

# LA VIE DE LA DISCIPLINE

## Le rapport 2010 du CNU

### Olivier Nay : « Il faut des garde-fous sérieux qui empêchent les conflits d'intérêt »

Olivier Nay, vous être président de la section 04 du CNU et vous venez de publier un rapport très complet sur les résultats du travail de qualification et d'avancement effectué le CNU pour l'année 2009-2010. C'est un document précieux pour les universitaires et nous vous félicitons de ce résultat. Pourquoi ce rapport ?

La rédaction d'un rapport annuel est une obligation fixée par décret. Néanmoins, jusqu'à récemment, cette obligation était plus ou moins suivie selon les périodes et selon les sections du CNU. Dans notre section, les présidents qui se sont succédé ces dernières années ont rédigé des rapports. Toutefois, ils comportaient peu de résultats statistiques et leur diffusion restait assez limitée. Il m'a été d'ailleurs impossible de retrouver les rapports antérieurs à 2004 et je n'ai pas réussi à mettre la main sur le rapport 2007.

Publier un rapport plus complet, sur les pratiques de la section et, plus généralement, sur certaines tendances propres à notre discipline, faisait partie de mes engagements initiaux, pris au moment de l'élection à la présidence de la section de science politique. Trop de remarques critiques circulaient sur le fonctionnement du CNU en général, notamment sur l'opacité qui entoure ses décisions. Durant la réforme de 2007, la méfiance de la nouvelle équipe qui entourait la ministre de l'enseignement supérieur d'une part, une crise au sein de la section 19 (sociologie, démocratie) d'autre part, n'ont cessé d'alimenter la critique sur le travail du CNU, alors même que je voyais, au sein de ma section, des rapporteurs qui travaillaient consciencieusement et ne comptaient pas leur temps au service de cette mission d'intérêt général.

Tout ceci m'a laissé penser qu'il était opportun d'introduire plus de transparence dans nos pratiques et de diffuser un maximum d'informations, afin de répondre aux interrogations de la communauté des politistes.

J'ai donc élaboré une grille d'indicateurs qui me semblaient pertinents. Lors de la session 2010, nous avons saisi un maximum de données sur les candidats. Ces informations m'ont permis, en septembre dernier, de procéder à un premier traitement statistique (en conservant l'anonymat des candidats bien évidemment). Les résultats chiffrés présentés dans mon rapport restent certes imparfaits. Mais ils donnent une première idée des équilibres qui se dessinent au sein de la discipline. Ils permettent notamment de tordre le cou à certaines idées reçues sur les équilibres entre disciplines ou les

inégalités de genre. Ils confirment en revanche l'existence d'un certain nombre de facteurs discriminants dans l'accès à la qualification. C'est l'occasion d'ouvrir le débat. Nous devons avoir une démarche réflexive et améliorer nos pratiques, sans biaiser ce qui fait la valeur du jugement des rapporteurs : l'analyse de la qualité scientifique de chaque dossier.



**Le rapport donne une vue très claire et précise des dominantes disciplinaires. Longtemps on a pu dire que la science politique était dominée par la sociologie politique, si l'on en croit par exemple les rapports des jurys d'agrégation sur les choix des candidats. Or, vous montrez que les docteurs ne proviennent de sociologie politique que pour 25% d'entre eux ; ils viennent surtout des relations internationales. Quant aux docteurs qualifiés, ils sont 28% en sociologie politique, 26% en analyse comparée, 24% en politiques publiques et 16% en relations internationales.**

Pour répondre de façon scientifique à cette question, il faudrait que nous ayons des informations chiffrées qui pourraient nous donner une visibilité sur les vingt-cinq dernières années. Ce n'est pas le cas.

La sociologie politique reste une sous-discipline dynamique de la science politique française. Elle est particulièrement bien représentée dans les candidatures à la qualification devant le CNU en 2010, puisque 25 % des candidats ayant soutenu une thèse en science politique en sont issus. Toutefois, en 2010, le taux de réussite de ces candidats n'est que très légèrement supérieur à la moyenne et, surtout, il reste large-

ment inférieur à celui des candidats issus d'autres sous-disciplines comme les politiques publiques ou l'analyse comparée. D'une manière générale, prenons toutes ces données avec prudence, car elles ne reflètent pas les résultats sur plusieurs années, mais seulement 2010.

### Que peut-on dire des disciplines hors science politique ?

C'est l'un des éléments les plus frappants des résultats statistiques obtenus au sein de notre section. La présence des docteurs provenant d'autres disciplines des SHS (donc hors science politique) y est massive. Ces docteurs représentent plus de la moitié des candidats : 55,5 % plus exactement.

Fort logiquement, leur taux de réussite est plus faible que les docteurs en science politique, car de nombreux dossiers sont aux frontières de notre discipline. Néanmoins, ces docteurs représentent au final près d'un tiers des qualifiés, tous issus de trois disciplines : la philosophie, la sociologie et l'histoire. La présence de ces docteurs fait de la science politique l'une des disciplines les plus ouvertes aux autres sciences humaines et sociales. Toutefois, si le nombre des qualifiés hors science politique est important, il serait intéressant de voir combien, parmi eux, parviennent *in fine* à être recrutés dans notre discipline. Ils ne doivent pas être très nombreux dans un contexte de recrutement marqué par le faible nombre de postes ouverts.

