

Contributions

1ère section du CNU.....	3
3ème section du CNU	4
4ème section du CNU	5
5ème section du CNU	7
7ème section du CNU	9
8ème section du CNU	10
9ème section du CNU	12
10ème section du CNU.....	13
11ème section du CNU.....	14
13ème section du CNU.....	15
14ème section du CNU.....	16
15ème section du CNU.....	17
16ème section du CNU.....	18
17ème section du CNU.....	19
18ème section du CNU.....	20
19ème section du CNU.....	21
21ème section du CNU.....	22
22ème section du CNU.....	23
23ème section du CNU.....	24
24ème section du CNU.....	25
25ème section du CNU.....	26
26ème section du CNU.....	27
27ème section du CNU.....	28
28ème section du CNU.....	30
29ème section du CNU.....	31
30ème section du CNU.....	32
32ème section du CNU.....	33
33ème section du CNU.....	34

34ème section du CNU.....	37
35ème section du CNU.....	38
36ème section du CNU.....	39
61ème section du CNU.....	40
62ème section du CNU.....	42
63ème section du CNU.....	44
64ème section du CNU.....	45
66ème section du CNU.....	47
69ème section du CNU.....	48
70ème section du CNU.....	50
71ème section du CNU.....	51
72ème section du CNU.....	52
74ème section du CNU.....	53

1ère section du CNU

Section 01 du CNU

Droit privé et sciences criminelles

"La section 01 du CNU rappelle que la procédure d'évaluation individuelle des enseignants chercheurs mise à la charge de chaque section du CNU ne définit ni les objectifs à poursuivre ni les modalités à mettre en œuvre, ce qui rend le texte inapplicable en l'état.

Dès lors et tant que les finalités de cette procédure n'auront pas été clairement explicitées, la section 01 ne s'estime pas à même de procéder à une telle évaluation.

La section 01 considère que l'évaluation devra prendre en considération l'ensemble des activités de l'enseignant chercheur et qu'elle ne pourra avoir pour conséquence d'alourdir l'exécution du service statutaire.

La section 01 prend acte de ce qu'il appartient à chaque section du CNU, seul organe compétent en matière d'évaluation individuelle, de procéder à la mise en œuvre de cette nouvelle obligation dans des conditions compatibles avec les libertés qui régissent le statut des enseignants chercheurs."

15 mars 2012

3ème section du CNU

Positions des membre de la Section 03 (Histoire du droit) sur l'idée d'une évaluation individuelle récurrente des universitaires

La très grande majorité des collègues qui se sont exprimés ont marqué leur entière adhésion au texte de Jean-Louis Harouel, président de la Section, concluant à l'inutilité et à la nocivité de toute évaluation individuelle récurrente, sous le titre : « L'évaluation quadriennale ou le mépris des universitaires » (joint à cet envoi).

La réponse du doyen Norbert Olszak (également jointe) doit être considérée comme complémentaire du texte précédent, dont il prendrait le relais au cas où l'évaluation ne pourrait malheureusement pas être évitée.

En tout cas, le consensus est total sur le fait qu'aucune évaluation individuelle des universitaires ne saurait être faite en dehors du CNU. Et, si une évaluation individuelle récurrente était mise en place en dépit de son inutilité, il appartiendrait au CNU d'en réduire la nocivité en se refusant à toute notation ou classement et en se bornant à vérifier et à attester que l'universitaire concerné a bien rempli ses obligations statutaires dans la période de référence.

Jean-Louis Harouel

Président de la Section 03

4ème section du CNU

Motion de la section 04 du CNU sur l'évaluation des enseignants-chercheurs

Dans le cadre des réformes engagées par la loi LRU et ses décrets d'application (notamment le décret du 23 avril 2009¹), les missions du CNU évoluent. Outre les traditionnelles missions d'évaluation scientifique pour la qualification aux fonctions de maîtres de conférences et pour l'avancement des carrières des enseignants-chercheurs qui souhaitent une promotion, le CNU doit désormais remplir une mission d'évaluation quadriennale des enseignants-chercheurs.

Dans le prolongement de la motion adoptée par notre section le 4 novembre 2008 et du communiqué du 2 avril 2009 rédigé par la CP-CNU et le C3N (qui réunit trois composantes du Comité national de la recherche scientifiques), la section 04 du CNU souhaite faire connaître son point de vue sur la mise en place de l'évaluation quadriennale des enseignants-chercheurs à partir de 2012 :

- **La section rappelle que la mission d'évaluation des enseignants-chercheurs est assurée par le CNU depuis fort longtemps.** Elle procède à une évaluation approfondie à l'entrée dans la carrière (lors de la procédure de qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur d'université), puis à chaque demande d'avancement de grade.
- **La section, comme le monde scientifique en général, a toujours été attachée au principe de l'évaluation par les pairs.** Le milieu professionnel est soumis depuis fort longtemps à de multiples procédures d'évaluation, lors de la qualification par le CNU, lors du recrutement comme maître de conférences, lors du concours d'agrégation du supérieur, lors de l'intégration à un laboratoire, lors d'une demande de mutation professionnelle, lors d'une demande d'avancement de grade, lors de la soumission des articles aux revues ~~à comité de lecture~~, lors de la soumission d'un projet scientifique au CNRS, à l'ANR ou à tout autre agence de moyens et, plus récemment, lors de l'évaluation des formations par l'AERES, lors de l'évaluation des équipes de recherche par la même agence, lors des procédures d'évaluation mises en place par les universités elles-mêmes... la liste est loin d'être exhaustive.
- **La section estime que la pratique de l'évaluation quadriennale prévue par la loi LRU reflète une conception néomanagériale** visant à introduire les instruments de gestion issus du secteur privé dans les organismes publics, dans un double objectif : susciter la compétition entre les agents et entre les structures de recherche et d'individualiser les carrières, notamment par la modulation des services, en fonction des "mérites" supposés de chaque enseignant-chercheur. La section s'inquiète des usages purement administratifs de l'évaluation scientifique, notamment au niveau des établissements. L'évaluation peut ainsi devenir un simple instrument de gestion

¹ Art 2 : « [Le CNU] procède à l'évaluation de l'ensemble des activités et de leur évolution éventuelle des enseignants-chercheurs régis par le décret du 6 juin 1984 susvisé. Cette évaluation est prise en compte pour les mesures relatives à la carrière des professeurs des universités et maîtres de conférences et à l'attribution de certaines primes et indemnités. Pour chaque section, les critères, les modalités d'appréciation des candidatures et d'évaluation des enseignants-chercheurs sont rendus publics. Il en va de même des conditions dans lesquelles les sections formulent leurs avis. Un rapport publié annuellement rend compte de l'activité de chacune des sections. »

des ressources humaines. Loin des objectifs affichés d'améliorer la qualité de la recherche scientifique, elle risque d'être mise au service de la gestion de la contrainte budgétaire.

La section rappelle qu'aucune étude scientifique n'a démontré, à ce jour, la corrélation des évaluations individuelles intensives des chercheurs/enseignants-chercheurs et l'amélioration de la qualité de la recherche.

Elle souhaite mentionner que des méthodes mal maîtrisées d'évaluation peuvent nuire à la qualité de la recherche. Une évaluation qui reposerait principalement sur un décompte des publications dans des revues (la « bibliométrie »), par exemple, peut avoir pour effet d'ignorer le contenu qualitatif des travaux ; de pousser à privilégier des recherches de court terme ; d'inciter à délaisser des domaines qui sont minoritaires et donc faiblement indexés. Ses faiblesses ont été rappelées par de très nombreuses études.

- **L'évaluation peut être susceptible d'introduire des « effets pervers »** qui peuvent nuire à la qualité de la recherche scientifique, à l'inverse de l'effet recherché, comme le note le Rapport mondial de l'UNESCO sur les sciences sociales de 2010.
 - o Développement de stratégies individualistes et d'un esprit de compétition contraire à la logique de production scientifique nécessitant des efforts collectifs
 - o Développement de stratégies de publication à court terme et sur des problématiques à forte visibilité, en privilégiant la recherche de « gains » individuels immédiats et contribuant à délaisser les terrains moins visibles nécessitant un investissement de recherche plus long.

La section refuse le principe d'une évaluation individuelle périodique et systématique des enseignants-chercheurs

Textes adoptés en séance plénière le 13 février 2012

5ème section du CNU

Synthèse des avis de la section 05 (Sciences économiques) sur l'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs (14 mars 2012)

La section est favorable à une évaluation qui apporte une reconnaissance individuelle et aide les collègues à construire leur carrière. En revanche, elle refuse que l'évaluation devienne une caution à une modulation de service, permettant de gérer le sous-encadrement des universités.

1. Finalités

- L'évaluation doit veiller à préserver l'équilibre entre les missions de recherche, de formation et de RC. Si l'équilibre est rompu, l'évaluation doit aider à le rétablir.
- Cette évaluation doit aider les EC sur un temps long dans un contexte d'exercice de leurs missions difficile mais aussi particulièrement inégal
- Améliorer les conditions de travail des collègues : l'évaluation doit faire le lien entre les conditions d'exercice réelles des missions (composante, labo...) et les résultats

2. Les grands principes

- L'évaluation individuelle ne peut se faire en dehors du contexte d'exercice du métier
- L'évaluation ne doit pas servir à la modulation des services
- Evaluation doit être réalisée par le CNU, seule instance représentative des pairs.
- L'évaluation doit donner lieu à un suivi, réalisé par le CNU également
- Son organisation, sa réalisation et son suivi doivent être totalement indépendants de l'AERES et doivent se faire selon un calendrier décidé par chaque section.
- L'activité des EC n'est pas réductible à des chiffres et grilles d'évaluation prétendument objectives : toute notation finale est à proscrire.

3. Modalités

- *Généralités :*
 - L'évaluation n'est pas un concours : décorrélérer évaluation et promotion
 - L'évaluation devrait être organisée par établissement et donc par vague quinquennale (et non par mois de naissance, ou autres...)
 - Les critères d'évaluation de la section doivent être rendus publics
- *Rapport des EC vers les établissements et vers CNU*
 - Chaque EC produit un rapport général factuel qu'il envoie à son établissement. Il le complète pour les rapporteurs au CNU. Les 2 parties du rapport sont communes à l'ensemble des EC et donc établies sur un format défini par la CP-CNU
 - Le CA émet un avis qui valide – ou pas – le contenu du rapport (ne doit pas émettre un jugement car cela serait déjà de l'évaluation) et le transmet au CNU
- *Le retour du CNU est double :*
 - un retour individualisé (par EC) à l'établissement, le plus neutre possible et qui pourrait se faire sous la forme d'un oui ou non. Le oui individuel éteint la procédure : l'EC satisfait aux

critères de la section. Le non déclenche la rédaction d'un avis qui devrait contenir des demandes claires à l'établissement pour améliorer les conditions de travail (moyens matériels, problèmes relationnels,...) de l'EC.

