

**CNU 27 (Informatique)**  
**Consultation sur les expertises**  
**des demandes de PES par les sections CNU**

**le 16 septembre 2013**

La section 27 du CNU avait déjà mené courant 2012 une réflexion à ce sujet, dans le cadre des préparations aux Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Un texte de synthèse avait été rédigé (en date du 18 septembre 2012).

Début septembre 2013, les sections CNU ont ensuite été consultées par la CP-CNU, sur la question suivante :

« Faut-il intégrer l'expertise des demandes de PES dans les missions des sections CNU ? ».

Des interrogations sur la mise en œuvre se posaient également.

A la question précédente, les membres 96 du CNU 27 ont voté de la manière suivante :

**35 ne prennent pas part au vote**

**8 blancs**

**2 NON**

**51 OUI**

La section 27 a accompagné cette réponse de quelques commentaires :

- les traitements uniquement locaux ne semblent pas être une bonne solution ;
- dans leur état actuel, les systèmes de primes et de quotas sont très critiqués par la communauté ;
- il sera difficile de mettre en place rapidement des processus et des commissions opérationnels.

---

L'extrait, concernant les primes, du texte du 18 septembre 2012 est redonné ci-après. La version complète est disponible dans la même rubrique « News » de ce site.

**CNU 27 : réflexion dans le cadre de la préparation des Assises de l'ESR – septembre 2012**

**« Sur les 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 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 part 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 (ex. 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.

Les rémunérations pour services rendus, d'autre part, ouvre 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 :

- ils éliminent les enseignants-chercheurs ayant une excellente production scientifique et, de fait, une animation et des responsabilités moindres (indépendamment de leur volonté) ; 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 ;
- ils induisent une compétition parfois malsaine pour encadrer des doctorants et obtenir les financements correspondants ;
- ils peuvent 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 niveaux d'attribution permettant une reconnaissance d'un plus grand nombre d'individus, qui, par ailleurs, dans le modèle SYMPA ont un impact positif sur la dotation. Par exemple, on peut imaginer :

1. un premier niveau pour une excellente production scientifique,
2. un deuxième niveau pour une excellente production scientifique et une animation scientifique avérée,
3. enfin un troisième niveau 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 du premier niveau 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.