Dans le rapport p. 15 sur les critères pris en compte par le CNU, il est écrit : « *En revanche, la section 04 se refuse bien évidemment de tenir compte d'informations relatives à la situation personnelle et familiale des candidats. De telles informations n'ont pas à figurer dans le dossier de candidature.* » Alors que plusieurs institutions (IUF, agrégation, avancement local) commencent à prendre en compte le nombre d'enfants pour apprécier l'avancement dans une carrière et la « productivité » des enseignants-chercheurs, pourquoi le CNU refuserait des éléments sur la situation personnelle et familiale ?

Il ne s'agit pas d'un principe gravé dans le marbre. Il s'agit d'une remarque incidente dans le rapport visant à rappeler que la qualification repose sur une évaluation de l'aptitude individuelle de candidats et, par conséquent, qu'elle s'appuie principalement sur l'analyse de la valeur de leur dossier scientifique. Cela ne veut pas dire que nous ne sommes pas capables de tenir compte dans notre évaluation, lorsque cela se justifie, de certaines situations familiales qui peuvent expliquer une durée plus longue de réalisation de la thèse ou la publication d'un nombre moins élevé d'articles. Nous tenons compte d'autres paramètres individuels, comme le lieu où est réalisé la thèse, l'obtention ou non d'un financement, ou encore la nécessité, pour certains docteurs, d'avoir une activité professionnelle. Ces critères peuvent « éclairer » un dossier. Mais ils ne sont pas ceux sur lesquels nous nous appuyons pour étudier sa valeur scientifique.

**« Pour juger de cette aptitude individuelle, il est normal que nous nous déterminions sur des critères d'excellence et en aucun cas sur des paramètres individuels. »**

### Pouvez-vous commenter cette phrase du rapport p. 24

« *Près de 45 % des docteurs en science politique obtiennent la qualification, ce qui relativise assez fortement l'idée d'une sélection particulièrement rude au sein de la discipline.* » **Qu'entendez-vous par là ? Avez-vous des éléments concernant les autres disciplines ?**

J'ai rencontré de nombreux doctorants en science politique ainsi que des collègues qui ont le sentiment que la section 04 du CNU est sévère dans son évaluation des dossiers de candidature. Or, si l'on se fie aux données des dernières années, environ un docteur en science politique sur deux est qualifié, ce qui n'est pas une sélection impitoyable. Je crois que la section 04 n'est pas sévère ; elle est rigoureuse. Elle est dans son rôle lorsqu'elle ne qualifie pas des candidats qui, manifestement, auront des chances très faibles d'être recrutés dans un contexte de pénurie des postes. Rappelons qu'il existe environ 350 docteurs en science politique qualifiés par la section 04 ces quatre dernières années. Si l'on retranche les candidats effectivement recrutés entre 2007 et 2010 sur différents postes d'enseignant ou de chercheur (université, CNRS, autres établissements de recherche) et ceux qui ont été recrutés dans d'autres organisations publiques ou privées, il en reste entre 200 et 250 qui continuent de conserver l'espoir d'un recrutement. Dans un tel contexte, il serait irresponsable, pour le CNU, de ne pas jouer le rôle de filtre qu'on attend de lui. Ne pas remplir ce rôle reviendrait à entretenir, pendant plusieurs années, l'espoir de candidats dont les dossiers ne sont pas les meilleurs et qui connaissent pour beaucoup une situation de précarité assez insupportable après plus de dix ans passés dans le système d'enseignement supérieur. Pour cette raison, d'autres sections ont fait le choix d'être plus strictes dans la procédure de qualification. La section de droit public, par exemple, a qualifié 19,8 % de ses candidats en 2009 et 27,5 % en 2010, alors qu'à la différence de la section de science politique, ils ont peu de candidats provenant d'autres disciplines.

**Concernant l'avancement des enseignant-chercheurs et le fait que des membres du CNU peuvent être candidats à des promotions (bien sûr sans siéger lors de la session relative à leur grade) : le rapport rappelle que si le CNU veut attirer les meilleurs, il ne peut s'interdire de les promouvoir puisqu'ils sont les meilleurs (p. 31). Le mandat CNU est un mandat de 4 ans, une carrière est beaucoup plus longue. Donc il doit y avoir des moments dans la carrière où on peut siéger dans être en situation demander une promotion, non ?**

