

Bilan des actions de la liste GTT AUM-AFM collèges A et B de la section 60 du CNU

Mandature 2019 - 2023

Une volonté de transparence

La mandature 2019 – 2023 s’achève en cette fin d’année 2023. La première liste menée par le GTT-AUM de l’AFM a été déposée en 2007 dans une volonté de transparence pour tous et ceci en dehors de tout corporatisme. Cette démarche s’inspirait alors de ce qui se passait dans d’autres sociétés savantes pour d’autres sections CNU. Cette liste ne concernait en 2007 que le collège A et a été élargie en 2011 avec le collège B par Géry de Saxcé (tête de liste collège A) et Sédat Tardu (tête de liste collège B). C’est ensuite, sous l’impulsion d’Aziz Hamdouni (collège A) et de Sédat Tardu, que les premiers comptes-rendus de sessions ont été diffusés.

C’était alors la première fois que tous les collègues avaient un retour quant au fonctionnement du CNU et un accès aux fiches d’évaluation utilisées par les rapporteurs, une explication quant aux critères utilisés et qu’ils avaient des éléments précis voire chiffrés concernant la qualification, l’avancement de grade, l’attribution de la PEDR, le suivi de carrière qui venait de se mettre en place ... Ces éléments étaient enfin disponibles pour les collègues non-membres du CNU ou qui ne connaissaient pas de membres du CNU. Ces comptes-rendus sont toujours accessibles sur notre blog (cf. fin de ce document).

Cette action a été saluée par les résultats du scrutin obtenus en 2019 qui a placé notre liste en 2^{ème} position pour les deux collèges (à 3 voix de la première liste pour le collège A et à 1 voix pour le collège B). Nous avons alors présenté des membres de notre liste pour les vice-présidences du bureau de la section : Franck Delvare pour le collège A et Christel Métivier pour le collège B ; Christel Métivier a assuré la vice-présidence collège B jusqu’à son passage PR fin 2022 ; nous avons conservé un membre au bureau en tant qu’assesseur collège B pour la fin de la mandature (Thomas Rougelot).

Durant cette mandature, nous avons eu 6 sièges de titulaire (et 6 sièges de suppléant) au total avec 3 élus pour chaque collège, ce qui est la plus forte représentation toutes listes confondues, à niveau égal avec la liste Sgen-CFDT. En comptant les titulaires et suppléants de notre liste, un total de 13 élus a pu siéger durant cette mandature 2019-2023. Nous avons fait le choix de ne pas faire de différence entre titulaire et suppléant chacun siégeant 2 à 3 sessions par an sur les 5 (qualifications/CRCT, promotions, RIPEC/ex-PEDR, suivi de carrière et depuis 2022 repyramidage). Du fait de ce nombre conséquent d’élus, nous avons pu durant cette mandature faire entendre nos convictions.

Esprit général de notre liste dans l'évaluation des dossiers

Lors de l'évaluation des dossiers des collègues, notre liste lutte contre l'utilisation unique des mots-clés (responsable, directeur...) et contre l'utilisation d'une quantification de la recherche uniquement bibliométrique à savoir par le nombre de publications, le nombre de comités éditoriaux,... c'est-à-dire contre **un bilan comptable limité à quelques indicateurs**. Nous nous attachons davantage à ce que ces mots signifient s'il s'agit d'une participation à la vie collective ou d'une action importante au niveau local ou national. La relecture et l'examen de chaque dossier, en privilégiant la qualité, est une tâche plus difficile et plus longue mais c'est ce que notre liste prône.

Le fondement de cela est le suivant : un bilan comptable peut nous empêcher d'identifier les **collègues, surtout des Maîtres de Conférences, très actifs, qui font tourner leur structure discrètement en participant activement à la vie collective de leur établissement, sans pour autant avoir une responsabilité officielle identifiée**. Dans le même esprit, des collègues sont passés professeur tardivement pour des raisons analogues : cela doit aussi être pris en compte dans la progression de leur carrière.

Côté enseignement, tout collègue qui assure **son service d'enseignement**, et qui détaille sa démarche pédagogique, doit avoir une bonne évaluation dans ce domaine. En revanche, tout collègue qui n'effectue pas son service statutaire (qui peut être différent de 192 h eq. TD du fait de décharges) ou qui n'évoque quasiment pas son enseignement, est considéré comme ne remplissant pas une partie des missions de l'enseignant-chercheur. Dans le même esprit, tout collègue **qui n'a pas d'activité de recherche** (publication, encadrement de thèse, ...) sur la période considérée ne remplit pas non plus une partie des missions qui incombent au statut d'enseignant-chercheur. Au niveau national, la section 60 du CNU évalue l'ensemble du dossier (scientifique, pédagogique, investissement collectif). Nous sommes conscients que tous les dossiers ne peuvent pas toujours être équilibrés. A ce titre, il nous semble important que lorsque des collègues s'investissent fortement pour leurs structures ils puissent bénéficier de primes ou promotions attribuées par l'établissement. En d'autres termes, il nous paraît important que les deux systèmes, à savoir une évaluation locale et une évaluation nationale perdurent.

