

Synthèse de la section 68 du CNU en vue de la préparation des assises nationales de la recherche et de l'enseignement supérieur

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

Le CNU apporte une vision extérieure indépendante des établissements et impartiale. La portée de son action est nationale et représentative, par champ disciplinaire, de la communauté universitaire. Cette représentativité nationale est une garantie sur l'égalité de traitement des Enseignants-Chercheurs au niveau territorial.

Du point de vue sociétal, le CNU est l'instance qui assure la qualité des recrutements au travers des procédures de qualification au métier d'Enseignant-Chercheur. Il garantit également la qualité de la gestion des carrières des Enseignants-Chercheurs par le biais de l'évaluation de leurs activités lors des demandes de qualification ou de promotion. Le CNU est considéré comme une référence qui fournit un cadre national objectif d'appréciation de l'activité des EC et les aide à prendre conscience des forces et faiblesses de leurs dossiers. De manière plus générale, son rôle dans le suivi de la carrière des Enseignants-Chercheurs, de la qualification à la promotion, en passant par la mobilité thématique, est reconnu par la communauté.

Face aux nouvelles responsabilités transférées aux établissements notamment en matière de gestion de personnels, il doit représenter une aide à la décision. Ceci est particulièrement vrai pour les établissements concernant une petite communauté scientifique et qui souhaitent disposer d'un avis disciplinaire revêtant un caractère collectif. Il doit représenter également une voie de recours pour corriger des dysfonctionnements locaux, notamment lorsque des conflits d'intérêts sont à l'origine de ces anomalies.

L'importance sociétale du CNU et sa reconnaissance s'appuient sur son mode de recrutement et de fonctionnement. Organe collectif composé majoritairement de membres élus par leurs pairs et complété par la nomination de membres choisis pour leur expertise, le CNU peut se prévaloir d'une diversité disciplinaire, professionnelle et de compétence de ses membres. Cette caractéristique lui confère un statut d'autorité scientifique indépendante pour la délivrance d'avis (*ex : qualification, participation à des comités d'évaluation*). La diversité de la composition des sections et plus particulièrement la présence dans certaines sections de membres œuvrant dans des structures telles que les IUT ou encore les écoles d'ingénieurs est une garantie de la prise en compte des particularités des charges inhérentes à ces structures lors de l'évaluation des dossiers des collègues concernés.

Par ailleurs l'autorité scientifique reconnue au CNU en fait un acteur légitime pour contribuer à la réflexion stratégique sur l'Université au même titre que la CPU.

2 – Réflexions et propositions relatives aux missions du CNU

2.1 Missions actuelles

• Qualifications: questions spécifiques

1. Quantité de travail : faut-il chercher à alléger la procédure de qualification, par exemple pour permettre au CNU de prendre en charge d'autres missions? Si oui, comment ?

La mission de qualification menée par le CNU est indispensable tant pour les Maîtres de Conférences * que pour les Professeurs. Elle est garante d'une vision et d'une expertise nationale et donc du traitement équitable des candidats. Au niveau de la qualification « Maître de conférences » certains regrettent l'absence d'évaluation de l'aptitude pédagogique des candidats. Cette lacune pourrait être comblée, non pas par la mise en place d'une leçon, mais par une justification de la part du candidat en cas d'absence d'expérience d'enseignement. Tous les candidats n'étant pas égaux devant la possibilité de faire de l'enseignement, cet élément d'information serait utile lors du traitement des dossiers.

