Études germaniques, néerlandaises et scandinaves
12e section du C.N.U.
Compte rendu de mandat pour l'exercice 2011

1. Evolution des missions du CNU et des procédures

Le Conseil National des Universités renouvelé à l'automne 2007 pour quatre ans achève son mandat. ***A la date du présent rapport les élections sont en cours ; elles ont lieu exclusivement par correspondance et seront closes le 12 octobre. Il est important d'attirer l'attention de tous nos collègues sur ce calendrier***.

La mandature 2007-2011 peut être qualifiée de transition avant l'application intégrale du décret n° 2009-461 du 23 avril 2009, laquelle incombera au CNU nouvellement élu.

La commission élue en 2007 n'a pas eu à procéder à l'évaluation récurrente (tous les quatre ans) des enseignants-chercheurs contre laquelle elle s'est prononcée par une motion lors de sa session des 18-20 février 2009.

Les procédures de promotion ont néanmoins évolué. Le CNU traite désormais des dossiers à peu près (c'est-à-dire imparfaitement) normalisés – puisque remplis en ligne par les candidats (parfois au prix de grandes difficultés, car le tout-informatique n'est certes pas la panacée !). Le CNU émet un avis sur tous les dossiers, y compris ceux des candidats qu'il ne promeut pas dans le cadre du contingent dont il dispose. La gestion des personnels étant « déconcentrée », c'est-à-dire – en termes clairs et non technocratiques – dévolue aux établissements, le CNU n'a pour autant aucun retour d'information quant aux suites de ses avis. A la différence du « cocotier » qui permettait jadis de savoir avec précision la position des collègues dans la carrière, le Ministère lui-même ne connaît plus que ce que peuvent lui communiquer les établissements qui ont les moyens de remplacer la gestion administrative jadis assurée par l'Etat.

Il n'est pas inutile de rappeler – comme nous l'avons déjà fait l'an dernier – les nouvelles règles concernant les conflits d'intérêt. Elles sont extrêmement rigoureuses – ce dont on ne peut que se réjouir – mais, comme nous l'avons constaté lors d'une réunion du groupe III, elles auraient été inapplicables si des règles de déport n'avaient pas été codifiées par la CP-CNU. Assoupli par un arrêté négocié en catastrophe par la CP-CNU avec le Ministère le décret régissant le fonctionnement du CNU impose néanmoins des règles très strictes en ce qui concerne les conflits d'intérêts. Grosso modo il s'agit toutefois de règles déontologiques que la 12^{e} section appliquait déjà de sa propre initiative et que nous avons encore perfectionnées lors de la session de qualification de février 2010. L'agitation des « réformateurs » n'aurait donc dû avoir sur ce point que peu d'effets.

Mais l'application de ces règles a fait ressortir encore plus crûment la composition imparfaite de notre commission (qui ne comporte notamment aucun spécialiste de l'aire néerlandaise et trop peu de rapporteurs mobilisables en linguistique – voir les données statistiques ci-dessous). Je ne vois aucune raison de ne pas rappeler une fois de plus que ce problème a été soumis au cabinet de la Ministre en 2007 et qu'à l'occasion des remplacements de membres partant à la retraite en 2009/2010 il a été « résolu » en fonction de critères flous, voire idéologiques, mais en aucune manière scientifiques.

2. CPCNU

Depuis 2005 la Conférence Permanente des CNU (CP-CNU), dont les bureaux des sections composent l'assemblée générale, constitue un organe de coordination entre les sections et une instance de concertation avec le Ministère. Le décret refondant le CNU a entraîné la transformation de la Conférence Permanente (qui avait le statut d'une association) en Commission Permanente. La commission permanente du CNU est composée de l'assemblée des bureaux de section. Elle veille à favoriser la coopération entre les différents champs disciplinaires et à ce que les critères et les procédures mis en œuvre par le CNU prennent en compte l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs ainsi que la diversité des champs disciplinaires.

Les membres de la commission permanente élisent en leur sein, au scrutin uninominal majoritaire à deux tours, un bureau composé d'un président et d'un vice-président par groupe de sections. Au terme de sa mandature l'actuelle CPCNU peut estimer qu'elle est parvenue à reconquérir une place de plein droit dans les circuits de décision (en relation avec le Ministère et avec la CPU, sans parler de l'AERES).

Les réunions de l'année 2011 ont notamment porté sur la future évaluation récurrente des enseignants-chercheurs et sur la question des primes.