L'**ancienneté dans le grade** (dans la plupart des cas, corrélée à l'âge) doit être prise en compte, la situation de deux collègues d'ancienneté notablement différente avec l'un particulièrement actif dans les dernières années et l'autre tout aussi actif mais sur une période plus longue doivent être évaluées dans leur globalité (« ce n'est pas uniquement la pente qui compte mais également l'aire sous la courbe »).

D'une façon plus générale et plus subtile, il est du rôle du rapporteur d'essayer de faire la part des choses entre le dossier d'un(e) collègue modeste qui considère que toutes ses actions sont « normales » et du dossier d'un(e) collègue qui saura mieux mettre en valeur les actions menées.

Bien évidemment **aucune évaluation n'est infallible** ; le maintien de deux rapporteurs indépendants sur chaque dossier est essentiel. Par esprit de transparence, nous avons demandé à toutes les sessions, à ce que tous les dossiers soient visibles par tous les membres siégeant de la

section. En effet, désormais sur le site Galaxie, les rapporteurs ont uniquement accès aux dossiers qui leur sont attribués par le bureau. Le président de la section ayant accès à tous les dossiers, il est donc possible de les rendre disponibles aux membres siégeant.

Par ailleurs, nous avons vu évoluer (reculer) le rôle du CNU ces dernières années. En particulier, de plus en plus, le travail du CNU est utilisé à des fins consultatives, c'est notamment le cas pour les primes (ex-PEDR puis RIPEC). Pour ces évaluations, ce sont les établissements qui sont souverains au regard de leurs gestion budgétaire ainsi que de critères locaux plus ou moins transparents. Dans le cas des promotions, le CNU a réussi à conserver un contingent national fixé par le ministère en fonction du nombre de promovables. Ce nombre demeure néanmoins assez faible. Ces éléments sont plus amplement discutés dans les paragraphes suivants.

D'une façon générale nous sommes au service des collègues et pas de leur établissement et ne voulons pas servir de caution aux établissements uniquement quand cela les arrange.

Actions de notre liste face aux bouleversements dans le rôle du CNU

La présente mandature a été particulièrement difficile du fait de différents facteurs qui vont être décrits ci-dessous. Ces événements se sont inscrits dans une situation particulièrement chargée (crise sanitaire notamment) pour l'ensemble du corps des enseignants chercheurs, en particulier pour les membres du CNU

1. La suppression de la qualification aux fonctions de PR et la possibilité de dérogation pour le recrutement de MCF sans qualification

Suite au vote de la LPR fin 2020, la qualification aux fonctions de PR pour les MCF titulaires a été supprimée. Cela a été effectué alors que la procédure de qualification était engagée : les candidats avaient commencé à remplir leur dossier en ligne : les présidents des sections CNU ont été informés le 8 janvier 2021 de cette décision. A été également votée la possibilité de dérogation des établissements de recruter des MCF sans qualification par le CNU.

Pour le recrutement PR ou encore dans le cas de la dérogation pour le recrutement MCF, le fait de ne pas passer par une procédure de qualification par une instance indépendante des établissements et nationale donne au comité de sélection l'entière responsabilité du recrutement. Pour rappel le comité de sélection est un comité ad hoc formé pour l'occasion du poste.

On peut concevoir que les gros établissements où chaque section est représentée en nombre conséquent, des critères internes peuvent être mis en place ; en revanche pour les petits et moyens établissements la qualification était pour les PR et est pour les MCF un garant de la discipline et assure que la personne recrutée satisfait à un référentiel national. A terme, **c'est le statut de Professeurs DES Universités qui est remis en cause.**

Consciente de cela, notre liste a réagi et a rassemblé des informations émanant de la CP-CNU (commission permanente du CNU) et non transmises à l'ensemble de la section, qui recommandait

le report de la procédure de qualification : notre liste souhaitait suivre cette recommandation. La section dans son ensemble a décidé de ne pas voter dans ce sens mais elle avait au moins accès à tous les éléments. **Là encore nous avons montré que nous sommes attachés à la transparence** (transmettre aux membres de la section tous les éléments nécessaires pour qu'ils votent en toute connaissance de cause).

2. La volonté de suppression du contingent national des promotions

En décembre 2021, le ministère a voulu supprimer le contingent national des promotions.

