Études germaniques, néerlandaises et scandinaves
12e section du C.N.U.
Compte rendu de la session 2008

1. Renouvellement du CNU

Le Conseil National des Universités (C.N.U.) a été renouvelé à l'automne 2007 pour quatre ans. Sa 12e section comprend 36 membres : 18 professeurs et 18 maîtres de conférences. Deux tiers de la section sont élus, un tiers est nommé par le Ministère. Les élections pour la 12e section ont donné les résultats suivants (entre parenthèses le nombre de sièges) :

PROFESSEURS	**MAÎTRES DE CONFÉRENCES**
Liste indépendante AUPEL 35 (4)	Liste SNESup 72 (5)
Liste SNESup 29 (3)	Liste indépendante AUPEL 55 (4)
Liste indépendante Mondot 23 (3)	Liste indépendante Silhouette 39 (2)
Syndicat autonome 18 (2)	Syndicat autonome 22 (1)

Le bureau élu suite à ces élections a la composition suivante : Président : Gérard Raulet ; 1er vice-président : Jean Mondot ; 2e vice-président : Michelle Le Bars ; Assesseur : Hilda Inderwildi.
La liste des membres élus et nommés de la 12e section dont le mandat commence en 2008 et s'achève en principe en 2011 figure dans l'annexe 1.

2. Missions du CNU

2.1. Qualifications et gestion des carrières

Les sections du C.N.U. siègent deux fois par an, pour la procédure de qualification et pour la gestion des carrières des enseignants-chercheurs. Voir infra le rapport détaillé sur ces deux sessions.

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

Une troisième réunion a lieu dans le cadre du **groupe III** réunissant les bureaux des sections 7 à 15.
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.

2.3. Conférence Permanente des CNU (CP-CNU)

Cantonné statutairement jusqu'en 2005 à ces fonctions, le CNU a été reconnu officiellement par le Ministère comme instance de consultation. A cette fin a été constituée une **Conférence Permanente des CNU (CP-CNU)** au sein de laquelle les bureaux des sections sont représentés. Une Assemblée Générale annuelle réunit l'ensemble des bureaux de section. Elle élit un bureau qui représente les sections du CNU auprès du Ministère. L'activité de la CPCNU a été particulièrement chargée en 2007-2008 en raison des grandes manœuvres lancées par le gouvernement (loi LRU, réforme des procédures d'évaluation de l'enseignement et de la recherche – AERES –, etc. Voir infra). ***Un des enjeux essentiels est le maintien du CNU comme instance d'évaluation des personnels enseignants-chercheurs***.

3. Session de qualification

3.1. Rappel des procédures

Les candidats à l'inscription sur les listes de qualification doivent d'abord 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*. Le dossier proprement dit doit être envoyé aux deux rapporteurs dès que le candidat est avisé de leurs noms et adresses.
ATTENTION : Le Ministère s'efforce avec persévérance d'avancer le calendrier de qualification. L'opposition quasi unanime des sections du CNU a pour l'instant endigué le désir du Ministère d'avancer le calendrier des qualifications (qui aurait eu pour conséquence la date limite du 1er décembre pour les soutenances en 2008, et même du 23 novembre à partir de 2009). Néanmoins, la date limite des soutenances de thèses et d'HDR sera le 10 décembre 2008, celle de l'envoi des dossiers de qualification aux rapporteurs le 15 décembre. Les emplois mis au concours seront publiés au BO avant le 30 janvier 2009.

3.2. Qualification aux fonctions de professeur

Sur les 17 candidats qui ont déposé une demande d'inscription (17 en 2004, 18 en 2005, 13 en 2006, 19 en 2007), 12 seulement ont fait parvenir leur dossier aux rapporteurs désignés.
Sur ces 12 candidats dont le dossier a été examiné par le CNU, 7 ont été inscrits sur la liste de qualification, soit 58,33% (63,6% en 2004, 50% en 2005, 58% en 2006, 66% en 2007 – les fluctuations en pourcentage ne paraissent importante que parce qu'il s'agit de petits nombres).

Statistiques par âge et par sexe

Inscrits	âge moyen*	**Hommes**	**Femmes**
2007	48,6 ans	**42%**	**58%**
2008	50,4 ans	8, soit 47%	9, soit 53%
Qualifiés			
2008	47,6 ans	3, soit 43%	4, soit 57%

* Hommes : 49 ans – Femmes : 51,7 ans.