1- *Evaluation quadriennale* :

Lors de la dernière réunion de la mandature, le 16 septembre 2011, la CPCNU a réaffirmé sa ligne concernant *l'évaluation récurrente* (quadriennale jusqu'à plus ample informé). En effet, un courrier de la Directrice générale des Ressources humaines dressant le bilan des relations Ministère-CPCNU au 31 août 2011 considère comme acquise la proposition initiale du Ministère (évaluation par vagues de mois de naissance, en commençant par mars, juillet et octobre), la CPU ayant contesté les vagues par établissements. Lors de la discussion plusieurs membres du bureau de la CPCNU ont défendu cette dernière option, en invoquant notamment la cohérence du travail d'évaluation. Toutefois, bien que cette ligne ait été approuvée, le nombre d'abstentions et de refus de vote a fait apparaître à nouveau *les réticences de nombreux représentants des sections envers l'évaluation récurrente comme telle*. Je maintiens à titre personnel ma position de fond, qui n'est apparemment pas partagée par le président de la CPCNU : la vraie question est celle de la finalité de cette évaluation. A quoi est-elle censée servir ? Quel est l'usage qui en sera fait, notamment au niveau des établissements ? Et je rappelle que le contexte est celui d'une dérégulation générale et d'une remise en cause des emplois publics.

Un accord s'est dégagé en mars 2011 concernant *la présentation des fiches pour l'évaluation quadriennale*. Elles comporteront deux rubriques : 1- avis sur les activités de l'EC, 2- motivations et recommandations. Après de longs débats, on s'est accordé sur le principe de ne surtout pas trop différencier les avis. Un avis positif indiquera simplement que l'EC satisfait aux exigences standard. On peut espérer que ce sera le cas pour plus de 90% des collègues. En ce qui concerne l'avis « réservé », les « éléments préoccupants » ont été remplacés par des «éléments à améliorer». Enfin, « l'avis d'alerte » est préféré à « avis négatif » et doté d'un double sens. L'EC est alerté sur le fait que sa recherche doit évoluer de manière significative et son établissement est alerté sur le fait que l'EC n'y a pas les meilleures conditions pour l'exercice de ses différentes activités. « L'avis différé » a pour but de « protéger » un EC en lui accordant un répit de 4 ans pour une conversion thématique ou consolider un aspect de son dossier qui serait manquant. *Cela étant, un EC qui aurait obtenu un avis différé pourrait redemander son évaluation chaque année.*

2- *Les primes*

La discussion part d'un constat : actuellement, les conditions d'attribution manquent singulièrement de transparence, à tel point que certains collègues imaginent qu'elles relèvent du CNU. Etant entendu que le CNU a la compétence scientifique requise pour émettre des avis au sujet des primes, la CPCNU s'interroge : faut-il également en réclamer la compétence juridique ? C'est l'avis de son président et d'un grand nombre de présents (toutes orientations confondues), même si quelques voix, sur ce point aussi, se sont élevées pour faire valoir qu'émettre des avis sur les primes, c'est en accepter le principe et mettre le doigt dans l'engrenage de la dérégulation généralisée du statut des EC.

Un large consensus s'est à tout le moins manifesté pour réaffirmer fortement *la compétence du CNU concernant l'attribution des primes*. Cette position se heurte cependant à celle de la CPU, qui argue de l'autonomie des établissements ; les universités estiment qu'il s'agit désormais de « leur »

argent et qu'elle doivent donc en disposer de façon autonome. Bref : elles adhèrent à la LRU (tout en s'en plaignant par ailleurs). Rappelons au passage que l'instance nationale transitoire à laquelle pouvaient avoir recours les établissements n'étant pas passés aux RCE disparaîtra en 2012.

3- *Procédures de promotion* :

En ce qui concerne *les procédures de promotion*, dont nous rendons compte ci-dessous, les fiches d'évaluation ont donné lieu depuis leur création à de nombreux débats et fait l'objet d'améliorations successives. Pour sa part, la 12e section s'est tenue à la plus grande prudence dans la formulation de ses avis. En effet, détailler les critères d'appréciation comporte le risque de fournir des arguments aux établissements pour écarter des candidats que le CNU n'aura pas pu promouvoir faute, tout simplement, d'un contingent suffisant de possibilités de promotion. Nous ne faisons donc usage que des formulations suivantes :

2 - Promotion au titre du contingent national
□ Le candidat satisfait à toutes ces exigences et a été retenu pour une **promotion nationale** par le CNU.

