

Contribution de la 27^{ème} section (Informatique) Aux Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche

La section 27 du CNU s'est réunie le 11 septembre 2012 en Assemblée Générale (titulaire ou suppléant si titulaire absent) ; 45 membres de la section ont participé à cette réunion. Une partie du débat a porté sur l'essence du métier d'enseignant-chercheur, à savoir la constitution et la transmission de la connaissance adossées à des recherches aux résultats non prédictifs par définition même.

Ceci a amené la section 27 à rédiger un préambule (1.) présentant des témoignages et des faits partagés par ses membres, qui est suivi de l'étude plus précise des missions qui concernent spécifiquement le CNU : 2. Fonctionnement et rôle du CNU ; 3. Recrutement et qualification ; 4. Promotion ; 5. CRCT ; 6. Primes ; 7. Suivi national des carrières.

Les points indiqués dans la proposition de canevas rédigé par le bureau de la CP-CNU sont quasiment tous traités au fil des paragraphes.

1. Préambule

Nous réaffirmons notre volonté de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du service public d'enseignement supérieur et de recherche dans le cadre défini par nos statuts. La qualité de ce service public dépend de la qualité des conditions de travail des enseignants-chercheurs et de la qualité des collectifs que sont les UFR, les laboratoires et les départements d'enseignement. Des équilibres souvent subtils, parfois fragiles ont été construits progressivement au sein de ces structures qui ont permis aux enseignants-chercheurs d'accomplir le plus consciencieusement possible leurs missions.

Malheureusement on observe aujourd'hui une complexification et un alourdissement de ces missions d'une part et une destruction progressive des solidarités, de l'esprit d'équipe entre collègues et finalement du collectif indispensable au bon accomplissement de nos missions d'autre part.

Pour illustrer ce propos, on peut, à titre indicatif, présenter les exemples suivants :

- Les enseignements et les formations sont évalués non seulement par les étudiants, mais aussi par les établissements et des organismes comme l'AERES et la CTI. Ceci conduit les enseignants-chercheurs à la production d'enseignements correspondant à toutes ces normes d'acceptation, nécessitant un investissement lourd, sans d'ailleurs que cela ait pour implication d'aboutir à une meilleure formation des étudiants.

- Depuis peu, les responsabilités administratives peuvent être prises en compte dans le référentiel des établissements mais de telles prises en compte ne correspondent en aucun cas au temps passé pour les assurer ; ceci est dû à la fois à une professionnalisation excessive de ces responsabilités et au manque de personnel administratif de soutien. En outre, suivant l'établissement, une même charge conduit à des prises en compte différentes, certaines responsabilités sont « reconnues » dans la plus grande opacité, l'absence d'un référentiel national pourtant prévu dans le décret statutaire de 2009 est une des raisons principales à ces inégalités de traitement.

- La production scientifique n'est prise en compte que si elle relève de « l'excellence » ce qui, par définition, nécessite un investissement qui trop souvent s'oppose à un investissement réel dans nos deux autres missions, car il n'est pas réaliste d'être au plus haut niveau simultanément pour toutes les missions tout au long d'une carrière.

- Le soutien de base des laboratoires diminue considérablement. Par conséquent les enseignants-chercheurs doivent obtenir des contrats pour lesquels il existe une multiplication de guichets, contrats qui exigent des montages complexes, souvent fruits d'argumentaires politiques plutôt que scientifiques, étant donnée la composition même des instances de décision et dont le fort taux de sélection élimine, inévitablement, de bonnes propositions

(propositions dans lesquelles nous devons, par ailleurs, promettre en permanence de faire sauter des verrous scientifiques et/ou technologiques !). En outre, les appels d'offre pour ces contrats privilégient souvent des thématiques particulières et restreignent la liberté des universitaires quant à la définition de leurs thématique et stratégie de recherche, ce qui est préjudiciable à une recherche de qualité hors des sentiers battus.

