

Contribution de la CP-CNU à la concertation sur l'article 5 de la LPR

Mars 2021

Préambule aux réponses de la CP-CNU au questionnaire en vue de la concertation

Le questionnaire proposé par la DGRH en vue de la concertation engagée par le Ministère sur l'article 5 de la LPR a été soumis à toutes les sections du CNU et la contribution écrite de la CP-CNU est une synthèse des réponses des sections. Il ressort de la consultation des membres des sections une très grande colère qui est le résultat de l'adoption de la LPR et qui tient tant à la méthode qu'au contenu de cette concertation.

Même si nous considérons tout à fait légitime que le CNU soit associé à la réflexion sur la mise en œuvre de l'article 5 de la LPR, nous ne pouvons que dénoncer une nouvelle fois cet article, surgi à la dernière minute lors des discussions au Sénat. Madame la Ministre, ses deux derniers cabinets en date ainsi que la DGRH ont affirmé à plusieurs reprises aux membres du bureau de la CP-CNU que la LPR ne concernait pas le CNU et n'en modifierait pas les prérogatives, raison sans doute pour laquelle le CNU n'a à aucun moment été associé aux travaux préliminaires à l'élaboration de cette loi. Que la réflexion sur les modifications d'accès à l'emploi statutaire des enseignants-chercheurs intervienne en aval de l'élaboration de la loi et de son adoption semble pour le moins contraire à ce que doit être une concertation pensée collectivement.

Par ailleurs, comment donner crédit à cette démarche alors même que des négociations ont été menées en amont du début de la concertation avec certaines sections du CNU ? Cette stratégie de division est d'autant plus désolante que les demandes de rencontres récurrentes avec plusieurs partenaires (les rapporteurs, le cabinet, la CPU) que nous avons adressées aux trois rapporteurs se sont vu opposer une fin de non-recevoir. Il en ressort une étrange conception de la concertation qui, sur des sujets aussi cruciaux que ceux soulevés dans le questionnaire, aurait bénéficié d'échanges entre les différentes parties concernées.

De la même manière, nous nous étonnons du contournement de l'instance nationale lorsque, à l'insu là encore du bureau de la CP-CNU et de sa présidente, certains présidents de groupes ont été invités à des auditions par les trois rapporteurs désignés par la Ministre. Que tous les présidents de groupes soient invités à participer à la concertation est d'une utilité incontestable, à la seule et unique condition que cela se fasse dans un esprit de coordination qui relève des fonctions de l'instance nationale. Enfin, le climat politique délétère actuel et la crise qui bouleverse les universités ne permettent pas une concertation sereine. En dépit des attaques répétées contre l'Université, les sections du CNU se sont mobilisées pour faire des propositions que le bureau de la CP-CNU a synthétisées dans les pages ci-après.

Concertation sur le recrutement des enseignants chercheurs Synthèse des propositions du CNU par la CP-CNU

Thème 1 :

Reconnaissance du doctorat et valeur de l'habilitation à diriger des *recherches*

Diplômes requis pour candidater respectivement aux fonctions de maître de conférences et de professeur des universités, le doctorat et l'habilitation à diriger des recherches sont systématiquement interrogés dans le cadre de la procédure de qualification.

Préambule :

La CP-CNU est parfaitement consciente des disparités existant entre les grands domaines scientifiques (Droit, SHS, Sciences, et Sciences expérimentales). L'accès aux financements, la durée des travaux de recherche, les pratiques de publication, ... sont fondamentalement différents. Néanmoins, les différentes sections du CNU réaffirment avec force l'importance d'un référentiel national disciplinaire, garant de la qualité des diplômes, du statut de fonctionnaire d'Etat, et de l'équité de gestion des carrières des enseignants chercheurs.

Quelles conséquences tirer sur la valeur du doctorat des taux contrastés de qualifications selon les sections du CNU ? Doit-on en déduire que le doctorat a une valeur différente selon la discipline et/ou selon l'établissement de délivrance du diplôme ?

Il convient d'abord de rappeler que le processus de qualification n'est pas compétitif : ce n'est pas un concours.