La CP-CNU a appelé les sections du CNU à démissionner collectivement si cette suppression devenait effective. Notre liste a été unanimement en accord avec cette démarche et aurait effectivement démissionné et ceci pour l'unique raison suivante : nous n'avons pas été élus pour donner un avis sur la carrière des collègues et que les établissements puissent ne pas en tenir compte. C'était déjà plus ou moins le cas pour la PEDR et l'est encore plus pour la RIPEC. Cet avis est plus important pour les promotions, qui impactent l'ensemble de la suite de la carrière et influent sur la pension de retraite. L'existence d'un comité national et indépendant des établissements ayant la possibilité de promouvoir des collègues est essentiel. En effet, pour différentes raisons certains collègues ne le seraient pas ou très tardivement en local au profit de collègues plus investis localement (qui méritent donc une promotion locale) mais qui ne rayonnent pas ou moins en dehors de leur établissement ou d'un cercle plus restreint d'établissements.

3. De la PEDR à une RIPEC 2022 puis 2023

La PEDR

Pour rappel le fonctionnement de cette **PEDR** qui faisait suite à la PES était le suivant :

- Le CNU donnait son avis global sur les candidats de telle sorte à ce qu'au final on ait la répartition bien connue mais fort déplaisante de : 20% de A, 30% de B et 50% de C, et ceci sachant que seuls les collègues qui ont une activité de recherche soutenue candidatent, les autres s'autocensurent. Cet avis global était issu d'un avis A, B et C pour chacun des 4 critères :
 - **P**roduction scientifique,
 - **E**ncadrement scientifique,
 - **D**iffusion et rayonnement,
 - **R**esponsabilités scientifiques.

Pour ces avis aucune proportion n'était à respecter. Ce qui a amené à des évaluations que certains collègues pouvaient avoir du mal à comprendre car par exemple ABBB pouvait donner un avis global C.

- Cette évaluation constituée des avis pour chaque critère et de l'avis global était transmise aux établissements qui avait une totale autonomie concernant le montant de la prime (identique entre les PR et MCF ou pas, en fonction des notes ou fixe) et même l'attribution (quelques cas ont montré des A qui n'avaient pas la PEDR et des C qui l'ont eue).

Il est évident que ce mode de fonctionnement qui nous était imposé par le Ministère n'était pas

satisfaisant et, comme l'ensemble du CNU, nous avons essayé de faire de notre mieux avec la très faible marge de manœuvre dont nous disposions. L'action et les interventions de notre liste sont allées dans le sens suivant :

- ne surtout pas retranscrire la répartition 20/30/50 pour chaque critère mais garder cette possibilité de donner une évaluation qui n'est pas relative aux autres candidats ;
- ne pas se limiter à comptabiliser le nombre de publications, de thèses soutenues mais d'apprécier les actions du/de la collègue. Ceci est beaucoup plus long et compliqué à faire qu'un simple bilan comptable.

La RIPEC ou prime individuelle C3 version 2022

En 2022, la PEDR est remplacée par la RIPEC C3 avec un tout nouveau format puisque sont évalués :

- l'investissement pédagogique,
- l'activité scientifique,
- les tâches d'intérêt général.

Ce qui est bien loin de la PEDR.

Le CNU devait alors donner un avis A, B ou C pour chacun de ces 3 critères.

Comme il n'y avait plus de répartition imposée (20% de A, 30% de B et 50% de C), notre liste a alors milité dès les discussions de mise en place des critères et jusqu'à la fin de la session de 2022 pour que :

- un·e collègue qui s'investit dans sa charge d'enseignement ait A en pédagogie,
- un·e collègue qui fait de la recherche en suivant les critères de la PEDR ait A en activité scientifique,
- un·e collègue qui assure des tâches d'intérêt général ait A dans cette rubrique, que ces tâches correspondent à des responsabilités ou à une participation à la vie collective au niveau local ou national.

Conscients du fait qu'un « C » peut avoir un effet dévalorisant, nous avons défendu le fait qu'il soit réservé aux cas vraiment extrêmes (tâche non assurée). Nous avons eu beaucoup de mal à faire entendre ce point de vue lors de la session RIPEC 2022 car la répartition 20/30/50 de la PEDR restait présente dans les esprits.

La RIPEC ou prime individuelle C3 version 2023

Cette année, le principe a encore changé et 7 items ont été évalués :

1. La formation initiale et continue tout au long de la vie.
2. La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société.
3. L'orientation, la promotion sociale et l'insertion professionnelle,
4. La diffusion de la culture humaniste et de la culture scientifique, technique et industrielle.
5. La participation à la construction de l'Espace européen de l'ESR.
6. La coopération internationale.
7. Participation à la vie collective des établissements, conseils et instances prévus par les

statuts des établissements ou national.