Statistiques par titres et diplômes

	Inscrits	**Qualifiés**
HDR française	13 (12 en 2007)	5
Habilitation allemande	3 (5 en 2007)	1
Titre néerlandais	0	0
Titre aire scandinave et nordique	1	1
Autres pays	0 (2 habilitations suisses en 2007)	0

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

	Inscrits	**Qualifiés**
Littérature	5 (7 en 2007, y compris arts)	2
. dont études scandinaves	1	1
Histoire des idées	3	3
. dont études néerlandaises	1	1
Civilisation	4 (6 en 2007, y compris histoire des idées)	1
. dont histoire	3	1
Linguistique	5 (2 en 2007, y compris didactique)	1

Tableau récapitulatif par spécialités
• des emplois ouverts au concours 2008 (11 postes)
• des emplois pourvus (R = recrutement, M = mutation, NP = non pourvu).
Il est de plus en plus impossible d'appliquer aux statistiques de recrutement la nomenclature des spécialités, sauf dans quelques cas rarissimes ; les profils larges et généralistes reflètent le repli des études germaniques sur des positions visant à couvrir tous les besoins existants.

	Emplois mis au concours	**Emplois pourvus**
Littérature	2 (Paris 3, Paris 4)	M 1 - NP : Paris 4(3)
Histoire des idées	0	0

Civilisation	1 (Reims)	R 1
Linguistique	0 (stricto sensu)	0
LEA	1 (Grenoble III)	R 1
Profil mixte LEA / LLCE	2 (Paris 4, Strasbourg 2)	R 2
Profil large (1)	2 (Clermont II, Dijon)	R 1 – NP : Dijon
Profil généraliste (« allemand »	2 (Lyon 3, Réunion)	R 2
Profil spécifique (2)	1 (Paris 10)	R 1

(1) associant au moins deux composantes de la discipline - par exemple : Clermont-Ferrand II (« allemand, histoire des idées, civilisation du 18e siècle, études interculturelles »), Dijon (« grammaire et linguistique appliquée, langue, littérature et civilisation étrangère, langues étrangères appliquées et langue de spécialité »)
(2) allemand / études juridiques (Paris 10)
(3) il s'agit du poste de médiévistique

COMMENTAIRE : Sur 11 emplois au concours 7 ont été pourvus par recrutement, 2 par mutation. Deux emplois n'ont pas été pourvus. La répartition recrutements / mutations est très favorable aux nouvelles candidatures (trop peu nombreuses).

3.3. Qualification aux fonctions de maître de conférences

Sur 67 inscriptions 7 dossiers n'ont pu être examinés (6 dossiers absents, 1 dossier incomplet et irrecevable). Les chiffres sont stables en ce qui concerne le nombre des candidatures mais méritent d'être confrontés au nombre de postes mis au concours (voir plus loin) car **le vivier de qualifiés sans poste croît**.

	2005	2006	2007	**2008**
Total des candidatures	60	75	74	**67**
Dossiers recevables	54	69	61	**60**
Total des qualifiés	28	45	39	**36**

Statistiques par âge et par sexe

Inscrits	âge moyen	**Hommes**	**Femmes**
2007	38,6 ans	41,9%	58,1%
2008	35,4 ans	18, soit 27%	49, soit 73,13%
Qualifiés			
2008	35,36 ans	8, soit 22,22%	28, soit 77,78%

De 2000 à 2007 le pourcentage de candidates s'établissait en moyenne à 61,5 %. La féminisation du vivier des MCF est manifeste.

On peut ajouter aux données statistiques antérieures diffusées par le président de la 12e section les observations suivantes :

Répartition des candidats dans les tranches les plus jeunes en 2008 *	Hommes	Femmes
26 – 30 ans	3 (33,33%) / 1 (11,1%)	6 (66,66%) / 8 (88,9%)
31 – 35 ans	4 (13,33%) / 3 (23%)	26 (86,66%) / 10 (77%)

* Le premier chiffre indique le nombre de candidats, le deuxième chiffre le nombre de qualifiés.

Statistiques par titres et diplômes

	Inscrits	Qualifiés
Doctorat français	52	31
Doctorat allemand	10	4
. dont doctorats en co-tutelle	*13*	*8*
Habilitation allemande	1	0
Doctorat autrichien	1	1
Doctorat néerlandais	1	0
Doctorat aire scandinave et nordique	1	0
Autres pays	1	0

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

Tableau récapitulatif par spécialités

• des candidats inscrits sur la liste de qualification MCF

	Inscrits	Qualifiés
Littérature	24 (31 en 2007, y compris arts)	16
Histoire des idées	8	5
Histoire de l'art	3	0
Civilisation	21 (24 en 2007, y compris histoire des idées)	9
Linguistique	11 (7 en 2007, 10 en 2006)	6

Tableau récapitulatif par spécialités

• des emplois ouverts au concours 2008 (22 postes au total)

• des emplois pourvus (R = recrutement, M = mutation, NP = non pourvu).