Finalité du doctorat

Il ressort clairement que le diplôme de doctorat sanctionne plus qu'un simple niveau d'acquis, mais un travail dont les objectifs varient fortement, d'un domaine à l'autre, et sur la finalité attendue de ce travail : une thèse dite CIFRE et une autre sur un sujet plus fondamental n'ont pas les mêmes attendus et donc les mêmes perspectives. Les débouchés sont notoirement différents entre les carrières académiques, et l'emploi privé (industriel, libéral, ...) qui peut aussi apprécier le recrutement de docteurs.

Pratiques

Certaines pratiques des établissements, des encadrants, la pression exercée par la course à la quantité, détériorent la qualité du diplôme (obtention de la PEDR pour les encadrants, obtention de crédits ou contrats doctoraux pour les établissements ou laboratoires, indicateurs HCERES sur le nombre de thèses soutenues et leur durée, ...).

La valeur du doctorat

- ne dépend pas de la discipline, car les finalités professionnelles sont multiples. De plus, une thèse dite interdisciplinaire peut être de grande valeur dans une section où les travaux présentent des avancées scientifiques, mais peu contributive dans une autre dont seuls des outils ou méthodologies connus ont été utilisés.
- ne dépend pas de l'établissement, car les candidats d'un même établissement et d'une même section qui demandent « la qualification » ne sont pas forcément tous qualifiés. Leurs thèses ne sont pas de la même qualité.
- ne dépend pas des encadrants, car un bon encadrant ne fera pas soutenir une bonne thèse à un doctorant moyen. À l'inverse, un bon doctorant ne suffit pas, s'il est mal conseillé.

- ne suffit pas à la qualification. En effet, d'autres aptitudes sont attendues d'un futur enseignant chercheur – expérience pédagogique, prise de responsabilités, etc. – aptitudes qui peuvent être absentes du dossier d'un excellent chercheur.

Critères

Les objectifs de carrière étant variables, des critères pour une section ne sont pas valables pour une autre. Il est illusoire de définir des critères de qualité homogènes pour toutes les disciplines au sein d'un même établissement. Une évaluation nationale (qualification), par les pairs permet avec des critères définis et connus par section (qualité/quantité de la production scientifique, expérience d'enseignement, ...), de garantir une homogénéité du niveau des candidats qui décident de se présenter à ce processus et dont l'objectif est de prétendre à un poste d'enseignant-chercheur. Il en est d'ailleurs de même pour le CNRS qui étudie les candidatures par des comités nationaux disciplinaires.

Quelles recommandations ou évolutions réglementaires doit-on envisager pour renforcer la garantie de qualité et le rôle du doctorat dans le processus de recrutement ? Faut-il renforcer le rôle des écoles doctorales ?

Le diktat de la "thèse en 3 ans" pousse à la soutenance de travaux non aboutis et à la délivrance de doctorats de qualité insuffisante. La prise de risque est limitée pour espérer soutenir *a priori* dans les temps.

Il ressort qu'une homogénéisation des pratiques des Écoles Doctorales serait nécessaire. Bien que la loi soit la même pour toutes, les disparités sont fréquentes entre les ED d'un même établissement, ainsi qu'entre ED d'un même domaine d'établissements différents. C'est le rôle du HCERES ; mais des échanges entre les ED et les sections CNU concernées pourraient être profitables. La participation d'un membre du CNU dans les comités de visite HCERES des ED, et/ou dans les Conseils de ces ED serait opportune.

Il ne faut pas renforcer le rôle des Écoles Doctorales. Leurs attributions sont suffisantes si elles sont correctement conduites. Les comités de suivi sont théoriquement aptes à "arrêter" une thèse dont la qualité s'avère limitée. Mais la pression des indicateurs, des encadrants et des doctorants rend leur tâche difficile. Quid de leur composition, quid de crédits doctoraux ou de diplômes pré-doctoraux validant des travaux de recherche non concrétisés par une soutenance ?

La procédure de qualification basée sur un référentiel national, garantit aux établissements de pouvoir recruter dans un vivier de candidats satisfaisant à des critères « minimaux », tant sur la qualité du doctorat que sur les capacités pédagogiques.