En terme d'allègement, 53 % des avis exprimés sont en faveur d'un allègement de la procédure. Pour cela, il est proposé que la vérification des pièces administratives se fasse en amont de la section notamment au niveau de l'administration (cela concerne les pièces dites « indispensables au dossier »). L'obligation par les candidats de remplir la fiche de synthèse mise en place par la section est aussi une piste envisagée pour alléger la procédure. Il est également suggéré l'établissement d'un dossier type de taille limité comme celui imposé pour la demande de PES. D'autres voies sont également proposées comme l'émission de l'avis par les rapporteurs sur le domaine intranet propre à la section dont disposera le futur site de la CP-CNU. . Dans cette configuration, en séance plénière, seuls les dossiers pour lesquels il y aurait une divergence d'avis entre les rapporteurs, seraient alors discutés. En marge de cette question, il a été évoqué la nécessité de rechercher une harmonisation des critères d'évaluation au sein des sections d'un même groupe. Cela apparaît notamment utile pour l'évaluation de profils transversaux présentés par certains candidats.

** 2 membres de la section sont favorables à la suppression de la qualification au niveau MCF*

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 ?

A la grande majorité des avis exprimés, il a été décidé de **ne pas octroyer une qualification « à vie »**. Dans le cas contraire, il serait impossible de réagir en cas d'arrêt de l'activité de recherche ou de changement de thématique. Par contre, il est suggéré d'allonger la durée de validation et de la faire passer à **5 ans**. Ce pas de temps est celui utilisé pour l'évaluation des unités par l'AERES.

Certains membres de la section proposent de la fixer à 6 ans, ce qui permettrait à certains candidats en post-docs à l'étranger d'enchaîner 2 séjours sans se préoccuper de la contingence actuelle de 4 ans.

Afin de faciliter la tâche d'évaluation lors d'une demande de renouvellement de qualification, il est proposé de différencier les fiches de premières demandes de celles de renouvellement. Il est aussi suggéré que lors d'un renouvellement figure sur la fiche la mention de la section qui a délivré la précédente qualification.

Outre ces aspects liés à la procédure, l'allègement ne doit pas porter sur la prise en compte des activités de recherche, d'enseignement et d'implication dans les responsabilités collectives (*ex: management de projets ou d'équipes*) pour les Professeurs et dans les activités de recherche couplées à une possible activité d'enseignement pour les Maîtres de conférences.

3. Séquence : faut-il abandonner/conservé la qualification *a priori* actuelle ? Faut-il revenir, comme c'est le cas pour les postes 46.3 dans la majorité des sections et comme ce fut le cas il y a une quinzaine d'années, à une validation *a posteriori* des candidats sélectionnés par les établissements ?

La préservation du système actuel, à savoir la qualification nationale, gage de la qualité d'un dossier évalué de manière indépendante.

Cette qualification nationale est réalisée *a priori* et *non a posteriori* comme c'est le cas des postes 46.3. Elle est demandée par l'ensemble des voix exprimées au sein de la section.

La qualification *a posteriori* pourrait favoriser les candidats locaux puisque l'étape de présélection disciplinaire serait à la charge et sous la responsabilité des établissements. Cette qualification nationale *a priori* présente l'avantage de faire un pré-tri réalisé par le CNU évite l'engorgement des comités de sélection par des candidatures non appropriées (*ex : dossier hors spécialité disciplinaire ou prématuré*).

Par ailleurs, la procédure dans sa séquence actuelle permet la présélection de candidats sur des critères nationaux et leur offre une égalité de chances de concourir aux postes ouverts. En définissant le périmètre des sections, la qualification est également utile aux jeunes diplômés pour évaluer leur appartenance disciplinaire et les aide par ce biais à se positionner de manière plus efficace sur les postes ouverts dans les universités ou d'autres EPST ou EPIC

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

Bien que la section soit assez peu concernée par les procédures aménagées, une harmonisation des pratiques entre les différentes sections du CNU apparaît indispensable. Ceci concerne notamment l'agrégation du supérieur qui est pratiquée dans les sections 1 à 6 pour le passage PR et non dans les autres sections.

La section considère également que l'ouverture de poste de PR à des candidats ayant 10 ans d'expérience dans l'enseignement supérieur mais n'ayant pas obtenu la qualification PR n'est pas souhaitable.