- un avis circonstancié au collègue, sous forme de « conseils » pour améliorer l'équilibre dans l'exercice de son métier

- *Possibilité de recours*

- le CNU doit installer, en son sein, comme pour la qualification et la promotion, une instance de recours

- *Implication pour les membres du CNU*

- même si la mobilisation des suppléants pourra l'alléger, la charge de travail supplémentaire des membres du CNU va considérablement s'accroître avec cette mise en place d'évaluations individuelles. Ainsi, si on souhaite éviter qu'à l'avenir il n'y ait plus de candidat à l'élection des futurs CNU, il convient de reconnaître cette nouvelle mission soit par un accroissement substantiel des primes versées aux membres du CNU, soit par une décharge significative de leur volume d'enseignements

Pour la section 05,
Son Président
Alain Ayong Le Kama

7ème section du CNU

• L'acte d'évaluer

L'évaluation, qu'elle soit publique et contrôlable ou inavouée et intuitive, est avant tout un processus consistant à accorder de la valeur à quelque chose. Elle présuppose des choix, implicites ou explicites, entre plusieurs caractéristiques qui pourraient prétendre au titre de « valeur », et reflète ainsi les conceptions de l'évaluateur, ou bien celles du commanditaire de l'évaluation si l'évaluateur n'exprime pas ses propres conceptions. D'où la nécessité d'une réflexion de fond sur ce à quoi **nous** accordons de la valeur. C'est là un acte d'ordre éthique. C'est là un sujet qui nous concerne et que nous n'avons pas à abandonner à l'institution, ou aux décideurs locaux.

• L'usage politique de l'évaluation

L'évaluation est un instrument de politique : elle permet à l'institution qui le commande de prendre des décisions de pilotage et surtout de justifier ses propres décisions quel que soit ce qui les a réellement motivées. D'où la nécessité de ne pas baisser la garde – d'autant que nous avons demandé que cette mission ne soit pas confiée à une autre instance que le CNU – et d'avoir des garanties fermes que l'évaluation n'aura pas pour conséquence les modulations de services. La meilleure garantie serait constituée par une disposition légale empêchant les modulations de service.

• L'effet de halo et la portée symbolique de l'évaluation

L'évaluation a une portée qui ne se limite pas à sa cible. Même si l'évaluation se donne pour objet de juger un produit, tel un article ou un ensemble de travaux, ou un dossier retraçant une carrière, elle atteint inévitablement l'auteur de ce produit en tant que personne. Cet effet est amplifié lorsque la sanction symbolique qu'est le jugement d'évaluation s'accompagne d'une sanction matérielle (positive ou négative), telle l'avancement, l'attribution de primes ou au contraire la stagnation voire la rétrogradation. D'où la nécessité de garanties liées à l'usage de l'évaluation et à sa publicité.

• La difficulté de l'évaluation d'objets complexes

L'évaluation ne doit pas être confondue avec le classement : faire trois tas appelés A, B, C avec des objets complexes est juste un classement, et non pas un acte d'évaluation car celui-ci devrait prendre en compte la singularité de ces objets. Or l'activité d'un enseignant chercheur constitue un objet complexe, contextualisé, multidimensionnel et singulier, qui ne se prête donc guère à un traitement global. C'est chacune des dimensions de cet objet singulier qui doit être prise en compte.

La 7^o section a entamé une réflexion sur ce qu'est l'activité d'un enseignant-chercheur en sciences du langage. Les points suivants se dégagent :

- la nécessité de prendre en compte toutes les dimensions de l'activité des enseignants-chercheurs
- la nécessité d'objectiver les critères
- la nécessité de distinguer les critères (*i.e.* les propriétés attendues dans ce qu'on évalue) et les indicateurs (*i.e.* ce qui témoigne de la présence de ce caractère).
- la mise en cohérence des référentiels. Un travail est en cours au sein de la section depuis 2 ans et la section est associée à la réflexion menée par l'AERES.
- le refus de l'illusion du quantitatif : compter, attribuer des points est un acte mécanique, sot et stérile.

Sylvie Plane, présidente de la 7^o section

8ème section du CNU

CONSULTATION SUR L'ÉVALUATION RÉCURRENTE

La 8e section, réunie en séance plénière, le lundi 30 janvier 2012, a débattu de l'évaluation récurrente des enseignants-chercheurs, dans le cadre de la consultation demandée par Mme Dominique Faudot, présidente de la CP-CNU.

Voici, dans leur diversité, les interrogations et les options qui se sont exprimées lors du débat.

- La 8e section souhaite que l'évaluation individuelle soit faite par des spécialistes et non par l'AERES ou par l'établissement. Dans le cas particulier de la 8e section, il est essentiel que des chercheurs en langues anciennes dont les travaux sont souvent de longue haleine, et qui sont parfois isolés dans leurs établissements, soient évalués compte tenu de ces spécificités, c'est-à-dire par leur section.
- Non moins essentiel est le refus des quotas, incompatibles avec la liberté de jugement sans laquelle le CNU perdrait sa raison d'être.
- La section refuse également que ses avis soient détournés et servent à imposer aux collègues mal évalués des modulations de service. Une négociation sera nécessaire avec la nouvelle CPU qui émergera des élections en cours actuellement.
- Un autre point important est que l'avis du CNU prenne en compte l'ensemble de la situation du collègue, qu'il soit motivé, et soit assorti d'un droit de suivi auprès du Président de l'Université. Par exemple, lorsque le CNU a alerté le Président de l'Université sur les conditions faites à un enseignant-chercheur et qui l'empêchent de mener sa recherche dans de bonnes conditions, il doit pouvoir interpeller à nouveau l'établissement afin de vérifier que l'avis a été suivi d'effet. Est soulevé à ce propos le cas extrême d'enseignements de Langues anciennes qui sont supprimés. Comment éviter que l'établissement impose des compléments de service dans une autre discipline ?
- Afin d'éviter le détournement des évaluations, les avis du CNU doivent être très succincts :
 - a) laisser-passer, b) alerte (motivée) dans quelques cas très rares. Afin de sortir du paradoxe (évaluation motivée vs évaluation qu'on ne puisse « détourner »), l'idée est envisagée d'un double retour (une réponse à l'enseignant-chercheur, une autre à l'établissement). Ce point demande à être instruit de manière plus précise.
- La troisième fonction (c), celle du repérage de l'« excellence », doit être remplie à l'occasion de l'attribution des PES. La 8e section exige d'être associée à la désignation des bénéficiaires de cette PES, au minimum en participant au choix des experts chargés de son attribution (voire motion ci-dessous) .
- Les normes qui seront imposées pour la présentation du dossier d'évaluation récurrente doivent être établies avec le concours des sections.
- Du point de vue de l'enseignant-chercheur : il importe qu'il puisse faire état de ses choix (par exemple privilégier l'administration ou l'enseignement pendant une période donnée), qu'il ait la possibilité de présenter un rapport d'activité (description des travaux en cours) plutôt qu'une simple liste de publications. Il importe que l'évaluation soit au besoin personnalisée, y compris sous forme d'un entretien.
- Un large consensus se dessine en faveur d'une synchronisation (quinquennale) de l'évaluation individuelle et de l'évaluation des établissements et des « laboratoires ». Cela permettrait la prise en compte du contexte dans l'évaluation individuelle.
- La plupart des collègues adhèrent aussi à l'idée d'un dossier unique (évaluation + promotion), même si la nature de l'évaluation (concours vs examen) et la chronologie sont différentes.
- Le CNU doit avoir la liberté de préconiser des changements substantiels dans la situation des enseignants-chercheurs en difficulté : adhésion à des organismes de recherche plus spécialisés (éventuellement dans un autre établissement), allègement des charges administratives ou d'enseignement (heures supp.).
- La section exprime enfin son inquiétude face aux dérives de l'évaluation des enseignements

par les étudiants, et sa préoccupation face à la situation faite aux enseignants-chercheurs contractuels et vacataires recrutés dans le cadre des projets de recherche ANR et autres et qui ne sont pas concernés par les décrets de 2009.

MOTION

La 8e section du Conseil National des Universités regrette que le CNU n'ait pas été mis en mesure d'assumer dès 2012 la totalité des missions qui lui ont été confiées par la réforme de son fonctionnement et de ses attributions. En ce qui concerne la PES il s'interroge sur la légitimité de la prorogation d'une instance nationale nommée, cette dernière n'étant pas prévue par les textes désormais en vigueur. Il émet le vœu qu'au cas où cette prorogation serait maintenue les bureaux des sections du CNU soient consultés et puissent proposer des noms d'experts.

Le 2 février 2011

Pour la section 8

Son Président

Pierre CHIRON

9ème section du CNU

Motion de la 9^{ème} section concernant l'évaluation des enseignants-chercheurs

adoptée lors de la session plénière du mardi 13 mars 2012 à l'unanimité des présents

1 - Déclaration de principe. La 9^e section s'oppose à toute évaluation individuelle et récurrente qui pourrait être utilisée pour moduler les services et/ou les salaires des enseignants-chercheurs (EC). Même si elle se déclare favorable à une évaluation à l'échelon national qui mettrait en valeur leurs compétences et qualités, elle refuse toute évaluation consistant à classer les collègues en catégories.

2 - Nos attentes. Au cours de sa carrière, tout enseignant-chercheur qui souhaite une mutation, une promotion, une prime est *de facto* soumis à une évaluation. La 9^e section souhaiterait donc que l'évaluation, si elle doit avoir lieu, se fasse seulement sur une base volontaire, dans le cadre d'une demande de promotion, de CRCT ou d'attribution de prime. La section demande expressément que l'évaluation des dossiers de candidature à la PES (prime d'excellence scientifique) soit désormais confiée au CNU et non plus à des commissions *ad hoc* formées par le Ministère.

3 - Principes de l'évaluation. Nous souhaitons que les trois grandes activités de l'enseignant-chercheur soient prises en compte, soit :

- la qualité de ses travaux de recherche ;
- l'importance de son investissement en matière d'enseignement et d'encadrement ;
- son engagement dans l'administration et dans la gestion de la recherche.