Comment expliquer les différences d'exigence constatées dans la délivrance d'une HDR selon la discipline et/ou l'établissement de délivrance du diplôme ?

Il n'y a pas à ce jour de processus et de référentiel national partagés par tous les établissements pour l'HDR (ce qui existe pour la qualification PR au niveau de chaque section).

Il n'existe pas et ne peut exister de référentiel d'HDR toutes disciplines confondues : là encore des différences importantes existent selon les disciplines au niveau national, comme international, concernant le contexte dans lequel la recherche se déroule, les modes de financement, les pratiques de publication et de valorisation... (les critères de qualification aux fonctions de professeur des universités par le CNU ne sont pas les mêmes pour toutes les disciplines).

Le processus d'HDR est un processus local propre à chaque établissement, indépendant des écoles doctorales. Pour certains, il s'agit encore d'une sorte de « thèse d'Etat » où le rôle de garant est important, pour d'autres, il s'agit d'un recueil de production scientifique et d'encadrement visant précisément à témoigner de « l'habilitation à diriger les recherches ». L'instance locale qui autorise l'inscription à l'HDR n'est pas forcément spécialiste de la discipline.

Le processus d'autonomie des établissements contribue à augmenter les divergences.

La soutenance d'HDR est encouragée par le HCERES au niveau des établissements et des unités de recherche ; certains établissements peuvent être amenés à autoriser plus facilement leur soutenance.

Quelles recommandations ou évolutions réglementaires doit-on envisager pour renforcer la garantie de qualité et le rôle de l'HDR dans le processus de recrutement ?

Il faudrait définir et renforcer réglementairement les critères d'exigence précis quantifiables et quantifiés (seuils) par discipline au niveau national de manière à garantir un socle commun pour la délivrance de l'HDR (nombre d'encadrements, de publications, qualité/rang des publications, responsabilités collectives) à destination des rapporteurs d'HDR pour mieux objectiver leurs avis et des CoS pour le recrutement.

Il est nécessaire de remettre le CNU (instance nationale, composée de pairs actifs de la discipline) dans le processus pour garantir une harmonisation minimale.

Enfin, il faut souligner que l'HDR ne concerne que le volet « recherche » du métier d'enseignant-chercheur. Pour un recrutement sur un poste de professeur, la qualification doit aussi évaluer les volets « enseignement » et « responsabilités collectives ».

Thème 2 :

Le rôle et le fonctionnement du Comité de sélection (COS)

Le comité de sélection est actuellement le jury de recrutement pour chaque établissement.

Au vu de votre expérience, quel bilan faites-vous de son fonctionnement ? Comment faire évoluer les procédures d'admissibilité et d'admission pour améliorer la qualité du recrutement ?

Les sections du CNU sont très attachées à un recrutement par les pairs, dans un processus impliquant de façon complémentaire le niveau local (l'établissement) et celui national (le CNU). Afin de s'inscrire dans le cadre national, le recrutement des enseignants-chercheurs doit reposer sur deux étapes : d'une part, l'inscription sur une liste d'aptitudes par le CNU ; d'autre part, le recrutement proprement dit, validant l'adéquation entre les compétences du candidat et le profil du poste proposé (commission locale). Par ailleurs, dans les petites structures, les comités de recrutement peuvent être plus difficiles à mettre en place ; il arrive que pour respecter l'ensemble des règles complexes, certains recrutements ne soient pas majoritairement réalisés par des spécialistes des disciplines. Enfin, il est nécessaire, comme pour le CNRS, que les procédures de recrutement par les CoS se déroulent dans la plus grande transparence :

- Publication plus accessible du nom et des spécialités des membres des CoS,
- Publication des noms des candidats retenus pour audition,
- Publication du nom des candidats classés, par le CoS puis par le CAC.