3 - Avis sur le dossier de candidature à une promotion au titre de l'établissement
□ Le candidat **satisfait à toutes ces exigences mais n'a pu être retenu pour un avancement au titre du contingent national** :
a- en raison d'un nombre limité de promotions à la disposition du CNU
b- à sa demande car il a choisi de ne postuler qu'au niveau local
□ Le candidat présente un **dossier qui correspond aux exigences** requises, notamment par son implication dans le(s) volet(s) d'activité :
□ scientifique □ responsabilités collectives □ pédagogique
□ Le candidat présente un **dossier qui doit être consolidé en vue d'une nouvelle demande de promotion,** particulièrement dans le(s) volet(s) d'activité :
□ scientifique □ responsabilités collectives □ pédagogique

Nous n'avons formulé l'avis 3.3. (« Le candidat présente un **dossier qui doit être consolidé** ») que dans un seul cas. Sur 66 dossiers examinés 38 ont donné lieu à l'avis 3.1.a (« Le candidat **satisfait à toutes ces exigences mais n'a pu être retenu pour un avancement au titre du contingent national** en raison d'un nombre limité de promotions à la disposition du CNU »), 8 à l'avis 3.2 (« Le candidat présente un **dossier qui correspond aux exigences** requises, notamment par son implication dans… »).

On dispose aujourd'hui d'un bilan de la campagne 2010, mais pas encore pour 2011. Le bilan 2010 communiqué par la DGRH confirme qu'il existe peu de divergences entre les avis des CNU et ceux des établissements.

4- *Relations avec l'AERES* :

Dossier très délicat, comme nous avons pu le constater depuis le début de notre mandat. L'externalisation (au demeurant toute relative au regard de l'opacité de la constitution de l'agence) des évaluations s'est désormais focalisée sur une définition stricte des domaines de compétence. Si l'AERES et le CNU sont tous deux des instances d'évaluation, leurs évaluations portent sur des champs différents. Il n'est notamment pas question que l'AERES « évalue » le CNU, car elle n'est pas légalement compétente pour le faire. Cette difficulté juridique embarrasse visiblement le Ministère. Le nouveau président de l'AERES, Didier Houssin, cherche une porte de sortie. Il a renoué le dialogue avec la CPCNU, ne parle plus de « validation » mais « d'échange d'informations » (courrier tout récent du 13.09.2011) afin de mettre en place une structure de concertation et d'élaborer un standard concernant les procédures d'évaluation. La position de la CPCNU est qu'il peut s'agir d'une recherche de cohérence entre des institutions partageant la même finalité (évaluer) mais dans des champs différents ; dans le meilleur des cas l'échange, sur un pied d'égalité, peut concerner les procédures, mais en aucun cas les objets. Cette harmonisation ne peut qu'être bénéfique pour promouvoir des pratiques homogènes évitant les discrépances de pratiques entre les établissements.

3. Session de qualification

3.1. Rappel des procédures

La deuxième campagne de qualification créée en 2009, et dont l'utilité n'avait pas été patente, n'a pas connu de suite ; depuis 2010 nous en sommes revenus à une campagne. ***Rappelons que les candidats à l'inscription sur les listes de qualification doivent d'abord, à l'automne (c'est-à-dire, pour les doctorants, le plus souvent avant même avoir soutenu leur thèse), faire acte de candidature sur Internet (site ANTARES du Ministère) dans des délais et selon des modalités fixés par un arrêté qui paraît au Journal Officiel.***

Lorsque le bureau de la section du CNU a désigné les rapporteurs (2 par dossier) les candidats sont avertis et doivent envoyer à ces derniers un dossier composé des pièces précisées dans l'arrêté ouvrant la campagne. ***La 12e section du CNU a fait figurer des recommandations sur le site internet de la CPCNU.***

3.2. Bilan de la qualification aux fonctions de professeur

Evolution du nombre des candidatures

	2006	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Total des candidatures	13	19	17	25	14	11
Dossiers recevables & reçus	12	15	12	19	14	10
Nombre de qualifiés	7 (= 58,3 %)	10 (= 66%)	7 (= 58,3 %)	12 (= 63%)	8 (= 57,14%)	7 (= 63,63%)

Statistiques par âge et par sexe

Inscrits	**âge moyen**	**Hommes**	**Femmes**
2008	50,4 ans	47%	53%
2009	54,2 ans	18 soit 72%	7 soit 28%
2010	49,3 ans	10 soit 71,4%	4 soit 28,6%
2011	***46,6*** H : 45,25 - F : 48	***4 soit 36,36%***	***7 soit 63,63%***
Qualifiés	**âge moyen**	**Hommes**	**Femmes**
2008	47,6 ans	3, soit 43%	4, soit 57%
2009	52,94**	8, soit 67%	4 soit 33%
2010	49,1 ans	6 soit 75%	2 soit 25%
2011	***47,71***	***1***	***6***