- La réalisation de ces dossiers et leur gestion (quand ils sont acceptés) accaparent une part considérable du temps réservé à la recherche. En outre, cette orientation très marquée vers de la recherche sur des projets à court terme empêche le développement d'une vraie politique de recherche qui doit nécessairement s'étaler sur une échelle de temps plus grande et interdit des prises de risques pourtant indispensables à une innovation concrète.

- L'individualisation des financements, la PES et les disparités induites par ses modalités d'attribution au sein des établissements, les chaires d'excellence sont trois exemples simples de mécanismes qui tendent à détruire le collectif.

Ces quelques exemples d'évolutions récentes et incessantes montrent à quel point les enseignants-chercheurs sont de moins en moins en capacité d'accomplir leur mission première de constitution et de transmission du savoir dans un cadre de développement durable et dans un environnement stable. On peut noter également que ces évolutions sont d'une part source de frustrations, voire de souffrance réelle au travail pour les enseignants-chercheurs, et d'autre part mettent gravement en danger l'attractivité de notre profession.

2. Fonctionnement et rôle du CNU

Les CNU assurent des étapes primordiales dans la gestion des carrières des enseignants-chercheurs, par la qualification préalable aux recrutements puis par une partie des promotions et des CRCT. Les membres des CNU sont en grande majorité (deux tiers pour le CNU 27) élus par tous les enseignants-chercheurs et chercheurs rattachés à la section 27 ; ils sont issus des différents domaines de la discipline, de la variété de ses établissements tant en types, qu'en situations géographiques.

Le CNU est une instance nationale indépendante des pouvoirs locaux. Cependant, le CNU assure par ses missions une articulation cohérente avec les instances locales (établissements d'enseignement supérieur, laboratoires de recherche), garantissant la qualité de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Il est indispensable que les CNU conservent leurs missions. Par ailleurs, il ne faut pas vouloir converger vers un même fonctionnement interne des différentes sections CNU.

Quelques points sont cependant à modifier :

- Pour travailler de manière efficace, les CNU ont besoin de disposer des « tableaux de classement des personnels enseignants du supérieur ». Leur suppression lors du passage à la LRU est aberrant, autant pour le MESR que pour les sections CNU.

- La notion de suppléant est apparue avec cette mandature des CNU. Leur mise en œuvre s'est avérée très complexe et lourde, d'autant plus que la pratique des articles des divers décrets a montré des possibilités d'abus et de dérive. De plus, l'attribution d'une indemnité fixe au titulaire, quelle que soit sa participation (éventuellement nulle) aux sessions, ainsi que l'absence d'indemnités pour certaines missions posent problème. Comme toutes les missions demandent l'examen de dossiers et nécessitent des déplacements, les calculs et modes d'attribution doivent être revus et définis en fonction de la participation et du travail effectif (déplacements, dossiers). La possibilité de conversion des indemnités en décharge doit être identique entre établissements et équitable entre individus.

- Actuellement, les CNU ne traitent plus les changements de section, ce qui induit dans certains cas une gestion opaque de recrutements et des problèmes de gestion de carrière. Cette mission doit revenir aux CNU.

- Les membres du CNU sont actuellement sollicités pour les comités d'évaluation Aeres. Le

processus global pourrait être grandement simplifié par une organisation entre tutelles, membres du Comité national du CNRS et membres des CNU.

Nous faisons remarquer que notre CNU applique de longue date les principes de déontologie (affectation des dossiers des candidats aux rapporteurs, examen des dossiers en séances de travail etc) qui sont maintenant énoncés dans les règles communiquées par le MESR.

3. Recrutement et qualification

La qualification constitue l'une des fonctions majeures et essentielles des CNU. Cet examen des dossiers par les pairs garantit pour la discipline l'intérêt et la qualité des travaux (en recherche et en enseignement) des candidats qualifiés et donc des prochains enseignants-chercheurs. Plus particulièrement, l'examen des dossiers par le CNU permet de connaître le vivier des candidats dans chaque corps et d'observer les évolutions de la discipline.

Il est indispensable que cette étape de qualifications au niveau national existe, et qu'elle soit une étape préalable aux recrutements.