La question des conflits d'intérêt est bien évidemment centrale dans le fonctionnement d'une communauté comme la nôtre. La solution d'exiger des membres du CNU qu'ils ne noncent à demander un avancement est une possibilité qui peut parfaitement être discutée. Et dans une situation idéale, vous avez amplement raison. D'autres comités en charge d'accorder des avancements ont d'ailleurs fait ce choix, comme la section 40 du CNRS. Mais je maintiens la position exprimée dans le Rapport d'activités 2010, longuement discutée au sein de notre section. J'estime que les conséquences

négligentes d'une interdiction de participer au CNU, pour des enseignants-chercheurs en droit de demander une promotion, l'emporteraient sur ses avantages. Nous sommes dans un contexte où le CNU a beaucoup de mal à attirer des vocations – c'est une litote, car chaque année, le nombre de démissions dans notre section et les difficultés à convaincre des collègues de s'y présenter attestent la très faible attractivité de notre activité. Il me paraît irréaliste, dans les conditions actuelles (je le précise...), de proposer une situation où le CNU ne serait composé que de membres ne sollicitant aucun avancement. Comme je l'ai dit dans le rapport, près d'un tiers de la profession est en droit d'attendre un avancement. Si aucun de ces collègues promouvables – et surtout pas les meilleurs, en droit d'espérer ces promotions – n'est en droit d'exercer ces fonctions, je pense que les conditions d'évaluation seraient dégradées : le CNU serait composé de membres dont le dossier scientifique est plus faible. Je ne vois aucune raison, pour un bon chercheur, d'assumer une mission d'intérêt général telle que le CNU si ses chances de promotion sont affaiblies, en raison du renoncement imposé à toute demande d'avancement, mais aussi en raison d'une activité de publication forcément moins intense pendant les quatre années passée au service de cette institution.

La situation serait sans doute différente si la fonction de membre du CNU était sensiblement revalorisée ou si notre communauté était bien plus large qu'elle ne l'est aujourd'hui. Mais dans le contexte actuel, il n'y a certes pas de situation optimale. L'idéal serait peut-être de faire évaluer nos carrières par des comités constitués de « pairs européens ». Mais cela poserait également bien d'autres problèmes.

D'une manière générale, pour revenir à votre question, je ne peux que souscrire à l'idée qu'il faut des garde-fous sérieux qui empêchent les conflits d'intérêt. C'est le sens des « règles de déport » adoptées par la CP-CNU, puis codifiées dans l'arrêté du 19 mars 2010, qui empêchent les membres de siéger lors des sessions d'avancement concernant leur grade. C'est aussi le sens des règles informelles qui sont suivies dans notre section et que j'ai évoquées dans le rapport. Enfin, le meilleur garde-fou, c'est la transparence et la publicité donnée à notre travail, de façon à ce que nos pairs puissent regarder comment nous travaillons au CNU. C'est bien l'objectif de transparence qui a motivé la rédaction d'un Rapport d'activités 2010 particulièrement approfondi.

**Dernière question importante : le CNU a été partiellement renouvelé cette année du fait du départ de cinq de ses membres. L'an prochain auront lieu des élections. Pouvez-vous rappeler quelles sont les conditions de travail des membres du CNU ? Combien de dossiers par personne ? Quels délais ? Quelle rémunération ? Non pas pour décourager ceux qui y sont mais pour pouvoir comparer par exemple avec d'autres activités d'évaluation (agrégation, section 40 CNRS, AERES...). Pourquoi est-il important d'y aller ?**

Je tiens à rappeler que (neuf en 2009, cinq en 2010). Ceci témoigne de la difficulté, pour les membres du CNU, à assumer une charge de travail qui est importante et mobilise environ deux mois à temps plein chaque année, mais faiblement valorisée dans notre cursus professionnel. Je dois dire que, pour côtoyer les membres de cette section depuis des années, la participation et l'engagement de mes collègues repose en grande partie sur *l'illusio*, c'est-à-dire la croyance qu'ont les collègues impliqués que leur activité est importante pour la vie de la profession.

Quant au nombre de dossiers, il varie d'une année sur l'autre.

En 2009, nous avions entre 27 et 28 dossiers de qualification par rapporteur, ce qui veut dire autant de thèses à lire, de CV à éplucher, et une cinquantaine d'articles joints aux dossiers. En 2010, nous avons eu un peu moins de vingt dossiers. Il faut ajouter à tout ceci les dossiers relatifs à l'avancement, à la procédure de recrutement à la voie longue, aux congés de recherche, et à la procédure de qualification des professeurs d'université. En 2011, de surcroît, est censée démarrer l'activité d'évaluation quadriennale des enseignants-chercheurs qui, si elle est effectivement conduite par le prochain CNU, alourdira très sensiblement la barque (environ une centaine de dossiers supplémentaires, ce que impliquera la rédaction de 200 rapports supplémentaires pour la section). L'indemnité que nous touchons, pour tout ce travail, est totalement dérisoire. Jusqu'en 2009, les membres recevaient une indemnité fonctionnelle de 600 €/an et les membres du bureau de 1 000 €/an. A partir de 2010, ces indemnités ont été revalorisées : elles sont passées respectivement à 1 000 € et 1 600 €, auxquelles s'ajoute un part variable de quelques centaines d'euros en fonction du nombre de dossiers traités par chaque rapporteur. Si l'on doit saluer la revalorisation de 2010, celle-ci reste bien en deçà d'une reconnaissance à la hauteur du travail accompli.

*Propos recueillis par Hélène Michel*