Les critères retenus ne devront jamais être d'ordre quantitatif ou bibliométrique. Il s'agira d'une évaluation fine et circonstanciée, débouchant sur une appréciation développée, qui ne saurait être résumée ou remplacée par l'attribution d'une lettre ou d'un chiffre.

4 - Modalités d'une éventuelle évaluation. L'évaluation, consécutive à une demande de promotion, de CRCT ou de PES, sera opérée à partir d'un dossier détaillé qui fera l'objet d'un double rapport au sein des sections du CNU, à l'instar de la procédure actuelle de qualification.

10ème section du CNU

Dans la continuité des positions exprimées par la précédente commission (2008-2011), le CNU 10e section ne souhaite pas que soit mise en place une autre forme d'évaluation des enseignants-chercheurs que celles que le CNU pratique déjà

11ème section du CNU

La 11^e section du CNU, réunie le 13 mars 2012, rappelle que le CNU est la seule instance nationale légitime pour mener à bien toute mission d'évaluation des enseignants-chercheurs.

Elle affirme son opposition à une « évaluation individuelle récurrente » obligatoire, dont les finalités pourraient être un alourdissement des services statutaires ou tout autre usage assimilable à une sanction.

Elle estime que l'évaluation doit rester un processus positif de valorisation du travail des collègues, intervenant à leur initiative dans le cadre d'une demande de qualification, de promotion ou de CRCT.

Motion adoptée par 44 voix pour, 1 contre, et 2 refus de vote

13ème section du CNU

MOTION DE LA 13e SECTION DU CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITES

adoptée à l'unanimité des membres de la section

La 13e section du CNU réaffirme que la procédure d'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs n'a nullement été sollicitée par la communauté scientifique, déjà soumise à nombre d'évaluations par les pairs et par les tutelles institutionnelles. Elle rappelle son attachement à ce qui constitue le corps de métier des enseignants-chercheurs, à savoir les missions de formation et de recherche, qu'il importe de protéger face à la prolifération des protocoles bureaucratiques.

En l'état actuel, les finalités de la procédure d'évaluation des enseignants-chercheurs qui nous a été imposée restent obscures.

Tant que ces finalités ne seront pas clairement précisées et énoncées, la 13e section du CNU ne s'estimera pas assez informée pour procéder à cette évaluation.

La 13e section du CNU s'oppose à toute évaluation individuelle qui serait ou pourrait être utilisée par les instances des établissements pour alourdir le service statutaire des enseignants-chercheurs et dégrader les conditions dans lesquelles s'exercent l'élaboration et la transmission des savoirs.

La 13e section du CNU défend l'idée que l'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs devrait impérativement se fonder non sur des exigences quantitatives ou bibliométriques, mais sur une approche qualitative faisant droit à la diversité des parcours, aux spécificités disciplinaires, à l'importance de l'investissement pédagogique et administratif, de la très grande diversité des conditions d'exercice de leur métier.

La 13e section du CNU ne souhaite pas se transformer en une instance de notation. Elle exclut toute forme de classement par lettre ou phrase-type qui en serait l'équivalent, refuse toute grille d'évaluation, s'oppose à toute logique de quotas.

Cette motion a été adoptée à l'unanimité.

14ème section du CNU

La 14^e section du CNU constate avec préoccupation qu'elle est appelée à se prononcer sur les moyens et les critères d'une évaluation individuelle généralisée des enseignants-chercheurs que ceux-ci n'ont pas sollicitée et qui viendrait s'ajouter aux nombreuses formes d'évaluation, tant individuelle que collective, déjà présentes dans le cadre universitaire.

Elle exprime sa surprise face à l'absence, à ce jour, d'un diagnostic public sérieux sur le travail des enseignants-chercheurs qui justifierait la mise en place d'une procédure d'évaluation générale qui s'annonce extrêmement lourde et coûteuse. Elle exprime sa surprise face à l'absence, également, d'une politique explicite qui oriente le projet d'évaluation et lui fournisse des critères : il serait cohérent que le sens et les critères de l'évaluation soient en première instance indiqués par l'Etat qui l'ordonne, et ensuite examinés par les institutions censées la mettre en œuvre.

La 14^e section du CNU jugerait extrêmement grave, dans ces conditions, la mise en place d'une procédure d'évaluation qui d'un côté viserait la simple sanction des enseignants-chercheurs dans une logique brutale de réduction des coûts du travail universitaire, et d'un autre côté se fonderait sur une appréciation hâtive et simpliste des carrières, des compétences et du travail de chacun. Elle demande formellement que la grande complexité du processus d'évaluation soit prise en compte par l'Etat, et que celui-ci indique explicitement la finalité et les moyens qu'il entend lui attribuer.

La 14^e section du CNU

15ème section du CNU

La 15^e section du CNU considère qu'à ce jour, les finalités de la procédure d'évaluation des enseignants-chercheurs qui nous a été imposée restent obscures. Tant que ces finalités ne seront pas clairement précisées et énoncées, elle ne s'estimera pas assez informée pour procéder à cette évaluation.

La 15^e section du CNU s'oppose à toute évaluation individuelle qui serait ou pourrait être utilisée par les instances des établissements pour alourdir le service statutaire des enseignants-chercheurs et dégrader les conditions dans lesquelles s'exercent l'élaboration et la transmission des savoirs. Elle est hostile à toute évaluation fondée sur des critères quantitatifs ou bibliométriques, ainsi qu'à toute forme de classement et à toute logique de quotas.

Motion adoptée à l'unanimité.

16ème section du CNU

Evaluation individuelle

La 16eme section CNU rappelle qu'elle est la seule instance démocratique et représentative à même de remplir les missions d'évaluation et d'expertise par les pairs des E-C.

Elle considère que toute évaluation individuelle de ce type devrait prendre nécessairement en compte l'environnement professionnel et les conditions d'exercice de la profession d'E-C. Cette évaluation devrait également être dûment préparée et annoncée à la communauté universitaire afin que chacun puisse s'y préparer au mieux, qu'elle soit profitable aux intéressés et qu'elle ne se traduise pas par une évaluation-sanction.

La 16ème section s'interroge par ailleurs sur le bien-fondé d'une évaluation supplémentaire alors que la carrière d'un E-C est déjà jalonnée par de multiples évaluations.

Votée avec 58 pour et 6 Contre

17ème section du CNU

Motion de la 17e section du CNU :

Après avoir rappelé que la procédure d'évaluation, telle qu'elle a été fixée notamment par le décret du 23 avril 2009, n'a nullement été souhaitée par la communauté scientifique, la 17e section, considérant les missions qui sont déjà celles du CNU, seule instance nationale majoritairement composée d'élus, estime que si cette évaluation devait néanmoins devenir effective, seul le CNU aurait compétence et légitimité pour effectuer cette tâche et pour émettre un avis sur la PES. Avant toute mise en oeuvre, elle engage la CPU à clairement définir les utilisations précises qui pourraient en être faites et redit son opposition à toute augmentation du service d'enseignement des enseignants-chercheurs s'autorisant de ses expertises. Elle entend d'autre part rester entièrement maître des modalités de cette mise en oeuvre, en ce qui concerne les critères et les avis qu'elle serait amenée à formuler. Au-delà des principes communs à toutes les disciplines (à savoir la prise en compte des trois grandes missions qui sont les nôtres : enseignement, recherche, responsabilités collectives), elle insiste sur le nécessaire respect des spécificités disciplinaires. Elle juge enfin pour sa part qu'une telle évaluation devrait avoir lieu sur la base du volontariat : c'est aux enseignants-chercheurs qu'il devrait appartenir de la solliciter en vue, selon la mission traditionnelle du CNU, de la progression de leur carrière, ou, selon sa nouvelle mission, de l'obtention de la PES.

47 votants, 47 votes exprimés, 42 oui, 1 non, 4 refus de vote

Marie-Laurence Desclos
Professeur d'Histoire de la Philosophie ancienne
Université Pierre Mendès France (Grenoble 2)
Présidente de la 17e section du CNU
Vice-Présidente du IVe Groupe du CNU

Membre du Comité Consultatif de la CP-CNU

18ème section du CNU

La 18^e Section du CNU réunie le 13 février 2012 en assemblée plénière (titulaires et suppléants) réaffirme son opposition à l'évaluation telle qu'elle a jusqu'ici été envisagée.

La 18^e section refuse en effet le principe d'une évaluation obligatoire et cadencée, dont les finalités seraient notamment la modulation des services ou tout autre usage assimilable à une sanction.

La 18^e section estime que l'évaluation doit correspondre non pas à un dispositif discriminant mais à un processus positif de valorisation du travail des collègues et qu'elle doit intervenir à leur demande, en tenant compte tant du contexte et des conditions d'exercice que de la pluralité des missions.

Si une évaluation conforme à ces principes devait se mettre en place, et à la condition que des moyens supplémentaires soient accordés, la 18^e section rappelle que le CNU est la seule instance nationale légitime pour mener à bien cette mission.

Catherine Naugrette Professeur à l'Institut d'Etudes théâtrales Directrice de l'Ecole Doctorale Arts & Médias Université de la Sorbonne Nouvelle Présidente de la 18e Section du CNU

19ème section du CNU

Le CNU19 a adopté, par **35 voix favorables** et 1 voix défavorable (sur 36 votants), la motion suivante :

La section 19 du CNU se prononce contre l'évaluation quadriennale prévue par la loi LRU.

La carrière des enseignants-chercheurs est déjà jalonnée de formes diverses d'évaluation (doctorat, HDR, qualification CNU, soumission d'articles en comité de lecture, demandes de promotion, obtention de contrats de recherches, etc.).

La section 19 affirme avec force que le CNU n'est pas une agence de notation. Elle refuse de participer à l'élaboration d'un instrument obéissant à des préoccupations bureaucratiques-managériales contraires aux valeurs collectives de collégialité auxquelles les membres de la communauté scientifique sont attachés.

La section 19 du CNU rappelle les dangers dont la LRU est porteuse : modulation des services assimilant l'enseignement à une sanction, évaluation centrée sur la bibliométrie, consécration d'une culture du classement et de la concurrence, etc.

La section 19 du CNU s'inscrit dans le mouvement de dénonciation d'une conception productiviste du savoir au détriment de la qualité de l'enseignement et de la recherche.