Statistiques par titres et diplômes

	Inscrits				**Qualifiés**			
	2008	2009	2010	**2011**	2008	2009	2010	**2011**
HDR française ou doct. d'Etat	13	21	12	**8**	5	12	8	**6**
Habilitation allemande	3	2	2	**3**	1	0	0	**1**
Titre néerlandais	0	0	0	**0**	0	0	0	**0**
Titre aire scandinave et nordique	1	0	0	**0**	1	0	0	**0**
Autres pays	0	2	0	**0**	0	0	0	**0**
TOTAUX	17	25	14	**11**	7	12	8	**7**

Origine sociale et socio-professionnelle (statut au moment de l'inscription)

	2008	2009	2010	**2011**
Titulaire du supérieur France	12	20	9	5
Titulaire du secondaire France	1	0	1	1
Chercheur titulaire France	0	0	0	0
Chercheur contractuel	1	0	0	0
Enseignant non titulaire France	1	0	0	1
Enseignant titulaire à l'étranger	0	1	1	0
Enseignant non titulaire à l'étranger	2	4	3	4
Autre profession	0	0	0	0
Sans emploi, en disponibilité	0	0	0	0

Tableau récapitulatif par spécialités des candidats inscrits sur la liste de qualification PR

	Inscrits				**Qualifiés**			
	2008	2009	2010	**2011**	2008	2009	2010	**2011**
Littérature	5	10	5	7	2	4	4	**6**
Histoire des idées	3	2	2	3	3	1	2	**1**
Civilisation	4	4	5	0	1	1	2	**0**
Linguistique et didactique	5	9	2*	1	1	6	0	**0**

* dont Histoire de la langue / médiévistique : 1

COMMENTAIRE :

Pour l'essentiel, les diagnostics sont connus depuis plusieurs années, même s'ils doivent être nuancés avec prudence cette année, les données quantitatives reposant sur de petits nombres :

1) Le recrutement des professeurs est peu sélectif, le nombre de postes mis au concours étant à peu près égal au nombre de candidats qualifiés (11 postes pour 12 qualifiés en 2009 ; il était même supérieur en 2008 : 11 postes pour 7 qualifiés) – ce qui ne signifie évidemment pas que les candidats recrutés n'aient pas un excellent niveau. La procédure de qualification a pour but de le garantir.
2) Le corps de professeurs est majoritairement masculin. Il s'est cependant produit cette année un phénomène remarquable puisque 6 qualifiés sur 7 sont des femmes.
3) *Il semble également qu'on assiste à l'amorce d'un rajeunissement – qu'il importe toutefois, comme on l'a dit, de traiter avec la plus grande prudence, les nombres de candidats à partir desquels elle est calculée étant très petits.*
4) Contrairement à une légende qui a couru il y a quelques années, il se confirme que le nombre de candidats étrangers (inscrits et qualifiés) est peu important (4 sur 14 candidats en 2010, 3 candidats et 1 qualifié en 2011) et a représenté, au maximum, à peine un tiers dans les années passées (31,5% en 2009). Si l'on rapproche ce chiffre du diagnostic concernant le caractère peu sélectif du recrutement on est conduit à conclure *qu'il ne peut qu'être bénéfique d'ouvrir le concours aux candidats étrangers –tant en ce qui concerne son renouvellement générationnel (urgence absolue) que la qualité de ses membres*.
5) Le nombre de candidatures à la qualification relevant de près ou de loin de la linguistique (didactique, applications informatiques de l'enseignement des langues, etc.) a chuté, ce qui donne à penser que les chiffres importants atteints en 2008 et surtout en 2009 représentaient seulement un phénomène conjoncturel et transitoire.
6) En ce qui concerne la littérature, la relève dans les domaines traditionnels de la littérature classique et romantique (sans parler des périodes antérieures !!!) demeure insuffisante au regard du nombre de qualifications.
7) Le renouvellement générationnel se fait trop lentement dans les autres composantes de la discipline en raison du nombre insuffisant d'habilitations.

Conclusions : On les répète bien qu'elles soient connues (au point que leur ignorance par le Ministère ne peut que correspondre à une ligne politique délibérée).

Trop peu de collègues soutiennent une HDR par rapport au nombre d'emplois de PR publiés. ***De toute évidence la carrière de professeur (de 2^{e} classe d'abord, mais avec toutes les responsabilités incombant au statut de professeur) n'est pas attractive.*** C'est là un problème qui relève du Ministère. Pour ce qui est de lui, le CNU peut faire passer quelques messages aussi clairs que possible afin de tenter de lever des malentendus sur la nature de l'HDR et les critères de la qualification aux fonctions de professeur.

