiment symboliques au regard de l'investissement exigé !</p> <p>Voir plus haut.</p>
2. Locaux et moyens en personnels	<p><u>Réponses :</u></p> <p>Chaque section du CNU devrait être dotée d'un authentique secrétariat : le bureau n'est pas voué à jouer ce rôle.</p>

	<p>Des locaux dignes de ce nom devraient être mis à disposition de chaque section, afin de mettre fin au règne de la débrouille qui est pour l'instant la règle.</p> <p>Il faudrait vraiment augmenter le nombre de membres de la section. Celui-ci pourrait être proportionnel au nombre de dossiers pour les qualif par ex.</p>
3. Fichier national des enseignants-chercheurs	<p><u>1 réponse :</u></p> <p>??</p>
4. Autres	<p><u>1 réponse :</u></p> <p>Au regard du nombre des dossiers de qualification présentés devant la section 04, si la remarque 1. b) <i>supra</i> n'est pas prise en compte, il faudrait que celle-ci soit composée de davantage de membres afin d'alléger la charge de travail que représente l'appartenance au CNU 04.</p>