La nomenclature ci-dessous est bien entendu imparfaite ; elle reflète néanmoins – en dehors des filières professionnalisées – une tendance générale aux profils larges et généralistes. Le nombre de postes en linguistique relève d'une conjoncture exceptionnelle.

	Emplois mis au concours	Emplois pourvus
Littérature	4 (Clermont : 2 postes ; Nantes : 2 postes)	R 4
Histoire des idées	0	0
Civilisation	1 (Aix-Marseille)	R 1
Linguistique	5 (Paris 4 : 3 postes ; Mulhouse, Nancy 1)	M 3 - R 2
LEA & filières professionnalisées	5 (Clermont, Paris 13, Lille 3, Paris 5, Strasbourg 2)	M 1 – R 3– NP : Lille 3
Profil mixte LEA / LLCE	2 (Valenciennes, Le Mans	R 2
Profil large (1)	1 (Mulhouse	M 1
Profil généraliste (2)	4 (St Etienne, Metz, Strasbourg 2 : 2 postes)	M 1 – R 3

(1) associant au moins deux composantes de la discipline.

(2) Par exemple « allemand » (Metz) ou « langues, littératures et civilisations scandinaves » (Strasbourg 2)

COMMENTAIRE : Deux tiers des postes mis au concours (15 sur 22) ont été pourvus au recrutement, 6 seulement à la mutation. La pratique des commissions de spécialistes a donc été extrêmement favorable aux candidats au recrutement – ce qui est heureux compte tenu de l'important vivier de qualifiés.

3.4. Commentaires sur la session de qualification et de recrutement 2008

(1) Recours :

La session 2008 n'a donné lieu à aucune demande de réexamen par le groupe III. Mais elle a été marquée par des demandes d'information et des demandes en recours gracieux (trois en tout – 2 émanant de candidats à la qualification aux fonctions de PR, 1 d'une candidate aux fonctions de MCF).

L'émotion particulière suscitée par le cas d'un candidat PR recalé a été l'occasion de rappeler le mode de fonctionnement du CNU – audition de deux rapports, discussion, vote à bulletin secret.

(2) Accès aux fonctions de professeur :
Le nombre de collègues habilités et inscrits sur la liste de qualification PR reste à un niveau trop bas : 10 en 2004, 7 en 2005 et 2006, 10 en 2007, 10 en 2008. Cette situation s'explique principalement par l'insuffisance du nombre de candidats. Le nombre d'emplois de PR mis au concours (11 postes) est cette année encore supérieur au nombre de candidats qualifiés lors de la session correspondante.
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). Nous rappelons donc à la fin du présent rapport les recommandations concernant les critères de sélection. **Elles n'ont pas varié (cf. ci-après l'annexe 2, en tous points identique à celui diffusé par le précédent CNU)**. Il a toujours été souligné que 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 : 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), 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).

(4) Accès aux fonctions de maître de conférences :
En chiffres bruts, le nombre de qualifiés se situe à un niveau comparable à celui des années passées : 36 contre 39 en 2007 et 45 en 2006. A la différence de la situation qui règne pour l'accès aux fonctions de professeur, le pourcentage d'inscrits sur les listes de qualification est bien supérieur à celui des emplois mis au concours dans l'année.
Après une chute brutale en 2002, le nombre des emplois de MCF mis au concours s'est à peu près stabilisé : 22 postes cette année (25 postes en 2007, 24 postes en 2006, 23 en 2005). Mais dans la mesure où la section qualifie entre 35 et 40 candidats chaque année, il s'est constitué un «vivier» important de candidats qualifiés de grande valeur qui n'ont pas encore été recrutés comme MCF.
La pratique des commissions de spécialistes a été jusqu'à présent favorable aux candidats au recrutement - il s'agit là d'un constat objectif, non d'une quelconque option du CNU en faveur des recrutements plutôt que des mutations ; notre position est que les deux types de candidature doivent être mis en concurrence, ce qui a souvent été le cas et n'a, comme on peut le constater, nullement nui aux candidats au recrutement.