21ème section du CNU

Motion de la 21e section du Conseil national des universités

2 février 2012

En matière d'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs, la 21e section du CNU réaffirme que cette procédure n'a nullement été sollicitée par la communauté scientifique, déjà soumise à une pluralité d'évaluations par les pairs et par les tutelles institutionnelles. Elle rappelle son attachement à ce qui constitue le cœur du métier d'enseignants-chercheurs, à savoir les missions de formation et recherche qu'il importe de protéger face à la prolifération des protocoles bureaucratiques.

La procédure d'évaluation des enseignants-chercheurs doit rester suspendue tant que ses finalités ne seront pas préalablement et clairement énoncées.

La 21e section du CNU s'oppose à toute évaluation individuelle qui serait ou pourrait être utilisée dans le cadre de la LRU par les instances des établissements pour alourdir le service statutaire des enseignants-chercheurs et dégrader les conditions dans lesquelles s'exercent l'élaboration et la transmission des savoirs.

La 21e section du CNU défend l'idée que l'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs devrait impérativement se fonder non sur des exigences quantitatives ou bibliométriques, mais sur une approche qualitative faisant droit à la diversité des parcours, aux spécificités disciplinaires (communication scientifique en langue française, modalités de publications, activités de recherche, diffusion des connaissances notamment) et à l'importance de l'investissement pédagogique et administratif. Il serait en outre indispensable de tenir compte dans l'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs de la très grande diversité des conditions d'exercice de leur métier (institutionnelles, géographiques, etc.).

Soucieuse de ne pas se transformer en une instance de notation, la 21e section du CNU exclut toute forme de classement par lettre ou phrase-type qui en serait l'équivalent. Elle s'oppose tout aussi vigoureusement à toute logique de quotas.

En l'état actuel des informations dont elle dispose, la 21e section du CNU s'interroge sur la possibilité concrète de disposer des moyens (temps, rémunérations convertibles ou non en décharges de service) et des données permettant de mettre en place une évaluation individuelle sérieuse et approfondie des nombreux enseignants-chercheurs dont elle gère déjà les carrières.

Cette motion a été votée à l'unanimité.

22ème section du CNU

Les membres de la 22^e section réaffirment leur attachement à une évaluation des enseignants-chercheurs par le seul CNU dans sa formation actuelle. Cette évaluation, à laquelle tout collègue a droit, ne peut être que qualitative.

Ils s'opposent à ce que cette évaluation serve à remettre en cause l'actuel statut des enseignants-chercheurs, et par conséquent refusent toute évaluation qui pourrait être utilisée par les établissements pour alourdir les obligations de services (enseignement et administration).

Ils revendiquent de statuer sur les carrières des enseignants-chercheurs : dossiers de qualification, de promotion, de CRCT et de PES. Ils demandent que leurs avis soient respectés par les établissements.

Ils fondent leur démarche sur l'analyse des qualités scientifiques (publications individuelles et collectives, organisation de la recherche), tout en tenant compte de l'investissement pédagogique et administratif des enseignants-chercheurs.

Soucieux de ne pas se transformer en instance de notation, ils excluent toute forme de classement par lettres ou phrases-types et toute logique de quotas.

Ils tiennent à respecter la diversité des parcours, les spécificités disciplinaires et interdisciplinaires et à prendre en compte les inégalités institutionnelles et matérielles qui peuvent influencer sur le déroulement d'une carrière

23ème section du CNU

Position de la section 23 du CNU au sujet de l'évaluation individuelle :

L'évaluation n'est pas une pratique normative. Ce n'est pas une notation, elle ne peut être utilisée pour moduler un service d'enseignement.

La section 23 conçoit l'évaluation comme une pratique d'observation qui a pour finalité de donner une image des facettes du métier des EC au sein de la discipline dans une période donnée. Cette observation permettra alors de considérer les EC dans leurs environnements scientifiques, pédagogiques et administratifs, pour améliorer leurs conditions de travail et leur permettre d'exercer leur métier dans le meilleur contexte possible.

Votée par 58 oui, 2 abstentions, 1 non, le 30 janvier 2012.

24ème section du CNU

Motion de la 24^{ème} section du Conseil National des Universités relative
à l'évaluation des enseignants-chercheurs

12 mars 2012

22 oui – 2 abstentions

La section 24 du CNU demande une clarification sur les attendus de l'évaluation des enseignants-chercheurs. En l'attente, elle émet de très fortes réserves à sa mise en œuvre, compte tenu des conditions dans lesquelles elle est demandée.

La section 24 considère que l'évaluation ne peut se fonder sur des critères quantitatifs, ni donner lieu à notation. Elle ne souhaite pas se transformer en instance de notation et refuse par conséquent toute évaluation quantitative et normative, toute forme de classement par lettre. Elle dénonce toute inflation bureaucratique inutile. La section 24 du CNU défend l'idée que l'évaluation des enseignants-chercheurs devrait reposer sur un accompagnement qualitatif de leurs pratiques professionnelles (pédagogiques, scientifiques, administratives), en prenant en compte l'environnement dans lequel chacun d'entre eux évolue, dont l'hétérogénéité ne saurait être ignorée, et dans le but d'améliorer les conditions de l'exercice de leurs tâches et de favoriser la progression de leur carrière. Dans cette perspective, la section 24 émet de fortes réserves à l'évaluation par dates de naissance qui ignore les situations vécues individuellement.

Concernant notre discipline, l'évaluation doit prendre en compte les spécificités de la profession d'enseignant-chercheur dans les domaines de l'aménagement de l'espace et de l'urbanisme. Celui-ci se caractérise par l'importance des relations avec le monde professionnel, qui s'ajoutent aux tâches générales des enseignants-chercheurs, tant dans les formations – par l'accent mis sur la pratique et l'insertion professionnelles notamment –, que dans les recherches – par l'importance des travaux, autant fondamentaux qu'appliqués, en lien avec les acteurs de l'urbanisme et de l'aménagement.

25ème section du CNU

la section 25 a adopté le 2/02/2012 la motion suivante

" Le CNU 25ème section ne souhaite pas la mise en place de l'évaluation quadriennale des enseignants chercheurs "

26ème section du CNU

motion adoptée par la **section 26** le 7/02/2012

"Loin de se soustraire à la mission d'évaluation qui est sa raison d'être, le CNU 26 refuse l'évaluation systématique quinquennale des universitaires, dont les objectifs sont inconnus"
37 pour, 7 contre, 7 abstentions

27ème section du CNU

Point de vue de la section 27 (Informatique) « Évaluation des enseignants-chercheurs »

Préambule

Nous réaffirmons notre volonté de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du service public d'enseignement supérieur et de recherche, notre attachement profond à l'évaluation par les pairs et notre souhait de faire progresser les conditions d'exercice de nos missions de service public telles qu'elles sont prévues par nos statuts, et plus particulièrement enseignement, recherche et participation à la vie collective.

Nous sommes conscients des limites d'une démarche d'évaluation : comme dans toute assemblée, privée ou publique, malgré tous les efforts entrepris, un pourcentage faible mais non nul de personnes restera hors de portée de notre action, ce que nous devons assumer collectivement. Enfin nous ne nous substituons pas à un service de gestion des personnels.

Par ailleurs, ni le développement de propositions précises, ni la construction de méthodes ne peuvent être réalisés tant que les objectifs et les usages de l'évaluation ne sont pas précisés et cadrés.

Principes

Nous sommes très sensibles à la préservation de la cohésion de la communauté universitaire, cohésion qui est trop souvent malmenée ; nous sommes très attachés au maintien du «lien social» qui a su être tissé au sein de nos établissements depuis plus de cinquante ans. Nous sommes, enfin, soucieux de préserver les équilibres subtils et fragiles, les solidarités entre collègues, qui ont pu être construits au sein de nos UFR, départements et laboratoires. Ce patrimoine est infiniment précieux, cette tradition est nôtre et nous en revendiquons pleinement l'héritage. Il est le garant de la pérennité de l'université et de son bon fonctionnement.

Ainsi, afin de faire fructifier un tel patrimoine, et donc d'améliorer le fonctionnement du dispositif, l'évaluation ne doit être ni une sanction ni un exercice de complaisance.

Il s'agit d'un exercice délicat qui se doit de placer l'être humain au cœur de ses préoccupations et qui doit s'effectuer dans le cadre d'un dialogue. Pour assurer la cohésion de la communauté universitaire, l'évaluation doit être conçue avant tout comme un éclairage apporté aux collègues dans l'exercice de leur métier. Dans cette optique, l'évaluation :

- ne saurait être normative ;
- se doit d'être qualitative et non pas quantitative ;
- ne doit en aucun cas aboutir à un classement réducteur.

Elle doit donc être découplée, dans le calendrier, de la procédure de promotion : des critères différents sont utilisés dans l'un et l'autre cas. Le résultat de l'évaluation doit aider les collègues à bien se positionner dans leur environnement et ne doit en aucun cas servir à justifier une sanction.

Elle doit être décorrélée de tout processus relevant de la compétence de l'AERES. L'AERES évalue les structures et leurs performances, le CNU évalue l'activité d'êtres humains : la différence est de taille et les méthodes doivent être différentes. Ainsi, l'évaluation doit prendre en compte le contexte dans lequel nos collègues évoluent : plutôt que de procéder par vagues sur la base des mois de naissance, nous préconisons une évaluation par zones géographiques.

L'évaluation doit impliquer tous les acteurs du dispositif : directeurs de laboratoire, directeurs de département, directeurs d'UFR car ils sont redevables des décisions qui auront pu conduire tel ou tel à être en retrait sur certaines facettes de notre métier, tout comme sont redevables les pouvoirs publics des politiques menées depuis près de trente ans et qui ont eu des effets néfastes sur l'exercice du métier (alourdissement du service d'enseignement, contingentement des promotions MCF et PR, ...).

Ainsi, nous souhaitons être maîtres d'un calendrier qui nous soit propre et qui ne soit nullement lié aux calendriers d'autres instances d'évaluation. Nous proposons une révision de la périodicité de l'évaluation (6-7 ans).

Le 14 mars 2012 – les membres du CNU 27

28ème section du CNU

L'évaluation des enseignants-chercheurs doit rester une mission du CNU, instance nationale.

Le texte du décret actuel laisse trop de place à diverses interprétations contradictoires. Les objectifs et les modalités doivent être précisés.

Cette évaluation doit être conçue comme un outil d'aide aux collègues enseignants-chercheurs dans le développement de leur carrière, elle doit prendre en compte l'ensemble des missions dévolues aux enseignants-chercheurs. Dans cet esprit, l'évaluation ne peut se réduire à une évaluation bibliométrique. L'évaluation réalisée doit se traduire par un commentaire écrit et ne peut se réduire à une notation de quelque ordre qu'elle soit.