Au premier chef un **rappel aux textes légaux** : l'HDR n'est pas « une nouvelle thèse » (et *exiger des candidats un document de cette nature est illégal*). **Les recommandations de la 12^{e} section du CNU n'ont pas varié. La pièce maîtresse du dossier d'HDR est le « document de synthèse ».** Dans la mesure où il s'agit d'habiliter à *diriger* des recherches la capacité des candidats à mettre à plat leur appareil méthodologique, à l'expliquer et à le justifier, est aussi, et même plus importante, que la rédaction d'une monographie nouvelle. Le document de synthèse ne doit donc en aucun cas être négligé ; il doit au contraire faire l'objet d'une absolue priorité. En plus de ce document,

un dossier équilibré se compose d'un certain nombre de publications, constituant un ensemble qui témoigne *d'orientations de recherche affirmées et reconnues*, et d'un ouvrage (achevé mais pas nécessairement publié) qui confirme cette capacité de positionnement dans un domaine. Deux dérives ont été observées ces dernières années, sur lesquelles nous avons déjà attiré l'attention dès le rapport sur l'exercice 2008 : la propension à des monographies dont l'ampleur égale celle de l'ancienne thèse d'Etat (mais qui demeurent pour une part non publiées dans des délais raisonnables – ce qui est totalement contre-productif !), la rédaction d'une monographie « parce qu'il en faut une » (alors qu'il s'agit de confirmer par la monographie le positionnement scientifique exposé dans le document de synthèse – pièce maîtresse du dossier).

Il nous semble que la bonne mise en œuvre de ces principes doit être de nature à permettre aux maîtres de conférences de s'habiliter dans des délais raisonnables.

3.3. Qualification aux fonctions de maître de conférences

Sur 50 inscriptions 2 dossiers n'ont pu être examinés (dossiers absents). ***Le nombre des candidatures est désormais en diminution régulière depuis 2006.*** Il est vrai que le vivier de qualifiés sans poste croît ; ceci explique peut-être cela. ***Le taux de qualification est dans notre discipline remarquablement élevé (58,33%) et témoigne du haut niveau des formations doctorales***.

	2005	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Total des candidatures	60	75	74	67	66	62	**50**
Dossiers recevables et reçus	54	69	61	60	58	53	**48**
Total des qualifiés	28	45	39	36	45	32	**28**

Statistiques par âge et par sexe

Inscrits	***âge moyen***	***Hommes***	***Femmes***
2008	35,4 ans	18, soit 27%	49, soit 73%
2009	39,9 ans	19, soit 28,8%	47, soit 71,2%
2010	36,5 ans	20, soit 30,3%	42, soit 69,7%
2011	**38,7**	**18 soit 36%**	**32 soit 64%**
Qualifiés	***âge moyen***	***Hommes***	***Femmes***
2008	35,36 ans	8, soit 22,22%	28, soit 77,78%
2009	36,76 ans	9, soit 20 %	36, soit 80 %
2010	37,68 ans	8, soit 25%	24, soit 75%
2011	**39,14**	**8 soit 28,5%**	**20 soit 71,42%**

De 2000 à 2007 le pourcentage de candidates s'établissait en moyenne à 61,5 %. S'il est redescendu quelque peu cette année, cela n'invalide en rien la tendance générale : la féminisation du vivier des MCF se confirme, et le rajeunissement du corps des MCF est assuré par les femmes. C'est ce qu'illustrent de manière éclatante les statistiques suivantes :

Répartition des candidats dans les tranches les plus jeunes en 2009 *	Hommes	Femmes
26 – 30 ans	3 (5,17%) / 3 (6,66%)	9 (15,51%) / 9 (20%)
31 – 35 ans	9 (15,51%) / 4 (8,88%)	14 (24,14 %) / 10 (22,2%)

Répartition des candidats dans les tranches les plus jeunes en 2010 *	Hommes	Femmes
26 – 30 ans	0 (0 %) / 0 (0 %)	7 (11,3%) / 2 (6,25%)
31 – 35 ans	10 (18,8%) / 4 (12,5%)	20 (37,73%) / 13 (40,62%)

Répartition des candidats dans les tranches les plus jeunes en 2011 *	Hommes	Femmes
26 – 30 ans	2 (4,17 %) / 1 (3,6 %)	2 (4,17%) / 1 (3,6%)
31 – 35 ans	5 (10,42%) / 2 (7,14%)	10 (20,83%) / 6 (21,42%)

* Le premier chiffre indique le nombre de candidats, le deuxième chiffre le nombre de qualifiés. Le pourcentage indiqué s'entend par rapport au nombre total de candidatures examinées des deux sexes pour le premier chiffre, et par rapport au nombre total de qualifiés des deux sexes pour le second.