4. Gestion des carrières

4.1 Congés dits « sabbatiques » (Congés pour recherche ou conversion thématique - CRCT

La 12ème section disposait en 2008 *en tout et pour tout de 2 semestres* (au lieu de 3 semestres en 2007). En 2006, le nombre de demandes de « congé pour recherches ou conversion thématique » (CRCT) était monté en flèche (15 demandes en 2006 contre 6 en 2004 et 7 en 2005). En 2007, on avait observé en revanche un recul des candidatures: 10 au total (5 PR, 5 MCF). En 2008 10 candidatures ont également été présentées (3 PR, 7 MCF).

La section a validé une liste comportant un classement de 4 personnes : 1 MCF, 1 PR, 2 MCF. Si seuls les deux premiers collègues classés sont assurés d'obtenir un semestre, il est arrivé par le passé qu'un reliquat puisse être accordé aux sections qui avaient pris soin de classer des candidats supplémentaires et de justifier les raisons de ce classement. Ce fut le cas en 2007.

Il est recommandé aux candidats de présenter un dossier bien argumenté, appuyé sur un *projet de recherche crédible et précis* et faisant le cas échéant valoir des responsabilités lourdes qui en ont entravé ou retardé la réalisation.

4.2 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.
Il y a eu en 2008 quatre demandes de validation. La réglementation prévoit la validation des années d'enseignement postérieures à l'obtention du doctorat ou de l'habilitation. Pour trois des quatre collègues, la section a reconnu pour leur classement dans le corps des MCF ou de PR des « durées de fonction équivalentes » allant de de 1 à 9 ans.

4.3 Promotions 2008

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.
Le bureau désigne un **rapporteur pour chaque collègue parvenu au dernier échelon de sa classe et ayant présenté un dossier de promotion**. Le bureau veille à ce que le rapporteur qu'il désigne change chaque année. Dans le cas où le nombre de possibilités de promotion est plus généreux, le principe de « descendre » à l'avant-dernier échelon est acquis.
Cela n'a pas été le cas en 2008, les possibilités de promotion relevant du CNU étant en régression pour le passage à la première classe des professeurs (3 promotions CNU contre 5 en 2007) et demeurant stable pour le passage à la Hors-classe des MCF (6 promotions) et à la classe exceptionnelle des professeurs (1 promotion – à laquelle s'ajoute toutefois une promotion au 2e échelon de la classe exceptionnelle). Au total 11 collègues pouvaient donc être promus en 2008 (contre 12 en 2007). Puisqu'on est entré dans la logique des petits nombres, cette différence compte.
Comme les années précédentes la 12e section a donc décidé de prendre en compte en 2008

(a) pour l'accès à la Hors-classe des MCF les demandes des maîtres de conférence ayant atteint le 8ème échelon de la classe normale ;
(b) pour le passage des Professeurs à la 1ère classe le 6e échelon de la 2e classe ;
(c) pour le passage des Professeurs de 1ère classe à la classe exceptionnelle le 3e échelon de la première classe.

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.** ***Nous reviendrons ci-après sur la question du classement des publications.***

Rétrospective des promotions

Promotion	au grade de PR 1e cl.	au grade de PR CE 1er éch.	au grade de PR CE 2e éch.	au grade de MCF Hors-classe
Candidatures	47 42 en 2007, 36 en 2006, 37 en 2005	12 15 en 2007, 15 en 2006, 12 en 2005	1	
Promotions	3 5 en 2007, 2006 et 2005	1 1 en 2007, 2006 et 2005	1 0 en 2007, 0 en 2006, 1 en 2005)	6 6 en 2007, 6 en 2006, 5 en 2005

À ces promotions par le C.N.U., qui représentent la moitié du contingent total, il faut ajouter les promotions par les universités.

Le tableau suivant indique l'âge moyen des collègues promus par la 12ème section:

	2005	2006	2007	2008
Accès à la HC des MCF	56,6	56,8	53,5	52,16
Accès à la 1e cl. des PR	56,5	56,6	57,6	60
Accès à la CE des PR	61,6*			

* Vu le faible nombre de promotions, cette moyenne a été établie sur les sept dernières années