Nous constatons qu'actuellement les CoS travaillent souvent dans des conditions difficiles, sous l'emprise d'un calendrier extrêmement serré qui ne permet pas toujours un examen approfondi des candidatures. La responsabilité qui incombe aux membres des CoS et la lourdeur du travail associé doivent être reconnues. La quasi-généralisée pour les PR et à titre expérimental pour les MCF risque certainement de provoquer un afflux de dossier pour les CoS, rendant leur travail encore plus difficile. Par conséquent, la qualité du recrutement risque de s'en ressentir et il ne sera plus possible alors d'étudier avec sérieux l'intégralité des dossiers. **La première condition est donc de rétablir une qualification nationale préalable là où elle a été supprimée ou rendue optionnelle.**

Une procédure plus ambitieuse est nécessaire : l'audition actuelle pourrait être complétée, au choix des établissements, par une conférence/leçon publique.

En l'absence de qualification nationale aux fonctions de professeurs pour les maîtres de conférences titulaires (et dans les cas de dérogation à la qualification pour les MCF), il est indispensable qu'une instance indépendante des exigences locales intervienne dans le processus de recrutement. Nous recommandons une procédure dans laquelle le CNU proposerait les membres extérieurs des comités de sélection ou procéderait à l'examen de la liste des candidats proposée par le CoS.

- *Amélioration pour les PR :*

1) Augmenter le nombre de membres extérieurs dans les jurys de recrutement de PR, afin de limiter l'emprise des considérations locales. Ces comités doivent nécessairement inclure la direction du laboratoire et un responsable formation (c'est généralement le cas).

2) Faciliter les reports de poste, si les aptitudes des candidats en lice s'avèrent en inadéquation avec les besoins ou d'un niveau limité. Ceci n'empêcherait pas un candidat non retenu de se porter de nouveau candidat s'il intègre les recommandations faites par le CoS.

3) Généraliser la procédure visant à confier les dossiers des candidats internes exclusivement à des rapporteurs externes.

- *Amélioration pour les MC :*

1) Conserver la qualification.

2) Rendre obligatoire la présentation d'un cours (ou d'une leçon) lors de l'audition.

3) Impliquer dans les COS des membres du CNU désignés en toute indépendance par les bureaux de section. Une ouverture vers des membres non disciplinaires pourrait apporter des compétences complémentaires.

4) Détendre les calendriers, trop serrés actuellement, afin de permettre des temps d'évaluation suffisants, trop courts actuellement.

5) Favoriser les interactions entre le CNU et les COS.

6) Généraliser la procédure d'examen des candidatures internes exclusivement par des rapporteurs externes.

Comment s'assurer de la parité femmes/hommes dans les recrutements ?

L'extrême diversité des situations d'une discipline à l'autre impose des attitudes différenciées. Le plus important, c'est que les instances de recrutement et surtout leurs membres extérieurs soient parfaitement informés de la proportion hommes/femmes dans la discipline, dans les différents corps et dans l'établissement au moment du concours.

Les indicateurs des ratio F/H doivent devenir systématiques, au niveau local comme national, pour chaque concours (recrutement promotions CRCT, candidatures et succès). Ces indicateurs doivent être facilement accessibles.

Pour la parité dans le recrutement, c'est sans doute en amont qu'il faut agir. S'il y a autant de docteurs femmes qu'hommes, cette parité devrait en conséquence se retrouver naturellement sur les recrutements.

Derrière ces parcours de tous les titulaires de doctorat, dont on ne peut évidemment que se réjouir sur le plan strictement scientifique, se cachent des jeunes gens qui souvent mettent leur vie personnelle entre parenthèses, et parfois leur santé en danger. La question que nous devons poser n'est donc pas comment faire pour améliorer leur recrutement, mais comment faire pour proposer à ces jeunes gens brillants une carrière digne. La seule réponse apportée aujourd'hui est la multiplication des emplois précaires, à commencer par les contrats post-docs, qui fleurissent en sciences humaines à la faveur des financements ANR et ERC notamment. L'augmentation considérable du nombre d'emplois précaires dans la recherche révèle la réalité des besoins : la création de postes serait plus que justifiée. Les jeunes docteurs attendent légitimement des perspectives, la recherche a besoin de financements stables et de postes pérennes et les besoins en enseignement ne font que croître.

Comment favoriser la diversité des profils (profils internationaux, interdisciplinaires...) dans les choix de recrutement ?