L'évaluation des enseignants-chercheurs ne peut se concevoir sans la prise en compte de leur environnement professionnel.

Le rapport d'évaluation issu du CNU doit être réalisé à destination de l'enseignant-chercheur.

Nous considérons que l'évaluation périodique tous les 4 ans n'est ni efficace, ni appropriée à la réalité du déroulement de carrière des enseignants chercheurs. Un scénario alternatif plus efficace serait d'évaluer les enseignants-chercheurs 2 ans après leur recrutement, permettant ainsi de vérifier l'intégration dans l'établissement et le laboratoire d'accueil. Au-delà, l'évaluation pourrait se faire à la demande des intéressés et/ou avec une périodicité de 5 ans, par exemple en phase avec les laboratoires ou les établissements.

29ème section du CNU

POINT DE VUE DE LA SECTION 29 SUR L'ÉVALUATION

Concernant l'évaluation récurrente des enseignants-chercheurs, la 29e section du CNU réunie en session de qualification estime:

- que la communauté qu'elle représente n'est pas clairement demandeuse d'une telle évaluation;
- que les possibilités ouvertes par le décret "statuts" (84-431), quant aux finalités et aux effets de cette évaluation "en matière indemnitaire" (Art 7-1) et sur "le tableau de service" (Art 7.III), nourrissent de vives inquiétudes en regard des nouvelles libertés des établissements et des pressions budgétaires auxquelles ils sont soumis;
- que la section nouvellement installée en l'existence de ce décret ne peut néanmoins se soustraire à la mission d'évaluation qui y est inscrite, mais doit chercher à l'exercer en répondant au mieux à ces inquiétudes, tout en optimisant le temps et l'énergie considérable qui risque d'y être consacrée.

En opposition aux possibilités "indemnitaires" et "de service" suggérées dans le décret, la section considère que l'évaluation récurrente, qui s'imposerait à tous, ne peut en aucun cas résulter en un pré-classement pour l'attribution de primes ou de décharges d'enseignement, auxquelles les évalués ne se seraient pas portés candidats.

La section considère en revanche qu'une évaluation-conseil, sous forme de courte recommandation personnelle à destination privée de l'enseignant-chercheur, pourrait être bénéfique, bien qu'absente des textes.

L'évaluation-validation de l'ensemble des activités d'un enseignant-chercheur, reconnaissant notamment son activité de recherche (Art.7.I.2), semble incontournable. En effet, une telle évaluation est déjà pratiquée par l'AERES qui distingue abusivement "produisants" et "non-produisants" sur base de critères automatiques. La section estime que la communauté préférerait une évaluation sur dossier effectuée par le CNU au niveau national.

Votes exprimés sur ce texte: 23

Votes pour: 21

Abstentions: 2

30ème section du CNU

Motion Section 30

Evaluation des EC

Finalités attendues et grands principes

Il ressort des discussions de la section 30 (13 février 2012) que l'évaluation des activités d'un EC doit avant tout être un élément permettant de suivre la carrière de ce dernier et de corriger d'éventuels incidents de parcours.

Le rapport sur les activités d'un EC doit être fait de manière indépendante de l'établissement. Sa conclusion doit être qualitative et ne pas comporter de notation lapidaire (A, B ou C). Un avis négatif doit rester exceptionnel.

Le rapport ne doit en aucun cas être utilisé par l'université pour moduler à la hausse, le cas échéant, le service d'enseignement. Il ne doit pas non plus être utilisé dans un classement en vue d'une promotion ou d'une prime. Il doit avant tout servir à améliorer les conditions de travail de nos collègues et à identifier les problèmes de carrière.

Le rapport est adressé de manière exclusive à l'EC.

Modalités

Le dossier de l'EC doit obéir à un format imposé par la CP-CNU et non l'établissement. Il peut comporter deux volets :

- un rapport purement factuel envoyé à l'établissement par l'EC selon un format défini par la CP-CNU. L'établissement émet un avis avant envoi au CNU

- un rapport personnel détaillé envoyé directement par l'EC au président de section CNU

L'évaluation doit intégrer les trois missions d'un EC (enseignement, recherche, tâches d'intérêt collectif) et ne pas se fonder uniquement sur des critères bibliométriques. La production scientifique étant un élément d'appréciation important parmi d'autres.

Le rapporteur doit tenir compte des spécificités locales, par exemple en examinant les rapports des comités de visite AERES et les rapports d'activité du laboratoire de l'EC. Si l'activité de l'EC est jugée insuffisante, le rapporteur peut contacter le laboratoire, le département ou l'UFR dont relève l'EC.

Si le volet recherche pose problème, la section du CNU peut demander à l'établissement un allègement temporaire du service d'enseignement.

Si l'activité de l'EC n'est pas satisfaisante, un parrainage par un membre du CNU, différent du rapporteur, peut être proposé à l'EC.

La création dans chaque établissement d'une cellule qui interagit avec le CNU pourrait faciliter les échanges et permettrait au rapporteur de connaître les spécificités locales (manque de moyens, charge d'enseignement lourde ...)

32ème section du CNU

La section 32 du CNU s'est réunie en session plénière le lundi 23 janvier 2012 à l'École Nationale Supérieure de Chimie de Paris. Tous les membres titulaires et suppléants de la section étaient conviés à cette réunion : 92 étaient présents.

La discussion sur l'évaluation des enseignants chercheurs a fait ressortir les points suivants:

- La finalité de l'évaluation est la prise en compte des trois volets du métier d'enseignant chercheur : recherche, enseignement et participation à l'administration de l'enseignement et de la recherche. Il est souligné que l'évaluation de ces volets devra être modulée et tenir compte de l'environnement et de la structure de l'établissement.

- L'évaluation du volet recherche comme celles des volets enseignement et responsabilités sont de la compétence du CNU. Cependant, à la différence du volet recherche, les moyens d'information indépendante du rapporteur sont plus limités pour les deux autres volets. Les dossiers des enseignants chercheurs comportent un avis du CA de l'établissement mais le traitement des dossiers et les avis ne sont pas homogènes en fonction des établissements. C'est un problème pour l'analyse des dossiers pouvant entraîner une inégalité de traitement entre candidats.

- Si la fiche d'évaluation commune ne comporte que 2 avis, par exemple « satisfaisant » et « des réserves », la question de l'opportunité de réunir le CNU et l'utilité de la mise en place d'un dispositif très lourd est posée. Le seul mérite, dans ce cas, serait de recenser les enseignants chercheurs qui ne font pas de recherche... L'évaluation doit donner lieu à un avis précis. L'interrogation est de savoir ce que les établissements vont en faire, sur ce point une position claire de la CPU serait souhaitable.

- Les critères d'évaluation devront être modulables en fonction des disciplines. Chaque section aura la responsabilité de ses propres critères. En revanche, il est important qu'ils soient discutés pour la chimie au niveau du groupe 7 afin que les retours vers les collègues d'un même établissement, voire d'une même unité de recherche, soient homogènes

Le bureau de la 32^{ème} section du CNU :

Christine GRECK, Présidente

Jean Pierre MAHY, Vice Président A

Nicolas OGET, Vice Président B

Jean François LAMBERT, Assesseur A

Anne Lise POQUET DHIMANE et Stéphane MAZIERES, Assesseurs B

33ème section du CNU

Propositions de la section CNU 33 concernant l'évaluation des Enseignants Chercheurs

Note préalable

L'assemblée générale de la CP-CNU le 7/11/2012, au cours de laquelle son bureau a été élu, s'est prononcée en faveur d'un ajournement de la procédure d'évaluation telle qu'elle avait été engagée par le ministère (1^{ère} vague d'évaluation en 2012 sur la base du mois de naissance, dossiers à rendre en février – mars, contenu du dossier non défini, calendrier d'examen par les sections CNU inconnu...). L'assemblée générale de la CP-CNU et le ministère ont donné pour mission à la CP-CNU d'engager la réflexion sur la suite des opérations, avec quelques points clés, potentiellement « bloquants », clairement identifiés susceptibles d'orienter les procédures choisies :

- Quelle finalité pour cette évaluation ?
- Quelle utilisation par les établissements ? (Une discussion est engagée dans ce but avec la CPU, Conférence des Présidents d'Universités).
- Quelle organisation pratique (dossier, calendrier...)

But de la consultation par la CP-CNU

La consultation organisée par la CP-CNU auprès des sections CNU porte sur les points suivants (résultats à faire remonter pour le 15 mars) :

- Quelles sont les finalités attendues de l'évaluation individuelle par la communauté ?
- Quels sont les grands principes qui devraient guider l'activité d'évaluation (principes communs à toutes les disciplines) ?
- Quels pourraient être les modalités de sa mise en place par le CNU, en particulier dans notre section ?

Propositions de la section CNU 33

Le CNU doit réaliser l'évaluation de tous les enseignants-chercheurs. Celle-ci doit démarrer dans un délai raisonnablement court, permettant de lever les interrogations actuelles. Au travers de cette évaluation nationale et indépendante, le CNU entend jouer un rôle de modérateur constructif vis-à-vis des établissements et des politiques locales, notamment en ce qui concerne la modulation des services, qui est une des prérogatives des établissements autonomes.

L'évaluation ne pourra donc être mise en place que lorsque la CPU et la CDEFI se sera prononcée sur les finalités de son utilisation par les établissements et que la procédure d'échange avec le CNU aura été clairement définie.

1) Les finalités :

- Améliorer les conditions de travail de l'ensemble des collègues et leur permettre de se situer, en fonction de leurs activités, dans la communauté.
- Veiller à prendre en compte, au plus près de la réalité, les investissements dans les activités recherche, enseignement, responsabilités collectives, administratives et pédagogiques.
- Préserver, ou rétablir lorsque cela apparaît nécessaire au vu de la situation de l'enseignant chercheur, les équilibres entre les activités recherche, enseignement, responsabilités collectives, administratives et pédagogiques.

- Veiller à prendre en compte la diversité des situations locales dans l'équilibre entre ces différentes activités : une affectation en IUT, en Ecole d'ingénieur, en Université ou dans une petite structure est totalement différente en termes d'exigence entre ces trois activités.