Le contenu des dossiers doit permettre d'appréhender le travail des candidats, aussi la taille des dossiers ne doit surtout pas être encore plus réduite ! (pour rappel, nous en sommes à 2 pages de CV et 4 pages de description auxquelles sont joints quelques travaux, si l'on s'en tient strictement à l'arrêté du 16 juillet 2009 modifié par arrêté du 20 août 2012)

Le travail d'examen à fournir par chaque rapporteur en amont de la session de qualification, puis en commun lors de la session est colossal, mais il est indispensable pour garantir la qualité de notre enseignement supérieur. Bien évidemment les commissions de recrutement, les laboratoires de recherche, les établissements sont également des acteurs de cette qualité.

Quelques points sont cependant à améliorer :

- Pour les appels, il faudrait supprimer le « consécutifs » dans « deux refus consécutifs », de manière à établir plus de réactivité dans le processus d'appel auprès du groupe.
- La problématique de la vérification de la recevabilité des dossiers des candidats est complexe : les rapporteurs n'ont pas la compétence pour vérifier les pièces officielles (diplôme, rapports de soutenance...) dans les dossiers qui leur sont adressés par les candidats. Cette phase (importante car quelques faux documents ont déjà été détectés « par hasard ») devrait être effectuée par des personnes habilitées.
- Les diplômes requis pour un recrutement PR ne sont pas identiques entre sections ; certaines ont des voies d'accès *via* une agrégation de l'enseignement supérieur ; cela introduit des disparités entre candidats dans les répartitions des postes et les concours afférents.
- Lors des recrutements, la mise en place des comités de sélection a morcelé la cohérence des recrutements au sein des établissements et au sein des disciplines. Chaque président de comité doit déployer une énergie considérable pour les différentes étapes du recrutement et de manière très isolée par rapport aux autres concours en cours. La définition des postes, qui est bien sûr faite en amont par les établissements, ne permet cependant pas d'éviter les incohérences qui apparaissent lors de la consolidation des recrutements. Il faudrait retrouver les avantages des commissions de spécialistes (meilleure transparence, meilleure cohérence et coordination dans l'instant et sur la durée) en les épurant de leurs défauts (dont le nombre insuffisant de membres réellement extérieurs aux établissements).

4. Promotion

Une promotion est une reconnaissance du travail accompli durant une certaine période. Les enseignants-chercheurs (EC) ayant plusieurs missions nécessitant de forts investissements, l'accomplissement de l'ensemble de ces missions ne s'effectue pas de manière uniforme dans le temps. Toute reconnaissance doit pouvoir, si besoin, s'appuyer sur une partie des missions de l'EC. Par ailleurs, il conviendrait de prendre en compte la diversité des conditions de travail : de l'EC intégré dans contexte favorable à l'EC isolé dans sa discipline ou

géographiquement. Nous pensons que le CNU est le mieux placé pour prendre en compte ces diversités. Nous analysons les trois formes de promotions.

Avancement d'échelon : Ce type de promotion ne concerne pas directement le CNU. Cependant, nous faisons un double constat : (i) entre 1/4 et 1/3 des EC n'ont pas d'autres promotions, (ii) une lenteur de progression et une stagnation en fin de carrière. Il conviendrait de remédier aux blocages de carrière pour ne pas démotiver une partie des personnels et augmenter l'attractivité de la profession.

Avancements de grade de droit commun (changement de classe) : Une grande partie des EC promouvables ne dépose pas de dossier. Les raisons en sont : le manque de temps ; le manque de confiance en soi et la crainte d'un refus national ou local ; la promotion Hors Classe pour les MCF parfois vue comme un frein au changement de corps ; l'opacité des promotions locales dans certaines universités. Il existe aussi une forte pression pour le passage de la classe 2 à la classe 1 des PR. Nous proposons de poursuivre l'augmentation du contingent de promotions nationales, de permettre la candidature à une promotion nationale et/ou locale et d'harmoniser (sans uniformiser) les procédures de promotion locale. Une piste possible pour désengorger le passage PR classe 2 à PR classe 1, en discussion dans la section, est la fusion de ces deux classes.