L'ouverture aux candidats étrangers est nécessaire. La prise en compte de carrières internationales aussi. Ces exigences se heurtent malheureusement, dans beaucoup de disciplines, à la carence dramatique de postes mis au concours, ainsi qu'au manque d'attractivité des traitements. Une perspective d'évolution de carrière plus rapide, une diminution des heures complémentaires d'enseignement, un soutien aux responsabilités académiques (recherche -enseignement) et un financement plus simple de la recherche (pas uniquement sur projet ANR) sont nécessaires pour attirer des enseignants-chercheurs tant étrangers que français.

Le croisement des approches disciplinaires est souvent fécond, mais l'interdisciplinarité ne doit pas devenir l'écran d'une dissolution des connaissances et de leur contrôle. Les disciplines sont elles-mêmes des systèmes de vérification de la qualité de la recherche. Ce sont les établissements, les équipes pédagogiques et de recherche qui peuvent souhaiter le recrutement sur des profils interdisciplinaires ; l'instance nationale veillera à ce que le soubassement disciplinaire des recherches interdisciplinaires offre toutes les garanties nécessaires.

Que le profil du candidat soit interdisciplinaire ou international ne garantit en rien sa qualité. C'est au COS de regarder cela. L'examen du dossier par le CNU permet au candidat d'un bon niveau (qu'il soit français ou étranger) de se présenter aux concours de recrutement.

Quelles recommandations formuler pour préciser le rôle, la composition et le fonctionnement du COS afin de s'assurer de la qualité d'un recrutement s'insérant dans la stratégie scientifique et pédagogique d'un établissement ?

Les « stratégies d'établissement » sont légitimes, mais elles ne conduisent pas nécessairement au recrutement des meilleurs candidats, celui-ci devant répondre – faut-il le rappeler ? – à la logique d'un concours. Il faut donc leur donner un contrepoids national.

Le CNU doit être représenté par un ou des membres des sections disciplinaires *ad hoc*. La publication de postes avec des profils de plus en plus restreints ne permet pas l'amélioration de la qualité du recrutement et la diversité des profils. Eviter les profils *ad personam* ou trop restreints, tout en se laissant les moyens de conduire une véritable politique scientifique et pédagogique, est indispensable.

Faut-il mieux distinguer les procédures de mutation et de recrutement ?

L'encouragement des mutations, qu'elles correspondent à des besoins de renouvellement des dynamiques de recherche ou des raisons familiales (notamment pour respecter les préconisations qui ont cours dans la fonction publique d'État) apparaît nécessaire. Il faudrait trouver le moyen de faciliter les mutations sans que cela ne se fasse au détriment du recrutement. On observe souvent une difficulté inhérente à la dynamique recherche du laboratoire d'accueil ou enseignement du département concerné, pour un éventuel candidat qui n'est pas "souhaité". Une option possible consisterait à ce que les établissements réservent un volant pour cela et ne décomptent pas du bilan recrutement des structures internes qui acceptent une mobilité entrante. En outre, le calendrier de gestion devrait prévoir une première phase de mutations avant ouverture des postes au recrutement externe au corps, permettant ainsi de republier le support libéré immédiatement dans la même année (surtout si la mutation a bien été préparée en amont). Une telle mesure favoriserait un meilleur respect des articles traitant des mutations, trop peu utilisés en pratique.

Thème 3 :

Le rôle et le fonctionnement du Conseil National des Universités

Les enseignants-chercheurs sont fonctionnaires d'État ; le rôle du CNU est fondamental pour garantir leur statut national. Le travail du CNU est transparent, collégial et indépendant. Le CNU, par sa vision globale d'une discipline, possède les compétences et l'expertise nécessaires pour élaborer un référentiel national en énonçant des critères largement diffusés. Instance relevant du MESRI, le CNU est donc un partenaire incontournable des établissements dans leur mission de recrutement et de gestion de la carrière des enseignants-chercheurs.

Quelle doit être la mission principale du CNU ? Quelles doivent être ses autres missions ? Comment ces missions s'articulent-elles entre elles ?