Le ministère attendait du CNU qu'il coche ou pas chacun des items et qu'il donne un avis global A, B ou C.

Notre liste est restée attachée à réserver le C global aux cas vraiment extrêmes et c'est dans cet esprit que la session s'est tenue (pour davantage de détail nous vous invitons à lire notre compte-rendu sur le blog du GTT-AUM).

4. Le suivi de carrière

La façon d'évaluer les dossiers n'a pas fondamentalement changé depuis la mandature précédente. La section donne son avis au collègue et fait un avis standard à l'établissement, processus que notre liste a soutenu. Même si ce n'est pas réellement ce qui était recherché par le ministère ou les établissements, l'idée est plutôt de conseiller le collègue par un regard extérieur, dans l'objectif de lui proposer des recommandations, par exemple pour un futur dossier de candidature à une promotion... Nous défendons des avis qui soient contextualisés et factuels sans jugement et en évitant le style « bulletin scolaire ». Nous avons soutenu le fait de faire des remontées non individualisées aux établissements lorsque des situations problématiques de leur responsabilité sont constatées dans plusieurs dossiers ; ces demandes ont été adoptées à plusieurs reprises par la section. Nous avons également soutenu le fait que certains collègues en souffrance soient conseillés par un membre de la section CNU (Président ou élu/nommé missionné) afin d'aider personnellement le collègue (mieux comprendre une situation, apporter des conseils en direct...)

5. Le repyramidage ou voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés,

Le [décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021](#) a créé une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités et aux corps assimilés afin de porter la proportion de professeurs des universités à 40 % des enseignants-chercheurs.

Les possibilités de promotions prévues par établissement par un arrêté ministériel sont réparties chaque année par discipline par le conseil d'administration de l'établissement et pas par le ministère contrairement à certaines informations.

Peuvent se présenter à cette promotion interne :

- les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés hors classe,
- les maîtres de conférences ou enseignants-chercheurs assimilés de classe normale ayant plus de dix ans de services effectifs dans ce grade,

en possession de l'habilitation à diriger des recherches.

Le CNU, en formation restreinte aux professeurs des universités, intervient dans cette procédure pour donner un avis consultatif :

- sur 2 rubriques : les acquis de l'expérience professionnelle et l'aptitude professionnelle,
- et ceci sur 3 aspects les activités pédagogiques, de recherche et de tâches d'intérêt général de chaque candidature.

L'avis du CNU comporte donc 6 lettres (A, B ou C) correspondant à chacune des catégories.

Les comptes-rendus des sessions faits pas notre liste

Débutés fin 2015, il n'a pas échappé aux plus fidèles d'entre vous que nous n'avons pas été très productifs dans la rédaction et la diffusion des comptes-rendus de notre liste ces dernières années.

Les raisons en sont les suivantes :

- Sous l'impulsion de nos comptes-rendus la section a rédigé des comptes-rendus reprenant les éléments de base de ceux que nous rédigeons. Ils sont visibles sur <https://conseil-national-des-universites.fr/cnu/#/entite/entiteName/CNU/idChild/33/idNode/4243-4248>. Notre objectif d'apporter de la transparence était ainsi atteint même si nous devons rester vigilants pour que cela perdure.
- De ce fait nos comptes-rendus devaient apporter des éléments complémentaires, nous avons donc commencé leur rédaction en 2021 mais de façon concomitante nous avons dû mener les différents combats que nous avons évoqués précédemment (qualifications, promotions, RIPEC) car cela nous paraissait plus urgent et important. De ce fait, certains comptes-rendus ne sont pas disponibles en ligne, notamment pour les sessions en 2021 et 2022.
- De plus, comme vous tous, il ne faut pas oublier que nous avons dû faire face à la crise sanitaire.

Cependant, la cuvée 2023-2027 est en cours de maturation. Ce bilan de mandature a pour vocation à éclairer et préciser les valeurs défendues par notre liste unitaire pour les collèges A et B autour d'une profession de foi commune :

https://www.helios.enseignementsup-recherche.gouv.fr/data/import/profession_foi/A-60-111.pdf .

Les votes (uniquement par correspondance) auront lieu du 5 septembre au 13 octobre 2023. Il est fondamental pour que le CNU perdure que vous votiez, le ministère sera attentif aux pourcentages de votants !

Pour information, les comptes-rendus de la liste GTT-AUM/AFM sont accessibles sur le blog du GTT-AUM : <https://gttaum.wordpress.com/2019/03/12/cnu-60-compte-rendus-et-conseils/>