Statistiques par titres et diplômes

	2008		2009		2010		2011	
	Inscrits	**Qualifiés**	**Inscrits**	**Qualifiés**	**Inscrits**	**Qualifiés**	**Inscrits**	**Qualifiés**
Doctorat français	52	31	53	38	51	29	38	26
Doctorat allemand	10	4	8	3	4	1	6	2
. dont doctorats en co-tutelle	*13*	*8*	*9*	*8*	*9*	*9*	*2*	*2*
Habilitation allemande	1	0	0	0	0	0	0	0
Doctorat autrichien	1	1	0	0	1	0	1	0
Doctorat néerlandais ou belge	1	0	3	3	0	0	2	0
Doctorat aire scandinave et nordique *. dont doctorats en co-tutelle*	1	0	1	1	2 *1*	2 *1*	0	0
Autres pays	1	0	0	0	4	0	3	0

Le phénomène le plus notable est l'augmentation régulière des co-tutelles (qui ont triplé depuis 2006 et sextuplé depuis 2004).

Origine sociale et socio-professionnelle (statut au moment de l'inscription)

	2011	2010	2009	2008	2007	2006
ATER, AC	17	11	16	13	10	17
Titulaire du secondaire France, PRAG, PRCE	16	19	20	21	19	20
Enseignants non titulaires, vacataires, France	0	16	10	14	16	9
Lecteurs et maîtres de langue étrangers en France	3	2	4	2	11	6
Enseignant titulaire à l'étranger	0	1	3	0	2	5
Enseignant non titulaire à l'étranger*	7	12	10	8		
Autre profession	7	1	3	5	3	1
Sans emploi, en disponibilité	0	0	0	4	2	6

* y compris les Français lecteurs à l'étranger.

Tableau récapitulatif par spécialités

• des candidats inscrits sur la liste de qualification MCF

	2008		2009		2010		2011	
	Inscrits	**Qualifiés**	**Inscrits**	**Qualifiés**	**Inscrits**	**Qualifiés**	**Inscrits**	**Qualifiés**
Littérature . dont littérature comparée . dont littérature néerlandaise . dont littératures scandinaves et nordiques	24	16	23	18	23 *3* *0* *3*	19 *1* *0* *1*	21 *5* *1* *1*	13 *2* *1* *0*
Histoire des idées . dont thèses de philo ou socio	8	5	8	4	6 *3*	3 *1*	7 *2*	6
Histoire de l'art	3	0	4	4	2			
Civilisation . dont science politique . dont droit ; dont économie (y compris LEA) . dont civilisation néerlandaise . dont civilisation scandinave et nordique	21	9	21	13	18 *3* *2* *1* *0* *1*	6 *1* *0* *1*	14 *2* *0* *1* *0* *1*	7 *2* *1*
Linguistique . dont didactique	11	6	10	6	13 *3*	4 *1*	8 *2*	2

Les dossiers de littérature sont, comme d'habitude, les plus nombreux. Leur nombre est toujours dramatiquement en désaccord avec le profil des postes mis au concours et en contradiction avec les

besoins objectifs de la discipline. En effet, le taux de renouvellement continue de baisser en civilisation.

3.4. Réunion du groupe III (qualification par le groupe)

Tout candidat peut, après deux échecs (consécutifs ou non) dans le cadre d'une section, demander le réexamen de son dossier par le groupe. Alors que les sections prennent leurs décisions exclusivement sur la base de rapports (deux par candidat), le groupe délibère après l'audition de deux rapports – dont l'un est rédigé par un membre du groupe ne relevant pas de la section du candidat – et un entretien avec celui-ci.
Le **groupe III,** réunissant les bureaux des sections 7 à 15, a siégé du 27 au 28 juin. Il a examiné 17 dossiers. Aucun recours ne concernait cette année la 12e section.

4. Gestion des carrières

4.1. Promotions

L'avancement de grade relève pour moitié du CNU et pour moitié des CA des établissements. La procédure baroque instituée par le nouveau décret veut que les dossiers de promotion soient d'abord évalués par les CA des établissements avant d'être transmis au CNU puis de revenir aux établissements.

Les CA des établissements ont communiqué leurs avis avant la date-limite du 23 mars. Les candidats ont ensuite pu faire valoir leurs observations jusqu'au 30 mars (délai très court !).

Il incombe au CNU de se prononcer (1) de plein droit sur le contingent de promotions qui est de son ressort et (2) sur des promotions éventuelles par les établissements.

Nous avons commenté plus haut la façon dont nous formulons nos avis.