La mission principale du CNU doit être la gestion des carrières des maîtres de conférences et des professeurs des universités. À cette fin, le CNU doit se prononcer sur tout ce qui a trait à la qualification aux fonctions d'enseignant-chercheur, à l'avancement de carrière, à l'attribution des CRCT et à l'évaluation des dossiers de demande la PEDR. Il est crucial que le CNU intervienne dans l'ensemble de ces procédures pour garantir équité et cohérence sur ce qui est attendu des enseignants-chercheurs sur l'ensemble de leur carrière.

Par ailleurs, le CNU doit permettre de définir les contours d'une discipline en tenant compte des tendances et des évolutions constatées au fil des années, mais aussi en menant une réflexion et un dialogue continus entre les différentes spécialités représentées au sein d'une section.

Le CNU doit être un interlocuteur privilégié du ministère pour toutes les questions relatives à la carrière des personnels, notamment à l'occasion de projets législatifs ayant une incidence sur le recrutement et la carrière des enseignants-chercheurs. Par ailleurs, il est souhaitable que le ministère favorise et organise le dialogue entre le CNU (représenté par la CP-CNU) et les établissements (représentés par la CPU et la CDEFI).

L'évolution de l'emploi scientifique et des grands équilibres disciplinaires pourrait-elle s'appuyer sur l'expertise du CNU ?

Il est essentiel que l'expertise du CNU soit mobilisée pour envisager l'évolution de l'emploi scientifique et des grands équilibres disciplinaires, au côté des autres opérateurs de la recherche (EPST, EPIC, ...).

S'agissant d'une instance se prononçant sur des personnels, quel rôle et quelle place doivent y jouer les organisations représentatives des personnels ?

Les membres du CNU doivent représenter la diversité des spécialités et courants de leur discipline. L'élection sur listes, qu'elles soient soutenues par des organisations représentatives des personnels ou par des associations ou regroupements disciplinaires (de type sociétés savantes), est indispensable pour garantir cette diversité.

Quel doit être son rôle dans le processus de recrutement des enseignants chercheurs, dans le suivi de leur carrière ou en matière de primes individuelles ?

Concernant les recrutements, le CNU et les établissements doivent être complémentaires. Fort de sa représentativité disciplinaire et de son expertise scientifique, le CNU doit établir des listes d'aptitude, tout autant pour les postes de maîtres de conférences que pour ceux de professeurs d'université, quel que soit le statut des postulants.

Avant tout, la mise en œuvre généralisée du « suivi de carrière » supposerait d'en définir clairement les contours et les objectifs, en concertation avec le CNU. Il doit être conçu comme un outil d'accompagnement des enseignants-chercheurs dans le déroulement de leur activité professionnelle.

Le CNU doit être l'instance d'évaluation des candidatures à des primes individuelles, sur la base de critères scientifiques et pédagogiques ; les établissements ne sont pas toujours en mesure de le faire, par manque de spécialistes dans les différents domaines disciplinaires. Le nombre de bénéficiaires de ces indemnités doit très significativement augmenter compte tenu de la qualité des candidatures. Par ailleurs, la diversité *in fine* des critères d'attribution et des montants entre les établissements doit être fortement réduite.

Comment articuler ses missions avec le principe d'autonomie des établissements d'enseignement supérieur ?

Dans son fonctionnement actuel le CNU ne remet pas en cause l'autonomie de gestion des universités. Il apporte un soutien et une aide indispensables aux établissements par ses expertises. Dans toutes les procédures, un équilibre a été trouvé soit par des interventions séquentielles soit par un partage des contingents, ou les deux. La séquence dans laquelle le CNU intervient pour donner un premier avis ou définir un vivier de candidatures de qualité, garantit l'autonomie des établissements, qui décident en dernier ressort. Lorsqu'il s'agit d'un partage des contingents, ce partage est de nature à valoriser la diversité des profils de carrière.

En définitive, au vu de ses missions actuelles ou de celles que vous pourriez proposer, quelles doivent être sa composition et les modalités de désignation de ses membres ?

Les membres du CNU doivent représenter la diversité de leurs disciplines. Le mode de désignation par l'élection est essentiel.