Les candidatures des membres du CNU à ce type de promotion ne font pas l'objet d'une réglementation particulière. Elles pourraient être étudiées par une commission du type de l'instance spécifique.

Changement de corps : La promotion *via* un changement de corps (MCF vers PR) est essentiellement un concours (HDR->qualification->concours) dont le nombre de places restreint ne permet pas de satisfaire des candidatures d'EC, pourtant tout aussi méritants. Pourquoi ne pas faciliter davantage le passage MCF-PR, par exemple pour les MCF HDR qualifiés PR à plusieurs reprises ? Cette décision échoirait de fait au CNU, ce qui en garantirait une caution scientifique nationale.

5. CRCT

Selon le décret n°84-431 du 6 juin 1984, article 19, fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs, ces derniers devraient pouvoir bénéficier tous les 6 ans d'un congé pour recherches ou conversions thématiques. Or les moyens de cette application n'ont jamais été mis en œuvre. Avec le nombre de semestres actuellement accordés (CNU + établissements), un enseignant-chercheur en 27ème section peut obtenir un semestre de CRCT tous les 67 ans !

Le CNU 27 constate :

- que le nombre de semestres de CRCT attribués dans les sections CNU (avec la formule de calcul actuelle) est insuffisant pour couvrir les demandes légitimes des enseignants-chercheurs ;
- que la règle de calcul du nombre de CRCT accordés aux CNU est aberrante : 40% du contingent attribué par les établissements l'année précédente. Cette règle établit une dépendance totalement infondée de la gestion nationale par rapport aux politiques locales ;
- que l'annonce des attributions des semestres accordés au niveau national a lieu avant l'étude des demandes au titre des établissements. Avec ce calendrier et au vu de la pénurie, un enseignant chercheur ne peut que très rarement bénéficier d'un CRCT d'une année, pourtant nécessaire dans le cadre d'un projet international avec parfois un déplacement familial.

Le CNU 27 propose :

- l'augmentation du nombre de semestres attribués aux sections CNU ;
- que l'étude des demandes au niveau des établissements soit faite avant une étude des demandes au niveau national ;

- que le cumul de semestres accordés soit possible entre le niveau local et le niveau national ;
- de mettre en place dans les établissements, en plus du contingent annuel de semestres attribués par les sections CNU, une attribution automatique de CRCT tous les 6 ans sur demande de l'intéressé accompagnée d'un projet scientifique.

6. Primes

L'opinion émise par la section CNU 27 sur les primes en général n'est pas unanime et nécessiterait de mener une réflexion plus large, incluant entre autres la condition salariale et l'évolution de carrière.

En 1990, dans un but de revalorisation salariale, les primes ont été créées pour inciter les enseignants du supérieur à assurer des responsabilités et des tâches en plus du service statutaire. Actuellement plusieurs primes sont en vigueur :

- la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES)
- la prime d'excellence scientifique (PES)
- la prime d'administration (PA)
- la prime de charges administratives (PCA)
- les rémunérations pour services rendus lors de la participation à des contrats de recherche

Afin d'éviter que certaines missions ne soient négligées, il est important de considérer un juste équilibre entre les primes attachées aux diverses missions, de même qu'il est important de considérer une certaine uniformisation entre établissements similaires.

Il est également nécessaire de maintenir un équilibre entre primes nationales et locales, avec une instance nationale qui soit élue, pérenne, collégiale et paritaire. Les primes obtenues « nationalement » ne peuvent être prises sur le budget d'un établissement, qui de fait, devient démuné d'une partie de sa masse salariale.

Pour les établissements passés aux RCE les primes sont attribuées par le président pour des activités effectuées en plus du service statutaire, service qui selon les cas a pu « bénéficier » de décharges. Or, dans les modes d'évaluation actuels, cette notion importante d'activités effectuées en plus du service statutaire a été perdue, avec parfois comme effet négatif la négligence de certaines activités liées à notre mission (par exemple recherche au détriment de la pédagogie). La RCE a également introduit la possibilité aux établissements le souhaitant, de cumuler des primes, ce qui n'était pas dans l'esprit initial des primes.