Le contingent de promotions dont dispose le CNU est calculé en fonction de ratios dont les effets sont pour l'évolution de carrière (17,5% pour la hors-classe des MCF, 13,5% seulement pour l'accès à la 1e classe des PR, 12,5% pour le passage de la 1e classe des PR au premier échelon de la classe exceptionnelle). Le contingent de promotions est notoirement insuffisant pour le corps de professeurs, comme il ressort du rapport entre le nombre des candidatures et celui des promotions possibles :

2010	MCF-HC : 9/41	PR 1°Cl : 4/37	PR Cl Ex 1 : 2/13	PR Cl Ex 2 : 0/0
2011	MCF-HC : 10/27	PR 1°Cl : 5/30	PR Cl Ex 1 : 4/9	PR Cl Ex 2 : 0/0

Comme on peut le constater, seul 1/6e du contingent de PR promouvables peut être promu en 1e classe contre 1/3 des MCF à la hors-classe. De toute évidence, aucun effort n'est fait pour la revalorisation et l'accélération des carrières de professeur. Bien au contraire. Il en résulte que la promotion à la première classe n'intervient au mieux qu'après 55 et le plus souvent autour de 60 ans alors que le déroulement d'une carrière devrait déboucher sur la classe exceptionnelle. L'effet pervers de cette situation est que tous les efforts de notre section pour examiner les dossiers avec attention et avec équité sont plus ou moins frappés de nullité par le caractère de « loterie » de votes dont les premiers tours sont très dispersés compte tenu du grand nombre de candidats méritant une promotion.

La 12e section prend en compte dans ses décisions **l'ensemble des activités professionnelles** des collègues promouvables : enseignement, recherche, encadrement de la recherche, participation aux tâches collectives, responsabilités éditoriales, formation permanente des collègues du secondaire.

Nous recommandons aux collègues concernés de remplir avec soin leur dossier de promotion, sans rien oublier d'important, mais sans non plus le gonfler artificiellement. Inutile, par exemple, d'énumérer des conférences qui ne laissent pas de trace écrite, ou de mentionner des responsabilités qui découlent normalement du statut d'enseignant-chercheur, ou des fonctions qui n'existent que sur le papier et/ou ne comportent pas de réel suivi; ne pas oublier d'indiquer la pagination exacte des publications, leur lieu d'édition, l'année de parution, etc.; en bref : **présenter le dossier avec le maximum de concision, de clarté *et de sincérité*.**

Le bureau désigne un rapporteur et veille à ce qu'il change chaque année. Nous avons fait tout notre possible pour respecter ce principe malgré les règles nouvelles concernant les conflits d'intérêt.

Classement des publications :

Nous avons refusé en 2008 les critères bibliométriques de l'AERES. *Aux dernières nouvelles, il semble que l'AERES veuille relancer l'établissement de critères bibliométriques. C'est un dossier sensible, qui devra être suivi de près par les membres de la 12e section du CNU qui vont être élus cet automne.* Je rappelle notre position. Par principe nous reconnaissons *toutes* les publications – *et notamment les monographies et les éditions critiques, qui représentent un aspect essentiel de la production et de la diffusion du savoir dans les Humanités*. Un compromis (qui, de notre point de vue, reste en vigueur) a été conclu en juin 2009:

> « Réunie à Paris le 19 juin 2009 sous la présidence du Délégué scientifique de l'AERES chargé de la discipline, la Commission des Revues en **Arts, Lettres, Langues et Sociétés des Cultures Étrangères** composée des Présidents des Sections 11 à 15 du CNU, de Présidents de comités de visite, du représentant du CNRS et d'autres personnalités, a confirmé sa décision de 2008 de ne publier aucun classement de revues sur le site de l'AERES. Il a été convenu que le calcul des publiants serait laissé à l'appréciation du comité de visite, comité ayant été choisi pour sa compétence, et donc apte à juger de la qualité d'une publication quelle que soit la nature de son support. La reconnaissance de la valeur scientifique des revues et publications de ces disciplines se fera donc indépendamment des différents classements bibliométriques qui peuvent exister actuellement. Il va de soi que cette absence de liste officielle de l'AERES ne signifie aucunement que ces travaux ne sont pas reconnus par l'Agence. »

C*e compromis ne dispense nullement les candidats à la qualification de classer correctement leurs publications et travaux*. Les mêmes règles s'appliquent aux candidatures aux promotions et aux CRCT. Nous préconisons le classement suivant :

. ouvrages scientifiques
. ouvrages pédagogiques
. directions de collectifs et actes
. articles - dans revues à comité de rédaction - dans autres revues - dans actes de colloques - dans ouvrages collectifs
. contributions à colloques
. traductions de livres

Dans tous les cas les ***données bibliographiques élémentaires*** *(lieu et date de parution, nombre de pages) doivent être fournies.*