Le processus de nomination complémentaire permet théoriquement d'améliorer les équilibres en termes de genre, de discipline, de répartition géographique et de type d'établissements que la phase électorale ne peut pas garantir. Ce processus mené aujourd'hui par le Cabinet sans aucune transparence, ne conduit pas aux rééquilibrages nécessaires, et il gagnerait à se faire en concertation avec les membres des bureaux sortants, qui connaissent bien la section et peuvent aider au respect de la représentation de l'ensemble des sous-domaines ou spécialités disciplinaires, et des Régions où la section n'a pas suffisamment d'élus en regard des enseignants chercheurs qui y travaillent.

Thème 4 :

Les conditions de l'expérimentation d'un recrutement de maître de conférences sans qualification (art. 5 de la LPR)

Quels objectifs et quels engagements doivent avancer les établissements pour obtenir une autorisation d'expérimentation ? Sur quels critères doit reposer l'avis favorable du comité de sélection autorisant les candidats sans qualification du CNU à se présenter aux concours de recrutement d'un établissement ? Sur quels critères devrait reposer selon vous l'évaluation de l'expérimentation ?

Les différentes sections du CNU expriment une forte opposition à cette expérimentation. Cette possibilité de déroger à l'étape nationale du processus de qualification pour candidater aux postes de Maître de conférences est perçue comme une erreur susceptible de conduire à un affaiblissement de la qualité des recrutements. Les établissements, les enseignants-chercheurs ainsi que les futurs candidats sont tous très attachés à la qualification par le CNU, qui garantit une égalité de traitement, un cadrage disciplinaire national et évite les dérives que pourraient entraîner le « localisme ».

L'intérêt d'une telle possibilité pose par ailleurs de nombreuses questions. En effet, les différentes sections du CNU se sont toujours montrées très ouvertes à la qualification de candidats présentant des profils très divers, dont certains venant du secteur privé (entreprise, bureaux d'études, etc.) ou de l'étranger. De plus, la problématique des disciplines émergentes ou des disciplines à petit effectif, ou encore des recherches transversales, est pleinement considérée dans le processus de qualification mis en place par les sections du CNU. Il est donc difficile d'identifier les types de poste qui nécessiteraient le recours à ce dispositif expérimental. Ceci montre clairement que si ce dispositif de dérogation devait être activé, il ne pourrait l'être qu'à titre exceptionnel et en étant strictement encadré.

Concernant les critères sur lesquels devraient reposer cette expérimentation, de nombreux garde-fous sont donc nécessaires. Il est proposé : i) de publier une liste claire des conditions à respecter pour se porter candidat (nécessairement très proches des critères de qualification des sections du CNU), ii) que les deux spécialistes de la discipline mentionnés à l'article 5 de la LPR pour valider la candidature de candidats non titulaires de la qualification, soient nommés par le CNU, iii) que les établissements fassent appel à des membres du CNU dans la composition du COS. Des interventions du CNU sont par ailleurs proposées à différents moments du processus de recrutement : soit i) après la première réunion du COS, les bureaux des sections du CNU concernés valident les candidatures retenues pour les auditions, ou ii) après les auditions par le COS, les sections du CNU valident les candidats retenus sans connaître le classement du concours, ou encore iii) une validation par le CNU au bout d'une période probatoire (1 an ou plus). Un suivi de carrière spécifique par le CNU devrait enfin être mis en place afin d'évaluer la plus-value de ce type de recrutement. Quoiqu'il en soit, l'évaluation d'une telle procédure ne pourra pas être représentative car elle reposera sur trop peu de cas qui seront tous particuliers. De plus, l'évaluation du dispositif implique nécessairement un certain recul et une certaine durée (> à 4 ans) pour pouvoir en mesurer les effets. Il faudrait être capable de mesurer, outre la plus-value apportée par les personnes recrutées sans qualification préalable, l'évolution du pourcentage de candidats venant de l'étranger ou sans thèse française recrutés et l'évolution du pourcentage d'endorecrutement. Il serait enfin essentiel de connaître et analyser les différents motifs mis en avant par les COS pour classer des candidats non-qualifiés par le CNU.