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

L'information dont disposent les candidats pour effectuer un recours apparaît insuffisante et donc parfois mal comprise. Il faut d'abord améliorer la communication sur les recours. Il semble également important qu'une harmonisation des critères de qualification entre les groupes puisse se mettre en place. La procédure de recours doit porter sur l'état des dossiers au moment de la réunion de la section et ne pas être considérée comme une session de rattrapage.

Indépendamment de ces points, la section propose une procédure allégée car le recours mobilise la réunion de tous les bureaux ce qui revient, pour le groupe X par exemple à la convocation de 24 personnes pour l'audition de 1 à 2 candidats. Cette procédure pourrait s'appuyer sur la nomination d'un médiateur représentant du groupe (mais extérieur à la section) et chargé d'écouter le candidat. Cette phase « à l'amiable » pourrait éviter la mise en œuvre d'une étape contentieuse qui s'avère toujours lourde à mettre en place.

• 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 ?

Dans sa majorité la section est contre la transformation automatique de poste de MCF en PR. Des membres de la section n'y seraient toutefois pas opposés **sous l'expresse réserve** que le candidat soit qualifié PR par le CNU. Les membres de la section favorables à ce mécanisme avancent comme principal argument qu'il y a peu de candidats sur les postes de Professeur et que la mobilité de MCF est loin d'être facile et facilitée (*ex : Problème de l'emploi du conjoint...*)

2. Le CNU pourrait il avoir un rôle à jouer dans le changement d'échelon ?

Actuellement le changement d'échelon s'opère à l'ancienneté et ceci quel que soit le corps considéré (MCF, PR). La moitié de la section serait favorable à la possibilité d'un changement d'échelon « au mérite », sous réserve que ce soit le CNU qui soit chargé d'évaluer les dossiers. Cela est perçu comme une possibilité d'accélération de carrière notamment pour le corps des MCF qui dispose d'un nombre élevé d'échelons dont certains sont particulièrement longs. Cette proposition est basée sur le constat de la faiblesse des rémunérations des EC, et plus particulièrement des MCF, qui est 1700 euros en début de carrière et inférieur à 2500 euros au bout de 10 ans.

3. la procédure actuelle d'avancement de grade

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

La section considère que la procédure ELECTRA est satisfaisante.

○ Le circuit du dossier : vous parait-il satisfaisant ? (établissement avec CAR - puis CNU - puis retour à l'établissement)

Le circuit actuel est considéré comme satisfaisant par la section. Deux collègues expriment leurs réticences au regard de l'évaluation locale. L'un suggère la suppression des promotions locales et l'autre la mise en place de 2 voies distinctes au choix (nationale ou locale). Il existe toutefois un très large consensus pour le maintien du système actuel avec toutefois la mise en place d'une grille d'évaluation homogène pour les établissements à destination des sections du CNU.

Faut il revenir au circuit précédent avec le choix entre promotion locale et nationale ?

La majorité des avis exprimés est contre

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

Sur le principe la section y est favorable sachant qu'il existe bien un recours pour les qualifications et que toute expertise peut avoir des failles. Le problème réside sur les modalités de recours pour lesquelles la section n'a pas actuellement de proposition à faire.

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

La section considère que la situation est différente selon les corps et les grades. Pour les MC HC, le nombre de promotion apparaît aujourd'hui suffisant. Pour les Professeurs la situation est très nuancée. Le nombre de promotion pour le passage PR2 à PR1 est actuellement un véritable goulot d'étranglement (*une quarantaine de dossiers présentés dont une vingtaine de promouvables potentiels pour 4 à 5 possibilités annuelles*). Pour le passage PR CEX le nombre de promotion est par contre considéré comme correct.

Afin de remédier à cela, un membre de la section propose d'abolir la contingentement budgétaire PR2/PR1 et de créer un grade unique PR CEX en fusionnant PR CEX1 et PR CEX 2.