Statistiques des promotions

Promotion au grade de Maître de conférences hors-classe

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Candidatures	34	29	33	48	61	41	27
Promotions	5	6	6	6	8	9	10

Promotion au grade de PR 1e classe

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Candidatures	37	36	42	47	48	37	30
Promotions	5	5	5	3	4	4	5

Promotion au grade de PR de classe exceptionnelle, 1er échelon

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Candidatures	12	15	15	12	18	13	9
Promotions	1	1	1	1	2	2	4

Promotion au grade de PR de classe exceptionnelle, 2e échelon

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Promotions	1	0	0	1	0	0	0

Âge moyen des collègues promus par la 12ème section:

	2005	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
Accès à la HC des MCF	56,6	56,8	53,5	52,16	51,4	49,2	50,4
Accès à la 1e cl. des PR	56,5	56,6	57,6	60	59,5	53	58,4
Accès à la CE des PR	61,8						59,25

Remarques

(a) sur la répartition des candidatures

On observe cette année une accentuation des phénomènes qui se sont dessinés l'an dernier.

Le nombre de candidatures des MCF à la hors-classe est passé de 61 en 2009 à 41 en 2010 et à 27 en 2011. Malgré cela le Ministère a porté le nombre de promotions possibles de 8 à 9 en 2010 et à 10 en 2011, accentuant une démarche démagogique qui dissuade les meilleurs MCF de s'habiliter et aggravant ainsi le tarissement du vivier de qualifiables et de qualifiées aux fonctions de professeur. Cette politique ne peut évidemment se traduire à moyen et long terme que par une baisse de niveau du corps des professeurs (mais à court terme elle permet bien entendu de fixer une partie des enseignants-chercheurs au niveau de rémunération des MCF hors-classe et des professeurs de 2e classe).

Dans le collège des PR on observe les phénomènes incohérents que l'an passé : (a) une diminution globale du nombre des dossiers, (b) une augmentation du nombre de candidatures de très jeunes professeurs et la disparition de dossiers de collègues ayant plus d'ancienneté, qui avaient été évalués favorablement lors des années précédentes – même si le nombre de promotions possibles n'avait pas permis de les retenir.

(b) sur l'âge des promus

Le rajeunissement des MCF promus en HC est l'effet direct de la politique ministérielle ; en sept ans il a été d'environ 7 ans – ce qui est spectaculaire mais se répercute négativement sur le renouvellement du corps des professeurs.
Nous avions mis en garde l'an dernier contre une interprétation optimiste de la baisse du passage à la 1e classe des PR de 59,5 ans à 53 ans. De fait, nous sommes revenus à une moyenne d'âge « normale » : 58 ans et demi !
En ce qui concerne la classe exceptionnelle des PR, les statistiques sont peu significatives vu le faible nombre de promotions. Toute amélioration se traduit de façon exagérée. Le fait que nous ayons pu obtenir cette année une promotion de plus au premier échelon de la classe exceptionnelle a eu pour conséquence de ramener la moyenne d'âge de 62 à un peu plus de 59 ans.

4.2. Congés dits « sabbatiques » (Congés pour recherche ou conversion thématique)

La 12ème section disposait *en tout et pour tout de 3 semestres* (comme en 2010). Depuis 2007, le nombre des candidatures a considérablement diminué ; l'année 2009 avait même été marquée par ce qu'on pouvait interpréter comme un signe de découragement : 6 candidatures de MCF seulement, *aucune* candidature de professeur. Cette année 5 professeurs et 10 MCF se sont portés candidats.

La section a validé une liste comportant un classement de 3 MCF et sollicité qu'en cas de reliquat un semestre supplémentaire lui soit accordé pour une collègue PR. Il est important de rappeler que la 12e

section encourage certes les projets d'HDR mais demeure très ouverte aux autres projets de recherche pourvu qu'ils soient solidement argumentés sur le plan scientifique comme sur le plan de la faisabilité (calendrier, perspectives de publication, etc.).

4.3 Validation de services

Cette procédure concerne les collègues enseignants-chercheurs qui peuvent faire état de services dans l'enseignement supérieur, en France ou/et à l'étranger, antérieurs à la nomination dans le corps des maîtres de conférences ou des professeurs. Nous n'avons pas eu à traiter de demande en 2011.

_____

La section que je représente a été élue en 2007 et a géré les études germaniques, néerlandaises, scandinaves et nordiques de 2008 à 2011. Son mandat se termine *de facto* à la date du présent compte rendu de mandat. Au nom de tous mes collègues membres de la 12e section du CNU je formule l'espoir que notre action aura été jugée techniquement efficace et déontologiquement irréprochable.

Le Président de la 12e section
Gérard RAULET