D'autre part, les rémunérations pour services rendus ouvrent la porte à une concurrence entre établissements et à toutes les dérives possibles, comme le développement d'un clientélisme entre collègues d'un même établissement, puisqu'elle échappe à toute réglementation.

La transformation de la PEDR en PES, quant-à-elle, a entraîné, d'une part, une modification des critères d'attribution, et d'autre part, une diminution du nombre de primes attribuées. L'évaluation des dossiers pour l'attribution de la PES se faisant principalement suivant :

- la production scientifique ;
- l'encadrement doctoral et scientifique ;
- le rayonnement scientifique ;
- les responsabilités scientifiques ;

la nécessité de satisfaire à l'intégralité de ces critères a eu plusieurs effets négatifs :

- cela élimine les enseignants-chercheurs ayant une excellente production scientifique et, de fait, une animation et des responsabilités moindres (indépendamment de leur volonté) ; alors que ces EC sont indispensables à la bonne marche d'un laboratoire et contribuent largement à son excellence, à celle de l'université et confortent le travail de leurs collaborateurs ;
- cela induit une compétition parfois malsaine pour encadrer des doctorants et obtenir les financements correspondants ;

- cela peut ralentir les rotations pour l'exercice de certaines responsabilités au sein des laboratoires.

Un bon laboratoire est un laboratoire ayant un excellent collectif et de très bonnes individualités. La PES ne doit donc pas détruire le collectif pour seulement primer les individualités. D'autre part, l'attribution localement de la PES a montré ses effets négatifs : difficulté pour un établissement de constituer des groupes d'experts pour couvrir les champs d'une discipline, difficulté d'avoir des attributions équilibrées avec des petits effectifs.

Il faudrait remettre de la cohésion sociale dans les laboratoires en introduisant des catégories d'attribution permettant une reconnaissance d'un plus grand nombre d'individus qui, de plus dans le modèle SYMPA, ont un impact positif sur la dotation. Par exemple, on peut imaginer :

1. une première catégorie pour une excellente production scientifique,
2. une deuxième catégorie pour une excellente production scientifique et une animation scientifique avérée,
3. enfin une troisième catégorie pour l'excellence sur les critères production, animation, responsabilité et rayonnement.

On peut remarquer que cette proposition peut être mise en œuvre à budget constant par redéploiement. Un aspect important de première catégorie d'attribution de cette prime est une reconnaissance d'individus, reconnaissance qui se fait de plus en plus rarement par une promotion, *a fortiori* locale.

7. Suivi national des carrières

La section 27 du CNU a contribué à la réflexion en rendant public en mars 2012 un texte concernant un éventuel processus d'évaluation des enseignants-chercheurs. Dans l'esprit rappelé dans le préambule (1.), la contribution ci-dessous prend la suite de ce texte et se place dans une perspective nouvelle, où un processus d'accompagnement-suivi des carrières se substituerait au processus d'évaluation.

Notamment il s'agit de prendre en compte et de contribuer à corriger les conséquences négatives de la complexification et de l'alourdissement des missions d'une part et d'autre part d'une destruction progressive des solidarités et de l'esprit d'équipe entre les enseignants-chercheurs et finalement du collectif indispensable au bon accomplissement de nos missions. Ces questions font débat au sein de la section 27 du CNU et nécessiteraient de mener une discussion plus large.

Motivations pour un suivi national des carrières : Nous souhaitons que chaque enseignant-chercheur puisse construire et mener sa carrière dans la diversité de ses parcours, et puisse mener à bien dans les meilleures conditions l'ensemble de ses missions de service public telles qu'elles sont prévues par nos statuts, et tout particulièrement enseignement, recherche et participation à la vie collective. Par ailleurs, une relation régulière et synthétique des projets et activités des EC pourrait constituer un élément constitutif de davantage de transparence, d'intégration, de lien vers la société. Enfin, les données collectées dans le cadre d'un suivi national des carrières permettraient aussi de disposer d'une vision globale et d'identifier des tendances liées au métier et aux champs disciplinaires.