○ Faut il ajouter des échelons dans les grilles actuelles ?

Pour les PR, la réponse est « non » à l'unanimité. Pour les MCF, la réponse est plutôt oui sous réserve que ces échelons supplémentaires confèrent un salaire plus élevé.

○ Comment tenir compte des collègues dans les petits établissements ?

Les petits établissements (<50) sont exclus de promotions locales. Il est proposé de cibler des promotions « petits établissements » au même titre qu'il y a des promotions nationales et locales. L'expertise des dossiers se ferait par le CNU après remontée d'une évaluation de l'établissement basée sur une grille et non sur un court avis. Une autre possibilité est de mettre en place une commission mixte CNU/local pour l'évaluation de ce type de dossier.

• **CRCT : questions spécifiques**

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

La section considère que depuis peu le nombre de semestre à attribuer est insuffisant. Les membres souhaitent en outre une harmonisation dans la prise en charge par les composantes des CRCT notamment en garantissant le remplacement du collègue par le recrutement d'un ATER sur 6 mois. Il est également souhaité que le CNU prenne en compte les demandes effectuées les années précédentes et leur nombre afin qu'un « effet mémoire » puisse jouer. La prise en compte du nombre de CRCT demandés dans une section pour l'attribution de semestres l'année suivante est réclamée.

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 ?

De l'avis général, cela semble indispensable comme dans le cas des promotions.

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

Oui, si elle associée à un projet suffisamment étayé et si la motivation à la mobilité est clairement décrite. D'une manière assez consensuelle la section serait favorable à cette procédure sous réserve qu'un certain nombre de critères soit rempli. Cette attribution systématique ou semi automatique garantirait aux EC d'intensifier sur une période leur activité de recherche et de ainsi « booster » leurs carrières.

Cette procédure n'exempterait pas toutefois les EC de présenter un dossier.

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

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

La section considère que le CNU devrait récupérer l'expertise sur les changements de section car seule notre instance a la compétence dans la définition des périmètres disciplinaires. Quant au reclassement, cette mission doit rester du ressort des établissements car c'est un exercice administratif soumis aux impératifs budgétaires.

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

Ces évaluations pourraient être réalisées en fin d'année sur la base de rapports motivant la demande de changement de section et après avis de 2 rapporteurs de la section concernée par la demande.

2.3 Les éventuelles futures missions

• Suivi national des carrières

Le suivi des carrières ne peut être fait que par le CNU. Ce dernier est l'autorité d'évaluation qui garantit une cohérence nationale et donc une égalité de traitement des EC que ce soit pour les qualifications, les promotions ou d'autres missions telles que l'évaluation des demandes de PES. La position de principe de la section concernant l'évaluation des enseignants-chercheurs a fait l'objet d'une motion en mars 2012 (ci-jointe).

1. Opportunité de cette nouvelle mission et 2. Objectifs poursuivis, attendus

Toujours en attente de la position de la CPU sur l'utilisation de cette évaluation nationale des EC, et en rejetant toute corrélation entre celle-ci et les modulations d'horaires d'enseignement, la section 68 n'est pas opposée sur le principe à une telle évaluation. Du point de vue du principe, plusieurs membres de la section indiquent que les chercheurs des grands organismes (INRA, CNRS) sont soumis à une évaluation quadriennale de leurs activités. A l'INRA, l'évaluation individuelle suit celle de l'unité ce qui a pour avantage de mettre en relief l'environnement professionnel du chercheur et de ses conditions d'exercice.

La section considère que le suivi de carrière ne doit pas être conçu comme une évaluation-sanction mais comme un bilan assorti de conseils et utilisable dans le dialogue avec l'établissement. Il lui semble capital que cette nouvelle mission soit du ressort du CNU. En effet il est dans les missions du CNU d'aider les Enseignants-Chercheurs dans leur déroulement de carrière et d'aider aussi les établissements dans leurs prises de décision sur ces déroulements de carrières. Cela implique une expertise régulière basée sur des critères et indicateurs lisibles et compréhensibles par la communauté. Cela passe également par des préconisations à l'attention des EC et des établissements.