2) Les grands principes :

- L'évaluation individuelle doit être indépendante de celle des structures (de recherche, d'enseignement...) déjà évaluées par ailleurs (AERES).
- L'instance d'évaluation (le CNU) doit être indépendante des structures existantes et en particulier de l'AERES. Le CNU est la seule instance chargée de l'évaluation en dehors de toute autre et en particulier de l'AERES.
- L'évaluation doit prendre en compte l'ensemble des activités (recherche, enseignement, responsabilités collectives, administratives et pédagogiques) et ne doit pas se limiter au seul volet recherche. Cependant, l'évaluation du volet « enseignement », avec toutes ses composantes, est délicate à réaliser par le CNU. Pour ce point, une méthodologie claire et unique devra être mise en place avec l'ensemble des établissements. Une discussion sur ce point doit être rapidement engagée avec la CPU.
- Pas de note moyenne, pas de quotas, pas de classement, mais l'appréciation générale sur le dossier se fera à travers un avis global de type : conforme, réservé ou alerte. Un rapport détaillé semble impossible à préparer pour chaque enseignant chercheur mais il apparaît comme indispensable si l'avis donné est « réservé » ou « alerte ».
- l'évaluation et les promotions doivent être décorrélées (évaluation par le CNU dans une session séparée de celle des promotions) : ce n'est pas un concours contrairement aux promotions.
- l'évaluation doit se faire par établissement (et non par mois de naissance), simultanément avec celle des établissements en ayant accès à l'ensemble des dossiers et pièces pertinentes.
- pour situer l'activité d'un enseignant-chercheur, le CNU doit avoir accès et pouvoir utiliser, si nécessaire, le rapport du comité de visite AERES sur la structure de recherche et d'enseignement
- La fréquence est à définir mais doit être couplée sur celle de l'AERES, actuellement 5 ans. Dans ce cas, le mandat du CNU doit être porté à 5 ans. Une évaluation intermédiaire (sur la base du volontariat) doit être possible, en particulier dans le cas d'une évolution de la situation d'un enseignant chercheur durant la période de 5 ans.
- l'évaluation se fait sur la base d'un rapport d'activité (format à définir)

3) Les modalités pratiques :

A) Le rapport de l'enseignant chercheur :

- Le rapport est établi selon un format défini par la section (10 pages maxi ?). Il est envoyé à l'établissement par l'enseignant-chercheur pour validation « locale » des activités (recherche, enseignement, responsabilités collectives, administratives et pédagogiques). Ce point est crucial si le CNU évalue l'enseignement.
- le CA émet un avis, qui représente une validation du contenu du rapport, sans émettre un jugement de valeur qui serait déjà une évaluation.

- Le rapport est envoyé directement au CNU. Ce rapport peut être accompagné d'une lettre de commentaire, non communiquée au CA, comportant le ressenti de l'enseignant-chercheur dans l'exercice de son métier.

B) le retour du CNU:

- Le CNU émet à l'intention des établissements un avis général d'appréciation du dossier (conforme, réservé, alerte). Cet avis est également communiqué séparément à l'enseignant chercheur.
- En particulier, cet avis peut contenir des propositions claires à l'établissement pour améliorer les conditions de travail (moyens matériels, problèmes relationnels, ...).
 - Cela suppose qu'un retour des moyens dégagés par l'établissement doit être fait au CNU à travers un nouvel examen du dossier du candidat l'année n+1.
- En cas d'avis réservé ou d'alerte, la section CNU émet un avis circonstancié au collègue pour le conseiller sur l'avenir, accompagné d'un rapport détaillé motivant l'avis donné.

34ème section du CNU

- 1) la section préfère une évaluation purement qualitative avec uniquement un message au candidat et à l'établissement (message unique pour éviter les distorsions)
- 2) Si cela n'est pas possible, la section est d'accord pour une évaluation proche de celle du CNRS avec les 4 avis comme nous en avons discuté au précédent CNU + un avis motivé qualitatif comme précédemment.

35ème section du CNU

Les finalités attendues par la communauté de l'évaluation individuelle.

Tout d'abord, la valeur d'un être humain n'étant pas encore fixée et négociable par et sur le « Marché », le terme « Evaluation » est récusé pour celui de « Suivi de carrière ». De plus, une « évaluation » suppose l'établissement préalable de règles claires de répartition des tâches et d'objectifs à remplir. Dans le cadre actuel de nos multiples activités non clairement temporellement réglementées et aux objectifs limités aux seules activités de recherche et d'enseignement sans prise en compte des essentielles activités administratives sans lesquelles le système ne saurait fonctionner, nos possibilités se limitent à établir un bilan d'activité qui aidera à identifier aussi bien les collègues particulièrement méritant pour les demandes de promotions que les collègues en difficultés. En conséquence, les finalités attendues sont une restitution critique argumentée et avec recommandations, si nécessaire, à destination des collègues, au niveau local, et d'un service DRH efficient (i.e. attentif autant aux performances qu'aux difficultés de tous, jusques et y compris les personnels des plus petites structures) qui devra se mettre en place dans les universités. La mise en place d'un tel suivi circonstancié des carrières pourrait s'inspirer de la procédure qui existe depuis de nombreuses années pour les chercheurs CNRS et qui, à notre connaissance, est appréciée.

Les grands principes qui devraient guider l'action du suivi de carrière.

Un rapport d'activité présentant les activités de recherche, d'enseignement et d'administration devra être demandé. Toutefois, considérant que, par exemple, les collègues postulant à une PES devront également demander une évaluation l'année de leur demande, nous suggérons que la validité des rapports d'activité soit portée à 4-5 ans. Par ailleurs, toute activité d'enseignement devra être validée par un document émanant des universités.

Le processus d'examen du suivi de carrière devra être clairement découplé du processus de promotion.

Les modalités de la mise en place du suivi de carrière par le CNU 35.

Par contre, nous demandons un couplage fort entre le processus d'évaluation quadriennale (quinquennale) des unités de recherche et de formation par l'AERES, dont les rapports devront nous être fournis, et l'examen du suivi de carrière des personnels. Même si cela implique que nous aurons à gérer le risque de voir les sessions de suivi de carrière devenir « thématiques », c'est là la seule manière de pouvoir replacer le déroulé d'une activité dans son contexte local (petits/grands établissements, établissement harmonieux/établissement problématique).

36ème section du CNU

CR « discussion sur l'évaluation des EC - séance plénière du CNU 36 – janvier 2012

A la demande de la CP-CNU qui souhaite consulter toutes les sections sur la nouvelle mission d'évaluation des enseignants-chercheurs qui incombe désormais au CNU, un débat s'engage sur les finalités, principes et modalités de l'évaluation individuelle.

Diverses opinions sont données par les membres de la section

- Suite aux résultats de l'évaluation par la section. A qui doit être adressé les résultats ? la réponse doit être donnée à 2 niveaux : à l'enseignant chercheur et à l'administration. Le directeur de la composante pourrait aussi être destinataire de l'évaluation quand un problème est descellé.
- Il est fait remarqué qu'au CNRS, il y avait autrefois un « parrain » dont le rôle était d'aider les chercheurs en difficulté. Ce système pourrait être envisagé, notamment pour les jeunes EC recrutés. Il pourrait y avoir une tutelle « enseignement » et une tutelle « recherche »
- Dans l'idéal, l'évaluation doit bien sur servir à l'intéressé et non au niveau central de l'université qui pourrait, dans certains cas, s'en servir pour la modulation de service.
- Pour l'évaluation, il nous faudra séparer 5 volets : la recherche, la gestion de la recherche, l'enseignement, la gestion de l'enseignement et le collectif. Il faudra veiller qu'il y ait un équilibre entre ces différentes facettes de notre métier.

61ème section du CNU

Point de vue de la section 61
sur le processus d'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs

démarche

- constitution d'un groupe de travail au cours de la session de qualification (comprenant titulaires et suppléants) ;
- réunion par visioconférence pour la préparation d'un questionnaire ;
- consultation de l'ensemble de la section (titulaires et suppléants) par un questionnaire en ligne ;
- réunion par visioconférence pour l'analyse des résultats ;
- synthèse.

L'organisation du questionnaire suivait la demande faite par la présidente de la CP-CNU et comprenait trois parties :

- finalités de l'évaluation individuelle ;
- principes communs ;
- modalités.

Sur les 96 membres, 94 ont répondu au questionnaire. Selon les questions, 6 ou 7 personnes n'ont pas répondu ou leur réponse n'a pas été enregistrée (pb technique ou mauvaise manipulation). Les résultats sont cependant considérés comme significatifs.

Synthèse

L'analyse des réponses fait apparaître deux situations :

- votes massifs, mettant en évidence un consensus au sein de la section
- votes plus partagés, caractéristiques de points à retravailler

La deuxième situation concerne principalement les modalités d'interfaçage avec les établissements (transmission des dossiers, modalités pratiques du retour).

Finalités de l'évaluation individuelle (à quoi ça peut servir)

adhésion massive :

- c'est une évaluation de suivi, qui ne se confond pas avec les évaluations lourdes telles que recrutement, promotion, primes, prix scientifiques, ..., pour lesquelles d'autres mécanismes existent ;
- elle permet de faire reconnaître l'ampleur et la diversité des activités du métier d'enseignant-chercheur ;
- elle pointe les situations aberrantes, que celles-ci soient dues à la structure ou à la

personne.

votes plus partagés (points à retravailler, peut-être par une formulation plus claire du questionnaire)

- elle apporte un regard extérieur qui pourrait servir à éviter que des collègues se placent ou soient placés dans des situations d'exercice pouvant affecter le déroulement de leur carrière
- elle ne doit pas nuire à l'intéressé (ceci renvoie aux modalités d'interfaçage, qui sont à mieux définir, pour permettre par ex. des réorientations de carrière)
- elle pourrait porter un autre nom (bilan périodique d'activité)

principes communs

adhésion massive :

- l'ensemble des activités doivent être analysées (pas uniquement la recherche) ;
- l'évaluation doit tenir compte du contexte (situation locale, évolution de carrière, ...
- pas de quota, pas de classement, pas de notes (ceci justifie de modifier le terme 'évaluation') ;
- en cas de désaccord, le dossier doit pouvoir être ré-examiné (processus de recours à définir).

points à retravailler :

- l'harmonisation avec d'autres sections est jugée souhaitable mais le fait d'être maître de ce que l'on fait dans la section est jugé plus important ;
- l'harmonisation peut se faire au sein du groupe IX ou avec d'autres sections hors groupe (27, voire 26).

modalités pratiques

adhésion massive :

- le dossier doit rester léger ;
- l'établissement atteste le contenu sur une liste limitée d'items, mais il n'a pas à donner d'avis circonstancié ;
- le dossier ne dépend pas d'enquêtes effectuées auprès des étudiants ;
- l'avis retourné par le CNU comporte une partie confidentielle à destination du seul intéressé, en plus de la partie destinée à l'établissement.

points à retravailler :

- nombre de pages du dossier (5 à 10 ?, pas plus de 5 ?) ;
- possibilité et rôle assigné aux annexes ;
- faut-il inclure une rubrique projet ou se limiter au bilan ;
- inclure un entretien (avec qui ?) dans le processus de recours ;
- dates de l'évaluation : on voit quelques avantages pratiques à le faire selon les vagues AERES, en maintenant l'indépendance du CNU sur l'évaluation des personnes.