Propositions : Un suivi national des carrières avec une périodicité suffisamment longue offrirait à chaque enseignant-chercheur l'opportunité de développer des projets et des perspectives à moyen et long terme sur son activité. Ce peut être l'occasion d'avoir une réflexion, des orientations à long terme plutôt que sur la durée-vision annuelle-biennale-quadiennale des appels à projets ou des maquettes. Ce cadre, à gros grain temporel, permettrait de définir et de gérer un équilibre ou une évolution entre les différentes facettes du métier (recherche, enseignement, tâches collectives). En fonction du projet de carrière et

du contexte d'exercice, un enseignant-chercheur peut trouver un intérêt dans la possibilité d'ajuster temporairement, et à son initiative, les différentes activités, en respectant des contraintes globales (équilibre, plafond/plancher...) sur une durée longue.

Pour être correctement apprécié, le suivi de carrière, conçu en termes qualitatifs, de projets et de missions, doit s'appuyer sur une connaissance suffisante du contexte d'exercice. A cette fin, la participation du CNU au processus d'évaluation des unités de recherche et des composantes de formation fournirait des éléments utiles à la fois pour disposer d'une vision globale de l'état de la discipline, et pour avoir des éléments de contexte sur les carrières des acteurs de ces unités. Enfin, la participation du CNU aux évaluations des unités et composantes permettant alors d'organiser des entretiens pour les cas le nécessitant ou sur demande de l'EC.

Ainsi conçu, le suivi de carrière ne serait pas une évaluation, ni *a fortiori* une évaluation quantitative. Le suivi de carrière porterait sur la nature et l'importance relative des missions, ainsi que sur leur évolution. Le suivi de carrière reposerait sur l'accompagnement et le dialogue avec l'enseignant-chercheur, sur la base de ses projets et de ses missions. Le suivi de carrière permettrait de faire ressortir les difficultés éventuelles pour un EC à équilibrer ses missions fondamentales, par sur- ou sous-investissement dans l'une d'elles.

A partir du constat explicite de ce type de situations et de leurs contextes, le suivi des carrières permettrait d'aboutir à la préconisation de mesures d'accompagnement en direction de l'établissement, en vue de réduire ou de résoudre ces anomalies. Dans cette perspective, il faut souligner l'intérêt d'un chevauchement et d'un bouclage avec un échelon/suivi local : le seul suivi national à gros grain temporel risque d'être trop éloigné de la réalité du terrain, et d'intervenir tardivement.

Modalités : La périodicité doit être suffisamment souple et choisie pour permettre de construire un projet de carrière. Une possibilité pour faciliter et encourager le suivi de carrière serait de coupler cette démarche avec les demandes de CRCT, qui sont aussi pour l'enseignant-chercheur un moment de réflexion, de bilan et de projet sur la carrière, avec une période (6 à 7 ans) qui semble la mieux adaptée à l'exercice. Cette possibilité serait d'autant plus intéressante que les CRCT seraient systématiquement ou largement accordés (voir 5.).

Risques à considérer avant de décider de la mise en place d'un suivi de carrière

Un suivi de carrière risque d'être perverti en un outil d'évaluation et de contrôle, et par conséquent de pression managériale, avec des risques pour l'EC de perdre le contrôle de la réalisation de ses missions. Le risque est d'autant plus grand dans un contexte de crise économique. Même en l'absence de volonté de contrôle, il y a un risque important d'interprétation du dispositif comme un dispositif de contrôle qui induirait un comportement tendant à se conformer à des injonctions implicites ou explicites remettant en cause l'indépendance des EC et leurs libertés académiques. Un dispositif de suivi individuel des carrières risque d'induire une culture individualiste et carriériste remettant en cause la collégialité indispensable à la communauté scientifique et au partage des connaissances.

La reconnaissance de la diversité des parcours, naturelle et devant respecter un équilibre sur la moyenne durée entre les missions principales d'un enseignant-chercheur, pourrait conduire à une modulation des services qui risqueraient d'écarter l'EC de sa double mission d'enseignement et de recherche et pourrait être utilisée comme moyen de gestion de la pénurie d'emploi public.

Le CNU 27
Le 18 septembre 2012