3. Périodicité

Ce suivi pourrait avoir lieu tous les cinq ans et être synchrone de l'évaluation de l'unité par l'AERES. La fiche de suivi pourrait être identique à celle demandée par l'AERES afin d'éviter un surcroît de travail à l'EC et d'assurer un meilleur couplage entre évaluation individuelle et évaluation de l'unité.

4. Récipiendaires

La section propose de transmettre l'analyse faite par le CNU à l'Enseignant-Chercheur à sa charge de l'utiliser éventuellement au niveau local ainsi qu'à des instances préalablement définies dans le cadre d'une charte de déontologie.

5. Formes possibles

Le suivi pourrait revêtir la forme d'un rapport d'activité sur les missions de l'EC (recherche, enseignement, tâches collectives) avec la mise en évidence des forces, faiblesses et difficultés ou atouts de son environnement de travail. Ce rapport pourrait être étoffé par 2 courts rapports d'entretien avec les responsables hiérarchiques responsables de la recherche et de l'enseignement. Le rapport d'activité ainsi complété serait ensuite expertisé par 2 rapporteurs et soumis à l'avis de la section.

La prise en compte de l'environnement dans lequel évolue le collègue est aussi un élément fondamental de cette analyse.

● Évaluation des unités

1. Mission: les sections CNU, avec celles du CNRS pour les UMR, pourraient-elles assurer la mission de désignation et de cadrage des comités de visite, actuellement à charge des délégués scientifiques de l'AERES?

Une majorité de la section s'est prononcée contre la participation du CNU dans l'évaluation des unités argumentant que c'était le rôle actuel de l'AERES. Cette mission est d'autant plus délicate que de nombreuses unités recouvrent plusieurs sections du CNU. Il faut toutefois rappeler que les comités de visites intègrent des membres du CNU « es-qualité ». De manière générale, les rapports d'évaluation des unités par l'AERES sont bien faits mais on peut regretter qu'une liberté trop grande soit donnée aux délégués scientifiques pour la constitution des comités. La mise en place d'un vivier

d'experts du CNU assorti de membres extérieurs pourrait être une solution proposée à l'AERES pour la mise en place de ces comités. Dans ce cas le délégué AERES pourrait être remplacé par un groupe CNU-CNRS-autres EPST chargé de proposer une liste d'experts pour le comité de visite

Concernant la notation des unités, le pouvoir des délégués apparaît souvent trop grand notamment lors des réunions d'harmonisation et elle n'a pas de grand sens compte tenu que la note est attribuée dans des groupes étanches et ne possède donc pas de valeur comparative.

2. Chargés de mission: faudrait-il pour cela que les sections élisent en leur sein (suppléants compris) un ou plusieurs chargés de mission?

Oui, si la mise en place d'un bureau CNU-CNRS chargé de proposer des experts à l'AERES est validée.

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

De façon unanime : Non (désignation volontaire des membres du CNU)

• Primes

1. Le CNU doit-il s'occuper de l'expertise des demandes de primes ?

La section à une forte majorité (83 % des avis exprimés) a répondu oui à cette question.

2. Si oui, lesquelles et dans quelles conditions ?

Principalement la PES, après l'évaluation d'un rapport d'activité soumis à 2 experts de la section et avis de la section.

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

Cela est perçu comme un critère de qualité parmi d'autres par la section.

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

1. Participation: faudrait-il imposer dans les commissions de recrutement la participation d'un nombre minimum de membres du CNU ou désignés par le CNU?

Non cela semble difficilement réalisable au niveau notamment de certains établissements où la section est peu représentée.