62ème section du CNU

Evaluation des Enseignants-Chercheurs

Groupe de travail CNU section 62

Préambule :

La section 62 est favorable à l'évaluation des activités des Enseignants-chercheurs (EC) par le Conseil National des Universités. Elle tient à rappeler que l'évaluation est l'état des activités d'un EC à un moment donné de sa carrière, les activités comprenant les missions de recherche, d'enseignement et les tâches d'intérêt collectif. L'évaluation doit permettre de faire le point sur la période d'activité considérée, avec la reconnaissance des missions qui ont été accomplies et l'émission de recommandations pour le futur. L'évaluation est donc distincte de la promotion qui est un concours, avec notamment les quotas imposés de promotion aux sections.

- Quels objectifs, quelles finalités pour l'évaluation ?

L'objectif de l'évaluation est d'aider les Enseignants-Chercheurs dans leurs missions de formation, de recherche et des tâches afférentes au métier (tâches collectives, administratives, valorisation...) en adéquation avec l'environnement académique et socioéconomique. La première étape de l'évaluation est l'autoévaluation que fera l'EC en rédigeant son rapport. Ce rapport présentera l'ensemble de ses activités pour la période écoulée et les perspectives pour la période suivante. L'évaluation nationale effectuée par ses pairs lui permettra d'une part, d'avoir un avis émis avec des critères nationaux sur ses activités et la qualité de celles-ci, et d'autre part d'évaluer sa situation au sein de sa communauté.

L'évaluation de la section du CNU doit être transmise à l'Enseignant-Chercheur, à son laboratoire et son établissement d'enseignement. L'évaluation doit être accompagnée des moyens nécessaires pour permettre à l'Enseignant-Chercheur d'évoluer dans son métier. Les établissements doivent aider l'Enseignant-Chercheur pour réaliser ses tâches au service de la collectivité académique et socioéconomique.

- Les grands principes.

L'évaluation doit être faite au vu d'un rapport d'activité prenant en compte toutes les dimensions du métier de l'Enseignant-Chercheur. Une évaluation fondée sur une grille ne prenant en compte que des règles comptables est à exclure car elle serait réductrice. Elle ne permettrait en aucun cas de trouver des règles saines de gestion des carrières. L'évaluation doit permettre d'affirmer une reconnaissance des activités de l'EC et s'il y a lieu, de formuler des recommandations à l'enseignant chercheur et à l'établissement. L'évaluation devra être accompagnée des moyens pour aider l'EC à réaliser ses missions (CRCT, formation, ...).

Lorsque le besoin s'en fait sentir, le CNU doit se saisir des situations jugées délicates pour aider à les résoudre suivant un protocole à définir entre l'EC, le CNU et l'établissement.

- Les modalités de mise en œuvre.

L'évaluation doit prendre en compte l'ensemble des activités de l'EC, recherche, formation et tâches au service de la collectivité. Elle ne doit en aucun cas être quantifiée sous forme de note, seules des recommandations pourront être émises. Par ailleurs les considérations sur l'environnement, conditions de travail, taille du laboratoire... doivent être prises en compte

Concernant la fréquence de l'évaluation, deux logiques s'affrontent. La première consisterait à faire cette évaluation tous les 4 ans en cohérence avec les mandats du CNU : le choix de l'année d'évaluation calquée sur le mois de naissance pourrait être satisfaisant. La seconde serait calquée sur le contrat quinquennal des établissements en cohérence avec l'évaluation des laboratoires et des établissements.

La section 62 a choisi la deuxième solution.

63ème section du CNU

Position de la 63^{ème} section concernant l'évaluation des Enseignants-Chercheurs

Février 2012

Au cours de la session de qualification 2012, la 63^{ème} section a abordé la question de l'évaluation des EC. Après une présentation synthétique rappelant le contexte, un débat s'est engagé sur l'évaluation. Il ressort de ce débat relativement consensuel les points suivants :

- 1) La 63^{ème} section est favorable à une évaluation nationale par les pairs.
- 2) La section serait disposée à démarrer l'évaluation en 2012 sous certaines conditions.
- 3) Les conditions :
 - a) Pas de classement des enseignants-chercheurs et par conséquent pas de quotas de classement.
 - b) Le retour de l'évaluation se fera sous la forme d'un texte personnalisé, contenant des recommandations, à destination de chaque collègue mais qui ne serait pas communiqué à l'établissement.
 - c) Le retour de l'évaluation se fera sous la forme d'un texte personnalisé contenant des recommandations, à destination de l'établissement de rattachement de chaque collègue qui serait porté à la connaissance de chaque collègue.
 - d) L'évaluation devrait se faire sur la base des vagues d'évaluation des établissements et après ces dernières pour disposer d'information sur le contexte local.
 - e) La section souhaite pouvoir travailler sur la forme du dossier et communiquer vers les collègues sur ce qu'elle souhaite y trouver.

Compte tenu du consensus, il n'a pas été procédé à un vote.

Philippe BENECH

Président de la 63^{ème} section du CNU

64ème section du CNU

Synthèse de la consultation de la 64^e section du CNU concernant l'évaluation individuelle récurrente des enseignants-chercheurs

Sur invitation par la CP-CNU, l'assemblée générale de la 64^e section prévue en préliminaire de la session de qualifications 2012 a été l'occasion de consulter les 65 membres de la section présents, *i.e.* titulaires et suppléants, élus ou nommés, à propos du projet d'évaluation individuelle récurrente des enseignants-chercheurs qui figure désormais parmi les compétences du CNU.

Les membres de la 64^e section tiennent en priorité à souligner de façon unanime que ce projet est, pour la très grande majorité des enseignants-chercheurs, une évaluation supplémentaire. Ils émettent donc de véritables doutes sur son intérêt réel, voire sur sa faisabilité. Ils regrettent par avance que la mise en œuvre de ce projet précipitera certainement un peu plus encore la disparition du collectif pourtant nécessaire à la cohésion des équipes pédagogiques comme des équipes de recherche. Quoi qu'il en soit, pour garantir l'équité et des traitements comparables, ils ne voient de sens dans cette évaluation que dans la mesure où elle est organisée par établissement, à l'instar des vagues de contractualisation des établissements, quitte à ajuster en fonction la durée du mandat des membres du CNU.

Les membres de la 64^e section se rallient à la position très majoritaire de la CP-CNU, rappelant qu'ils ne se prêteront, éventuellement, à cette nouvelle tâche que lorsque seront clairement définies les conditions dans lesquelles les résultats de l'évaluation seront pris en considération dans les établissements. Ils demandent donc d'attendre notamment la position de la CPU à ce sujet. Ils rappellent de façon très explicite leur opposition à l'évaluation-sanction et encouragent plutôt la mise en place de véritables mesures de gestion des ressources humaines spécialement destinées à l'accompagnement des collègues en difficulté, sans doute une minorité d'entre nous, pour favoriser l'amélioration de leur situation et préserver absolument pour tous les collègues l'articulation statutaire des missions d'enseignement et de recherche. Ils refuseront d'ailleurs de donner des notes ou des classements, préférant l'attribution d'un avis du type « favorable » (lorsque le collègue est reconnu comme produisant et effectue normalement son service) ou « réservé » (si un problème est identifié, en proposant éventuellement des recommandations à l'intention du collègue et de son établissement).

Enfin, les membres de la 64^e section rappellent l'attachement de la communauté des enseignants-chercheurs à la préservation d'une instance nationale d'évaluation pour l'attribution des Primes d'Excellence Scientifique. Ils proposent donc que la nouvelle tâche

d'évaluation attribuée au CNU puisse consister, au moins dans un premier temps, à délivrer un avis sur les candidatures à la PES afin de guider les décisions des conseils des établissements. Majoritairement composées de membres élus par leurs pairs, les sections du CNU disposent d'une visibilité nationale et d'un savoir-faire qui les imposent comme les instances les mieux à même de s'acquitter équitablement de cette tâche.

Synthèse des débats rédigée par le bureau de la 64^e section du CNU, le 2 février 2012

66ème section du CNU

Position de la section 66 de physiologie

La section 66 du CNU se positionne en faveur d'une évaluation constructive de nos collègues avec une considération particulière portée à l'ensemble des fonctions assumées par nos collègues. Les retours d'évaluation devront se faire sous la forme de recommandations à l'intention du collègue et/ou de son université pour lui permettre de remplir convenablement ses fonctions. Nous nous opposerons à une évaluation lettrée ou chiffrée de nos collègues que nous considérons comme une évaluation sanction non constructive. Nous sommes également vigilants à l'instrumentalisation qui pourrait être faite de ces évaluations

69ème section du CNU

Évaluation des enseignants-chercheurs

Propositions de la section CNU 69

1. Finalités :

Cette évaluation doit prendre en compte **l'ensemble des missions** des Enseignants-chercheurs, donc l'enseignement, la recherche et les charges administratives et collectives. Elle ne doit pas se résumer à un exercice comptable, elle doit être adaptée à la situation individuelle de chaque « évalué ». Elle doit être une **aide à l'exécution de nos missions** ou un moyen de les améliorer. Cette évaluation ne doit pas être ressentie comme une sanction, mais plutôt comme un moyen de se situer dans sa discipline, dans son implication pour l'établissement et par rapport à un référentiel métier. Elle doit, en outre, permettre de détecter d'éventuels problèmes d'insertion et/ou de conditions de travail inadéquates **et d'améliorer ces situations difficiles**.

L'évaluation doit rester formative en ce sens que l'Université voire la composante, doit pouvoir proposer des solutions ou des formations à l'EC (responsabilités administratives à déverrouiller, formation à la demande de contrat...).

En d'autres termes, si l'Université dispose **du droit** d'utiliser le rapport d'évaluation pour son propre fonctionnement, elle a aussi **le devoir** de proposer des solutions à la progression de l'EC.