La moyenne d'âge des promus à la 1ère classe des PR ne cesse d'augmenter. On observe le phénomène inverse chez les MCF. De toute évidence les MCF misent plus sur une promotion à la hors classe (qui a la même échelle indiciaire que les PR de 2e classe) que sur les bénéfices à escompter d'une HDR. Compte tenu des charges croissantes qui incombent aux professeurs, il est urgentissime de rendre leurs perspectives de carrière plus attratives.
La hors classe des MCF est attribuée en principe à des collègues qui se sont montrés actifs sur tous les plans au cours de leur carrière mais qui, selon toute vraisemblance, ont renoncé à soutenir une HDR. La moyenne d'âge des candidats à la qualification PR étant proche de 50 ans, le renoncement à l'habilitation ne devient probable qu'au-delà de 55 ans. Cependant, afin de ne pas valoriser exagérément le facteur ancienneté, la 12e section a décidé d'examiner en plus des demandes venant de collègues parvenus au 9e échelon de la classe normale celles présentées par les collègues encore au 8ème échelon (*cf.* plus haut). Quant aux maîtres de conférences habilités, voire qualifiés aux fonctions de PR, si leur promotion à la hors classe n'est pas automatique (ils ont normalement vocation à se porter candidat à des postes de professeurs vacants), il est tenu compte de leur âge et des possibilités qu'ils ont réellement d'être recrutés comme PR.

4.4. Evolution des compétences du CNU

L'attribution des **PEDR** relève désormais des établissements. Il ne semble pas que l'avis du CNU sera sollicité.

Il en va de même pour les **CRCT** ; le rapport Schwartz (p. 131) envisage toutefois un avis préalable du CNU.

Quant aux **promotions**, le rapport Schwartz (p. 128) préconise la création d'un dossier individuel de carrière pour chaque enseignant ; ce dossier conservera la mémoire des évaluations récurrentes. L'enseignement serait évalué au niveau local à partir de critères validés par l'AERES (rapport Schwartz, p. 128), la recherche serait évaluée au niveau national par le CNU (p. 129).

La logique générale (conforme à la LRU) conduit au localisme ; le rapport Schwartz envisage même un avancement au choix au niveau local (p. 133). Si l'avis du CNU est sollicité, la synthèse des évaluations – scientifique et d'enseignement – des enseignants-chercheurs se fera de toute façon au niveau local.

La CP-CNU défend quant à elle **le principe que l'évaluation des personnes reste de la compétence des sections du CNU**.

En ce qui concerne **la modulation des services des enseignants-chercheurs** (répartition entre l'enseignement, la recherche et l'administration) envisagée par la commission Schwartz, la CP-CNU est opposée à la création d'un corps de purs enseignants dans l'enseignement supérieur.
Elle insiste sur
- la nécessité de maintenir pour les enseignants-chercheurs un statut national de fonctionnaires d'Etat qui garantisse leur liberté de recherche et de création.
- le maintien d'une complémentarité de gestion entre les instances locales et une instance nationale (composée en majorité de pairs élus, paritaire rang A/rang B et organisée en discipline).
- la reconnaissance de la pluralité des missions, laquelle suppose :
    - la mise en place d'un cadrage national avec la réalisation d'un tableau national d'équivalences entre les activités qui relèvent des différentes missions,
    - la passation d'une sorte de « contrat » entre l'enseignant-chercheur et l'université afin d'acter ses engagements,
    - une évaluation des activités des enseignants-chercheurs qui tiennent compte de toutes les missions et pas uniquement de la recherche comme c'est trop souvent le cas aujourd'hui.

A propos de ces deux points la CP-CNU formule des inquiétudes sur
- la procédure de désignation des évaluateurs nationaux (la commission n'est pas favorable à des évaluateurs élus mais entend les arguments de la CP-CNU sur les problèmes récurrents que rencontre le CNU au niveau de certaines désignations ; la question du mode de désignation des experts de l'AERES est posée).
- l'indépendance intellectuelle des enseignants-chercheurs, en particulier sur la définition de leurs axes de recherche. La CP-CNU développe l'idée que le contrat entre l'université et l'enseignant-chercheur, qui permet la modulation de ses missions, ne soit pas imposé mais qu'il soit optionnel et que l'enseignant-chercheur garde la possibilité de rester à un statut « de base » qui comporte uniquement une fixation de ses horaires d'enseignement et de recherche.
Ces inquiétudes sont justifiées par la ligne dure représentée par le bureau de la CPU (Conférence des présidents d'université).

4.5. Evaluation des établissements et des équipes de recherche

Désormais cette mission, jadis confiée aux experts de la DS 6 du Ministère de la recherche et de l'enseignement supérieur, est déléguée à une agence, l'AERES, dont l'organisation et le fonctionnement sont décrits par le décret 2006-1334 du 3 novembre 2006.