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

Il est impossible techniquement de valider tous les COS, cela impliquerait un surcroît de travail imposant pour le CNU. Par ailleurs la validité des COS s'opère de manière satisfaisante au niveau des Universités.

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?

Eventuellement oui mais à condition que le recours relève d'éléments pour lequel le CNU est compétent (*appartenance à la section, adéquation au profil*). Ceci étant cela semble difficilement envisageable dans le cadre de l'autonomie des Universités.

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

Difficilement envisageable

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

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

Le fonctionnement du CNU est jugé satisfaisant. Concernant le distinguo « élu/nommé », il est souhaitable que la limitation du nombre de mandat applicable aux élus soit aussi appliquée aux nommés (pas plus de 2 mandats successifs).

• Propositions :

Suppléants

Domage qu'ils ne puissent pas intervenir plus souvent et en l'absence de la mission d'évaluation des EC, leur sollicitation est parfois difficile à gérer.

2. Quorum

Satisfaisant

3. Les nommés

Les personnalités nommées sont désignées en accord avec la section donc pas de problème particulier.

4. Absence d'un membre du bureau

En cas de l'absence d'un membre bureau, il faut prévoir une procédure de remplacement, avec la désignation d'un remplaçant de chaque membre du bureau par un autre titulaire.

5. Indemnités

La section ne demande pas de modifications de ces dernières.

• La déontologie

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

Les règles actuelles apparaissent satisfaisantes, à savoir les membres connaissant les candidats s'abstiennent de participer aux débats concernant ces candidats.

2. Envisager de nouvelles règles

Pas nécessairement, une harmonisation des règles entre les sections voisines (ex par groupe) doit être étudiée, et entre les sections de groupe différents pourrait être discutée.

3. Traitement des dossiers des membres des sections

La position actuelle de la section convient à l'ensemble des membres.

• Indépendance des sections

Comment la garantir ?

Selon les membres de la section, elle est déjà acquise.

2. Indépendance des sections vs harmonisation des procédures

Une harmonisation des procédures et des critères entre les sections appartenant au même groupe pourrait répondre à cette demande.

• les moyens

1. Indemnités et décharges horaires

La conversion des indemnités en heure TD (*1h TD par dossier de qualification*) ne semble pas pouvoir être obtenue aussi aisément dans tous les établissements. Elle figure cependant dans le décret.

2. Locaux et moyens en personnels

Pas de demande particulière sauf une demande de secrétariat si les missions du CNU viennent à s'élargir.

3. Fichier national des enseignants-chercheurs

La section y est favorable (sous réserve que l'emploi de ce fichier soit soumis à des règles de déontologie bien établies), il n'y a plus depuis 2009 aucun moyen de connaître la situation de la globalité des EC dont une section a la charge. Cette lacune est pénalisante en particulier pour l'attribution des promotions.

4. Personnel propre

Pas nécessairement, sauf du secrétariat si les missions du CNU étaient étendues

5. Autres

La section suggère d'améliorer la communication envers les EC sur les possibilités de promotions, de primes et de congés de conversion thématique au travers d'une information plus systématique sur le site internet de la CP_CNU et en encourageant les EC à interroger leurs rapporteurs ou les membres du bureau de leur section.

Il est également indispensable que le ministère redéfinisse les missions de l'Enseignant-Chercheur et prenne en compte l'évolution du métier et la diversité actualisée de ces tâches dont certaines sont nouvelles. Notamment il faudrait tenir compte de l'existence au moins de 3 profils différents d'EC pouvant se résumer ainsi en terme d'activité

- Recherche >50 %
- Enseignement > 50 %
- Recherche-Enseignement (50-50).

Dans ce profilage, les EC ayant une activité d'enseignement majoritaire, ou même équilibrée avec leur activité recherche peuvent se trouver défavorisés vis à vis des EC ayant privilégié la recherche. Une redéfinition des missions avec la mise en place de critères objectifs d'évaluation par type d'activité semble donc nécessaire.