2. Les grands principes :

- L'évaluation des EC sera réalisée l'année qui suit l'évaluation AERES du laboratoire
- Les EC présenteront un dossier identique au CA de leur établissement et au CNU.
- La périodicité de l'évaluation sera calquée sur le contrat quinquennal et donc devra être de 5ans.
- Le CNU demande d'avoir accès au :
 - référentiel appliqué dans l'université d'où provient le collègue évalué,
 - aux demandes de promotion du collègue, s'il y a lieu
 - aux documents AERES de l'unité de recherche et des formations, ce qui devrait permettre d'évaluer le contexte dans lequel se trouve le collègue à évaluer
- Le CNU renvoie le **même** rapport d'évaluation à l'EC et à l'établissement **lorsqu'aucune difficulté n'est détectée**. Dans le cas contraire, nous proposons que **lorsqu'un EC apparaît en difficulté**, tant du point de vue de la recherche que de l'enseignement, **la section du CNU nomme un ou deux « référents »** pour ce candidat parmi les membres de la section. Ces référents rencontreront **individuellement le candidat et son chef d'équipe** afin d'évaluer les difficultés rencontrées par ce dernier **afin d'évaluer les difficultés rencontrées par ce dernier dans son établissement et dans le laboratoire** auquel il est rattaché. Suite à cette rencontre, un rapport sera rédigé par le référent et sera transmis au CNU et à l'établissement. En outre, **une nouvelle évaluation à mi-parcours sera réalisée**. Le cas échéant, le rapport sera donc transmis à la section suivante lors des renouvellements des sections CNU
- Contenu du rapport d'évaluation : celui-ci devra mentionner **pour chaque aspect du métier** : enseignement, recherche, et responsabilités administratives et collectives, **les points forts, les points qui nécessitent une attention particulière et les points faibles**. De plus, le rapport d'évaluation du candidat pourra être étayé de **conseils au candidat, au laboratoire et à l'établissement**, si nécessaire.

3. Les modalités de sa mise en place pour la section 69

- Le dossier d'évaluation aura la même forme et le même contenu que les dossiers d'avancement de grade
- La section 69 s'attachera à évaluer **séparément** les activités d'enseignement, de recherche et de responsabilités administratives et collectives.

Enseignement :

En plus de l'évaluation de la qualité des enseignements à l'aide de la notation des enseignements réalisés par les étudiants au sein des établissements, la section prendra en compte :

- Le service moyen sur les 5 dernières années
- La répartition du service entre CM, TP et TD,
- Les effectifs étudiants concernés,
- Les responsabilités d'UE, de parcours, de filières, de diplômes,
- La participation aux jurys de diplôme (licence, master, DUT),
- Les actions de diffusion des formations (participation aux salons étudiants, portes ouvertes dans les lycées
- La participation aux jurys de concours CAPES, agrégation...

Recherche :

- L'activité de recherche minimale devra correspondre aux critères AERES, à savoir **2 publications dans des revues indexées ou brevets** sur la durée d'un contrat quinquennal. Seront également évalués :
- la participation à des contrats
- la gestion de contrats
- l'encadrement de stagiaires, masters et doctorants,
- la participation aux congrès (nationaux/internationaux, communications affichées/communications orales)
- les activités d'expertise : évaluation d'articles, de programmes de recherche (ANR,..), audit de laboratoire (AERES...) et autres
- les collaborations scientifiques.

Les critères d'évaluation de chacun de ces items seront adaptés en fonction de l'ancienneté et du grade de l'EC

Responsabilités administratives et collectives

- Membre du conseil de laboratoire, d'un comité d'éthique, d'un conseil de département, UFR, CA, CEVU, CS avec attestation à l'appui
- Membre d'une instance nationale (CNU, INSERM, CNRS,...) ou internationale avec attestation à l'appui

70ème section du CNU

Mise en place un groupe de réflexion sur l'évaluation, qui a posé :

- 1) nouvelle évaluation universitaire non dissociable de la "folie évaluation" dans la société néolibérale
- 2) exiger une clarification sur les finalités
- 3) refuser toute utilisation pour modulations de service
- 4) refuser une grille quantitative
- 5) réfléchir à quelque chose comme un "dossier de valorisation de la carrière" autour de quelques questions ouvertes visant à une évaluation formative et accompagnatrice Nous en sommes au début, réflexion à poursuivre, et qui doit dans un premier temps déboucher sur une motion.

MOTION SUR L'ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS - Réunion plénière du
16 mars 2012 -

Rappelant que les enseignants-chercheurs sont régulièrement évalués tout au long de leur carrière, la 70^e section réaffirme son attachement à une évaluation par les pairs dont la seule instance légitime est le CNU.

Elle affirme son opposition à toute évaluation dont les personnels ne seraient informés ni des finalités, ni des modalités d'utilisation (par le ministère, par les établissements ou par toute autre instance) et qui pourrait notamment avoir pour conséquence une modulation autoritaire des services.

Elle constate qu'en l'état actuel, ces finalités et ces modalités ne sont toujours pas définies par les pouvoirs publics. Dans l'hypothèse d'une clarification jugée satisfaisante du point de vue de la 70^e section, celle-ci émet les principes suivants :

- respect de la liberté scientifique des enseignants-chercheurs ;
- association active des enseignants-chercheurs à ce processus d'évaluation ;
- inscription des évaluations individuelles dans un processus d'accompagnement collégial de la carrière des enseignants-chercheurs ;
- prise en considération de l'ensemble des missions et des charges relatives à la profession d'enseignant-chercheur (enseignement, recherche, participation à la vie collective), et du contexte particulier dans lequel s'exercent ces missions ;
- élaboration d'un dossier de valorisation de la trajectoire professionnelle de l'enseignant-chercheur ;
- opposition à toute forme de classement réducteur (par lettres, phrases-types, etc.) ;
- possibilité de recours auprès de la section.

Vote à bulletins secrets.

42 personnes présentes

42 votants 39 oui 2 non 1 vote blanc

71ème section du CNU

SECTION 71 du CNU

14 mars 2012

SYNTHESE SUR L'ÉVALUATION

1- De nombreux points d'accords communs sont apparus concernant cette procédure d'évaluation supplémentaire non initialement sollicitée par la communauté scientifique et dont les objectifs demeurent encore aujourd'hui particulièrement opaques et incertains.

Entre le refus clairement exprimé d'une évaluation-sanction servant de prétexte à la modulation des services et la possibilité d'être un véritable contrepoids à une évaluation décidée par les seules présidences d'universités, le débat en est à ses débuts et dépasse largement la question de l'évaluation telle qu'elle est actuellement posée. Il serait souhaitable que la discussion puisse se poursuivre sur l'ensemble des modalités relatives aux évolutions de carrière des enseignants-chercheurs en prenant en compte également le contexte local d'exercice du métier mais aussi la reconnaissance d'une alternance légitime de périodes au cours d'une carrière où l'accent peut être mis tantôt sur la recherche, sur les enseignements et sur les activités administratives et collectives. La section 71, Sciences de l'information et de la Communication, s'interroge en outre sur la question des moyens affectés à ce chantier d'ampleur et sur les méthodes objectives permettant sa réalisation dans des conditions d'équité.

2- En l'état actuel des informations dont elle dispose, et devant les effets négatifs potentiels clairement identifiés par l'ensemble des collègues particulièrement respectueux du rôle de leurs pairs et soucieuse de préserver le rôle et la responsabilité du CNU dans l'évaluation, la Section 71 demande de poursuivre la suspension de la procédure d'évaluation. Ce moratoire doit permettre la refonte globale de l'évaluation des enseignants-chercheurs. Il s'agit de repenser l'articulation local/national et de modifier le mille-feuilles structurel mis en place.

3- Enfin, la Section 71 tient à réaffirmer le rôle majeur et incontournable du CNU dans la gestion des carrières des enseignants-chercheurs. Le CNU, instance composée majoritairement d'élus, d'experts du domaine issus de différentes universités contribue déjà à différentes formes d'évaluation. Il devra à l'avenir voir son rôle et ses attributions non seulement confirmés mais également potentiellement élargis dans le cadre de la refonte globale de l'évaluation des enseignants-chercheurs dont la seule visée ne peut être que formative et disposer de moyens renforcés facilitant la pluralité de ses missions et le travail de ses membres."

72ème section du CNU

1- 72e section du CNU ("Histoire et épistémologie des sciences et des techniques")

La 72e section rappelle la diversité et la spécificité des disciplines représentées au CNU. Elle appelle au strict respect des prérogatives de chaque section dans la définition des critères et des modalités de qualification, de promotion, d'octroi de CRCT et d'évaluation. En particulier, on ne saurait imposer aux sections une définition nationale de cohortes d'enseignants-chercheurs à évaluer.

2 - Motion du 8 mars

Vote par correspondance et à bulletin secret: 48 inscrits, 34 suffrages exprimés, 30 OUI, 4 NON

La section 72 (Epistémologie et histoire des sciences et des techniques) exprime son opposition au principe d'une évaluation individuelle, périodique et systématique des enseignants -chercheurs.

74ème section du CNU

Motion du CNU 74^e section

sur l'évaluation récurrente des enseignants-chercheurs

1. Si une évaluation récurrente des enseignants-chercheurs est mise en place, elle doit être prise en charge par chaque section de CNU sur la base de ses propres critères
2. L'évaluation récurrente doit s'appuyer, au-delà d'une évaluation quantitative des dossiers des candidats, sur une évaluation qualitative de chaque enseignant-chercheur
3. L'évaluation récurrente doit nécessairement tenir compte du contexte professionnel des enseignants-chercheurs en s'appuyant sur des acteurs locaux identifiés (directeurs de composante, VP, etc) afin d'obtenir des données factuelles objectives et pertinentes
4. L'évaluation récurrente doit plutôt définir un seuil minimal au-dessus duquel il n'y aura pas de classement des enseignants-chercheurs entre eux, et en-dessous duquel l'objectif est la mise en place d'une aide aux collègues en difficulté (évaluation formatrice et non évaluation sanction).

Le CNU 74^e section rappelle son attachement à participer au processus d'attribution de la PES pour les enseignants-chercheurs de la section. Dans le contexte spécifique de la PES, cette évaluation doit donner lieu à un classement en « groupes de priorité » (A, B, C), harmonisé entre les différentes sections de CNU, en dehors de l'évaluation récurrente des enseignants-chercheurs.