Cette agence fait partie du vaste mouvement de conversion de l'administration publique à la gestion privée. Mis en œuvre hâtivement, ses critères d'évaluation des équipes de recherche et des établissements ont entraîné quelques remous ces derniers mois.

L'affaire des « critères bibliométriques » permettant de chiffrer les « publiants » et les « non publiants » d'un laboratoire de recherche a suscité un certain émoi dans la communauté universitaire. L'AERES a donc réuni des groupes de travail censés élaborer des listes de référence pour la reconnaissance des publications. Le (quadruple !) problème était (a) que l'AERES partait d'une liste de revues et négligeait non seulement les collectifs mais… les monographies et les éditions critiques qui constituent la part la plus importante de la tradition philologique des Humanités ; (b) que l'AERES partait d'une liste de revues établie par la « Fondation européenne de la science », qui ne constitue en rien une autorité scientifique reconnue ; (c) que le principe de classement de la FES (ESF), censé être le « rayonnement » des revues, privilégiait de facto le vecteur anglophone ; (d) que la distinction publiant / non-publiant – établie sur ces bases extrêmement contestables – risquait d'être exploitée pour l'évaluation des personnels. Nous aurions la mémoire bien courte si cela ne nous rappelait pas le projet de « Réforme Belloc » visant à établir des statuts différents pour les enseignants-chercheurs et les enseignants « tout court ».

Il me paraît important de rassurer et d'encourager nos collègues, et tout particulièrement les maîtres de conférences qui sont très nombreux à m'avoir fait part de leurs inquiétudes. La ligne de la 12e section du CNU (et jusqu'à preuve du contraire celle du groupe III et de la CP-CNU) consiste à (1) défendre le principe de l'évaluation *des personnes* par une instance élue indépendante (actuellement le CNU), (2) défendre la spécificité de nos disciplines de lettres et sciences humaines (et en l'occurrence de langue, littérature et civilisation étrangères), qui ne sauraient entrer dans le moule « scientifique » de l'AERES (selon lequel seules les publications dans des revues prétendument « reconnues » comptent). Cette fermeté nous a permis, le 19 septembre dernier, d'imposer le principe de l'évaluation « au cas par cas » des équipes de recherche et la prise en compte de tous les types de travaux et publications.

5. Information

Le projet de site internet est devenu réalité, la CP-CNU hébergeant sur son site l'information diffusée par l'ensemble des sections (entre autres le présent rapport annuel, qui est par ailleurs accessible sur le site de l'AGES). On trouvera notamment dans les pages de la 12e section :
- une présentation succinte de la section et de son périmètre ;
- la liste des membres de la section ;
- sous l'intitulé « Vie de la section » diverses informations conjoncturelles (agenda des réunions, comptes rendus de réunions diverses, etc.) ;
- un dossier « Qualification » comportant un exposé détaillé des critères ainsi que des conseils aux candidats.

Gérard RAULET
président de la 12ème section.

ANNEXE 1

Composition de la Section 12 - Langues et litteratures germaniques et scandinaves (2008-2011)

PROFESSEURS DES UNIVERSITES

Membres élus

Mme Danièle ARNAUD BELTRAN-VIDAL (Lyon 2)
M. Jean-Paul CAHN (Paris 4)
Mme Martine DALMAS (Paris 4)
Mme Françoise GOURON-KNOPPER (Toulouse 2)
M. Michel GRUNEWALD (Metz)
Mme Brigitte LUCK-LESTRADE (Cergy-Pontoise)
M. Fabrice MALKANI (Lyon 2)
M. Jean MONDOT, *1er vice-président* (Bordeaux 3)
M. Gérard RAULET, *Président de section* (Paris 4)
M. Jérôme VAILLANT (Lille 3)
M. Marcel VUILLAUME (Nice)
M. Ralf ZSCHACHLITZ (Lyon 2)

Membres nommés

Mme Florence BANCAUD (Aix-Marseille 1)
M. François GENTON (Grenoble 3)
Mme Françoise LARTILLOT (Metz)
M. Jean-Marie MAILLEFER (Paris 4)
Mme Françoise RÉTIF-ROUSSIGNOL (Rouen)
Mme Anne-Marie SAINT GILLE (Lyon 2)