Avec cette expérimentation dont on ne comprend ni la cible ni les critères d'évaluation, les sections du CNU déplorent une entorse à la procédure de qualification, qui donne aujourd'hui un cadre national, garantit une égalité de traitement et une qualité des candidats aux concours de recrutement des Maîtres de conférences. Cette étape de la qualification réalisée par le CNU est en tous points de vue remarquable. Elle permet, dans l'intérêt des établissements et à coûts réduits, un « tri » efficace en amont des concours.

Thème 5 :

L'évolution des voies d'accès au corps des professeurs d'université

Au-delà de la réflexion sur les voies d'accès au corps des professeurs, les sections CNU soulignent de façon quasi-unanime la pénurie de postes de professeurs au regard du vivier de candidats MCF, avec un grand nombre de multi-qualifiés. Il faut y ajouter que nombre d'entre eux remplissent déjà souvent, dans leur établissement, des rôles de responsabilité qui étaient, traditionnellement, dévolus aux professeurs.

Dans ce cadre, le repyramidage qui est proposé ne peut qu'être bien accueilli. Il convient néanmoins de réfléchir à la mise en œuvre de ce repyramidage. Il serait regrettable que ce processus ne conduise, *in fine*, qu'à remplacer les recrutements sur support plein par des promotions en interne, réduisant les mobilités alors que les mutations ne sont déjà pas favorisées. L'association chaire de professeur juniors et repyramidage ne doit pas non plus conduire à l'extinction progressive d'un corps d'enseignants-chercheurs fonctionnaires d'État non encore professeurs. Le repyramidage et les chaires de professeur junior doivent s'accompagner de créations de postes de MCF. Par ailleurs, la volumétrie importante annoncée par Mme la Ministre de l'ESRI dès la campagne 2022, doit s'accompagner d'une réflexion de fond sur les équilibres de discipline et de genre, ce qui induit nécessairement un regard national sur une telle procédure.

Les déséquilibres de genre dans le corps des PR étant plus marqués dans certaines sections (*a minima*, les sections CNU actuellement dérogatoires sur les compositions des CoS de PR), le nombre très restreint de postes par établissement par section est difficilement compatible avec des objectifs de rééquilibrage. Il pourrait donc être envisagé une double voie (un volant national, un volant établissement). Pour viser l'équilibre de genre, il pourrait être envisagé de mettre en place un bonus aux établissements qui recrutent des collègues femmes là où il y a un problème identifié, « si une femme est recrutée, un autre support de promotion MCF/PR est ouvert

immédiatement ». Dans tous les cas, une évaluation externe forte doit être requise, que ce soit par des membres du CNU ou par une nette majorité de membres externes dans les comités en charge de ces postes.

D'une façon générale, le regard disciplinaire national qui est offert par le travail des sections CNU semble être un point très important pour nombre de collègues qui souhaitent sa continuation dans l'ensemble des processus de recrutement, y compris à l'accès au corps des professeurs, de même qu'ils souhaitent le maintien de la condition d'être titulaire de l'HDR, même si sa signification et son contenu peuvent varier selon les champs disciplinaires. Seuls les postes mis au concours d'agrégation du supérieur, dans les sections concernées, doivent pouvoir déroger à ces deux exigences de regard par la section CNU et de détention d'une HDR. Les voies d'accès doivent donc trouver un équilibre entre ce regard disciplinaire, plus naturellement réalisé à l'échelle nationale, et les besoins locaux d'un établissement. Cet équilibre est nécessaire dans l'ensemble des futures voies d'accès, pérennes ou transitoires, au corps des professeurs.

La procédure obtenue par le groupe 1 consistant à solliciter l'avis de la section CNU sur les candidats classés est une option possible dont la généralisation est souhaitée par certaines sections. Une autre option envisagée est celle d'avis de la section CNU sur l'ensemble des candidatures entre le dépôt de celles-ci et les décisions finales des instances locales de recrutement (CoS, comités pour les chaires). Enfin, les membres du CNU étant bien placés pour faire valoir les exigences disciplinaires définies au niveau national, la fixation d'une part minimale de membres du CNU dans les instances locales de recrutement (CoS, comités pour les chaires) pourrait aussi être de nature à tendre vers cet équilibre. Dans tous les cas, il apparaît nécessaire de confier au CNU l'évaluation par discipline des nouvelles procédures au terme de quelques années de fonctionnement.