MAITRES DE CONFERENCES

Membres élus

M. Olivier AGARD (Paris 4)
M. Jean-Louis GEORGET (Paris 13)
M. Marc GLADIEUX (Lille 3)
Mme Hilda INDERWILDI, *Assesseur* (Toulouse 2)
Mme Anne LARRORY (Paris 3)
Mme Michelle LE BARS, *2e vice-président* (Rennes 2)
M. Gilles LEROUX (Besançon)
M. Gilbert MAGNUS (Lille 3)
Mme Cécile MILLOT (Reims)
Mme Elisabeth ROTHMUND (Paris 12)
Mme Marielle SILHOUETTE (Paris 4)
M. Marcel TAMBARIN (Dijon)

Membres nommés

Mme Sylvie ARLAUD (Lyon 2)
Mme Françoise BARTHELEMY (Paris 12)
M. Patrick DEL DUCA (Clermont-Ferrand 2)
M. Antoine GUEMY (Lille 3)
M. Stéphane PESNEL (Paris 4)
Mme Isabelle RUIZ (Rennes 2

ANNEXE 2
Texte d'information à l'intention des candidats à l'inscription sur les listes de qualification aux fonctions de maître de conférences et de professeur.

Le but de ce texte adopté en octobre 2000 par la 12e section est de permettre aux candidats potentiels d'évaluer leurs chances d'être inscrits sur l'une ou l'autre des listes de qualification. Structuré en trois chapitres, il définit le « périmètre » de compétence de la section, précise les critères quantitatifs et qualitatifs appliqués aux travaux de recherche, ainsi que les éléments pris en compte pour évaluer la capacité du candidat à exercer les fonctions d'enseignant-chercheur dans un établissement supérieur français. Tout en étant explicite, ce document ménage la marge d'appréciation dont toute assemblée doit pouvoir disposer si elle veut délibérer valablement. Entre-temps, la plupart des autres sections du CNU ont rédigé des documents comparables qui figurent avec le nôtre sur le site du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Compétences de la section du CNU

L'inscription sur la liste de qualification est valable pour quatre ans. Elle relève de la compétence exclusive des sections du Conseil National des Universités. Ces dernières interviennent actuellement en amont des instances de recrutement locales propres aux établissements (anciennes commissions de spécialistes ou comités de sélection tels que prévus par la loi LRU), c'est-à-dire que les instances locales procèdent à un choix parmi des candidats qualifiés par une section du CNU.

La 12ème section du CNU est investie des missions suivantes:
• Elle délimite le périmètre de la section dans ses diverses composantes. Ce périmètre n'est pas fixé une fois pour toutes ; le CNU peut l'ajuster en fonction de besoins nouveaux — tout en se gardant d'empiéter sur les compétences d'autres sections du CNU.
• Elle définit les critères scientifiques pour le recrutement de maîtres de conférences et de professeurs. Ces critères s'appuient sur les textes réglementaires ; leur application fait l'objet des délibérations de la section, qui visent notamment à prendre en compte la spécificité et l'évolution des composantes de la discipline.
• Elle apprécie, sur la base de *rapports écrits*, si les candidats à la qualification sont aptes, par leur formation, leurs travaux et leur expérience, à exercer dans un établissement supérieur français les fonctions auxquelles ils postulent.

Délimitation du périmètre de compétence de la 12ème section

La 12ème section regroupe les études germaniques, néerlandaises, scandinaves et yiddish. Ces "études", centrées sur les faits de culture et de langue des aires concernées, se sont diversifiées au cours de l'histoire en une série de composantes : langues, littératures, civilisations, histoire des idées, linguistique, didactique.
Durant la session 2000, la 12ème section a admis pour la qualification des travaux relevant pour partie des sciences du langage ou de la littérature comparée. La condition est que ces travaux aient majoritairement pour objet une des langues et/ou une des aires culturelles qui relèvent de la section.
Les choses sont plus délicates pour les disciplines pour lesquelles d'autres sections du CNU ont une fonction d'expertise. Certaines spécialités — comme l'histoire et la philosophie — possédant leur propre section du Conseil National des Universités ont néanmoins traditionnellement leur place dans la 12ème section dans les cas où elles se combinent à une très bonne maîtrise de la langue écrite et parlée de l'aire culturelle étudiée et s'inscrivent dans une perspective interculturelle.
Dans les cas où les travaux présentés portent sur le droit ou de l'économie, la 12ème section se décide au cas par cas. Entrent en ligne de compte notamment
• la place qu'occupe dans les travaux du candidat l'analyse de faits de langue ;
• la composition du jury de thèse et/ou d'habilitation, dans lequel doivent figurer, en plus de germanistes, des spécialistes de la discipline « exogène ».

La filière de Langues Etrangères Appliquées et d'autres filières professionnalisantes font apparaître des besoins nouveaux auxquelles la 12e section doit également répondre (communication, ingénierie linguistique, multimédia).

Quantité et qualité scientifique des travaux

La décision de qualifier ou de ne pas qualifier est prise à l'issue de l'audition de deux rapports et d'une délibération conclue par un vote à bulletins secrets.

A. Candidats à la qualification aux fonctions de MCF

La condition pour la qualification est que le candidat ait soutenu une thèse de doctorat. Ce travail de recherche doit témoigner à la fois de connaissances précises dans un domaine des études germaniques ou scandinaves et d'une pratique méthodologique transférable à d'autres corpus ; pour ceux des candidats qui ont soutenu leur thèse depuis plusieurs années, des articles et/ou des contributions publiés entre-temps sont un élément d'appréciation.
La mention obtenue joue un rôle important mais non déterminant car les universités ont dans ce domaine des pratiques très diverses. L'une des fonctions du CNU est justement d'harmoniser dans ses décisions des pratiques locales hétérogènes. Le rapport de soutenance est un élément d'autant plus important qu'il émane d'un jury largement représentatif.

B. Candidats à la qualification aux fonctions de PR

L'article 4 de l'arrêté de novembre 1988 qui fixe les conditions de l'habilitation à diriger des recherches indique que les candidats peuvent présenter « soit un ou plusieurs ouvrages publiés ou dactylographiés, soit un dossier de travaux, accompagnés d'une synthèse de leur activité scientifique faisant apparaître leur expérience dans l'animation d'une recherche ».
S'inspirant de ces directives générales valables pour l'habilitation, la 12ème section précise un certain nombre d'éléments d'appréciation pour la qualification:

- Même si la thèse de doctorat n'entre plus en compte *stricto sensu* pour la qualification, ses conséquences plus ou moins positives pour la suite des activités scientifiques ne peuvent être tenues pour négligeables ;
- les travaux postérieurs à la thèse peuvent prendre la forme d'un ou plusieurs ouvrages scientifiques publiés ou dactylographiés, ou être constitués d'articles et/ou de contributions ; dans ce cas, ils devraient avoir en pages cumulées l'ampleur d'un ouvrage d'au moins 250 pages;
- *la synthèse que doit présenter le candidat à la qualification n'est pas un simple résumé de son activité scientifique mais une véritable réflexion sur la ou les méthodes appliquées dans ses recherches. Une attention particulière est accordée à la réflexion personnelle du candidat sur le ou les thèmes abordés, sur leur articulation, les perspectives ouvertes par la recherche et l'apport à la discipline* ;
- les travaux présentés doivent porter sur un corpus et mettre en oeuvre une méthodologie qui garantissent que le candidat pourra diriger et animer avec compétence des recherches dans un domaine suffisamment étendu ;
- les traductions réalisées par le candidat sont prises en compte comme complément — à la condition qu'elles donnent lieu à une réflexion théorique approfondie.

Pour les deux niveaux, une expérience professionnelle acquise hors de l'enseignement peut dans certaines conditions constituer un élément d'appréciation.

Evaluation de la capacité à exercer les fonctions d'enseignant-chercheur

Dans tous les cas, le candidat aux fonctions d'enseignant-chercheur doit avoir fait la preuve de sa capacité à assurer dans un département d'allemand, de néerlandais ou d'études scandinaves un enseignement plus large que sa spécialité de recherche. En France, les travaux universitaires sont, en règle générale, rédigés et soutenus en français. Il faut donc d'autres éléments pour apprécier la capacité

des francophones d'enseigner dans un département de langue. Le succès au CAPES et/ou à l'agrégation, sans être obligatoire, est à cet égard un indice important. Il témoigne chez les non-francophones d'un savoir minimum en français. Par ailleurs, les travaux présentés doivent attester que l'enseignant-chercheur qualifié saura jouer le rôle de « passeur » entre au moins deux langues et deux cultures, celle du pays de référence et celle des étudiants à qui il s'adressera.
Pour les candidats étrangers, une expérience suffisante de l'enseignement dans le contexte universitaire français, comme enseignant-chercheur invité et/ou associé, est un élément d'appréciation important. Le fait d'avoir exercé des fonctions administratives et/ou des responsabilités pédagogiques est pour tous les candidats un point positif.

La 12ème section du C.N.U., octobre 2000