

RAPPORT D'ACTIVITE de la section 34

2013

I. Compte rendu de la session de qualification

La section 34 du CNU s'est réunie en session plénière à l'Observatoire de Paris, salle du Conseil les 14 et 15 février 2013.

La séance commence par diverses informations du président. Après examen de tous les dossiers de demande de qualification, il est procédé au vote sur les listes de qualification : elles sont adoptées à l'unanimité. La séance se poursuit par des discussions sur l'évaluation, la PES et les critères de qualification.

Résultats des qualifications :

Après examen de tous les dossiers de demande de qualification, il est procédé au vote sur les listes de qualification :

- pour les maîtres de conférences : 21 oui et 1 blanc sur 22 votants
- pour les professeurs : 10 oui sur 10 votants

Maîtres de conférences :

Sur 133 demandes, nous avons

- 92 qualifiés
- 8 non qualifiés
- 12 hors section
- 1 irrecevable (hors délai),
- 8 dossiers non parvenus.

Le taux de qualification est donc de 69 % pour les candidatures et de 74 % pour les dossiers reçus. Il y avait 40 candidates (soit 30%) dont 28 qualifiées (soit un taux de qualification de 67%, 82% des dossiers reçus), 2 non qualifiées, 4 dossiers non parvenus, 4 hors section, 2 renoncements.

Professeurs :

Sur 29 demandes, nous avons :

- 15 qualifiés,
- 4 non qualifiés,
- 1 hors section,
- 4 équivalences de HDR refusées,
- 2 dossiers non parvenus,
- 2 renoncements,
- 1 dossier irrecevable.

Le taux de qualification est donc de 52 % des candidatures et de 60% des dossiers parvenus. Les critères de qualification Professeur étant plus stricts que pour la qualification Maître de Conférences, il est attendu que le taux de qualification soit moins important, en particulier à cause des demandes de dispenses de HDR.

Il y a 5 candidates sur les 29 demandes soit 17%. 3 candidates ont été qualifiées (60%, 75% des dossiers reçus), une candidate est non qualifiée et un dossier est non parvenu. Le nombre de candidates a augmenté mais reste faible.

Comme tous les ans depuis 2009, nous envoyons un message à chaque candidat pour lui rappeler comment constituer son dossier et donner les critères et les liens avec les sites de la section 34.

Discussion sur l' « évaluation ».

Un certain nombre de sections sont contre l'évaluation des enseignants-chercheurs. Le ministère a proposé en juillet 2012 de voir si des sections souhaitent la mettre en place de façon expérimentale. Les sections 34 et 63 y ont répondu favorablement. Les bureaux des 2 sections se sont rencontrés en novembre 2012 pour mettre en place l'expérimentation et élaborer un chapeau commun pour présenter le cadre, les raisons et les finalités du suivi de carrière. On parle maintenant de suivi de carrière et non plus d'évaluation car cela ne doit pas être un outil de sanction.

Les laboratoires concernés pour cette première année d'expérimentation sont ceux de la vague D (Les Universités Pierre et Marie Curie, Paris Diderot, Ecole Normale Supérieure, Observatoire de Paris), ce qui correspond à environ 38% des enseignants-chercheurs de la section 34. Le président de la section 34 enverra le courrier rédigé par les deux sections concernées avec une lettre d'accompagnement à toutes les personnes concernées. Un message sera aussi adressé à toute la communauté via la messagerie de la SF2A.

Pour le dossier à remplir, il est proposé de se baser sur le dossier des avancements de grade (promotions) Electra et de se limiter à la période d'activités des 5 dernières années. Un dossier plus simple que celui de l'avancement de grade à remplir sera envoyé à chaque personne concernée. Il sera téléchargée sur l'application Maya (renommée ALYA depuis) qui sera ouverte du 18 mars au 18 avril. Les CA des établissements donneront leur avis, ce qui permettra d'avoir une validation des dossiers, en particulier pour les enseignements effectués. Les candidats auront en plus la possibilité, s'ils le souhaitent, d'envoyer un message directement à la section sans passer par le CA de l'établissement.

Les candidats pourront s'adresser à un référent pour toute question, ce référent sera le membre de la section présent dans le comité AERES. Les rapporteurs, une fois désignés, seront connus des candidats. Cependant, si les candidats les contactent après la session de suivi de carrière, ils les renverront vers le président de la section. La section souhaite que le même avis rendu devrait être envoyé aux candidats et à l'établissement, ainsi qu'au directeur d'unité. Les règles de déport seront appliquées dans la mesure du possible : les membres de la section appartenant à un laboratoire de la vague D ne pourront pas être rapporteurs et ne participeront pas aux débats concernant individuellement les personnels de son établissement.

Discussion sur la qualification, l'HDR et les PES.

Plusieurs sections CNU, ont adopté des motions sur le maintien des qualifications et de l'HDR, ainsi que sur l'attribution des PES. La section débat sur ces sujets.

En ce qui concerne les PES, la section 34 souhaite se voir attribuer l'examen des demandes de PES pour avoir donner un avis national.

En ce qui concerne la qualification, la section 34 souhaite le maintien des qualifications pour les postes de professeurs et de maîtres de conférences.

Par contre, il n'y a pas consensus sur le maintien ou non de l'HDR ainsi que son format. La HDR n'est pas remise en cause, mais la lourdeur de la procédure dans certains établissements est critiquée.

Critères de qualification.

Une réflexion est engagée sur les critères de qualification pour les maîtres de conférences. Le critère d'une publication de rang A ne semble pas suffisant pour une requalification, il sera demandé une dynamique de recherche après une première qualification. Une réflexion est aussi engagée sur les critères concernant l'expérience d'enseignement. Il est demandé une expérience réelle d'enseignement. En cas de demande de requalification, il est demandé de justifier de l'absence d'enseignement, le cas échéant.

II. Session de bureau

Le bureau de la section 34 du CNU s'est réuni le 19 avril 2013 pour la désignation des rapporteurs pour la session de demandes de CRCT et les avancements de grade.

III. Compte rendu de la session d'avis sur les demandes d'avancement de grade et de CRCT

La section 34 du CNU s'est réunie en session plénière à l'Observatoire de Paris, salle du Conseil, les 27 et 28 mai 2013.

Avancement de grade

Le CNU ne dispose cette année que de 4 promotions (cf. Tableau ci-dessous). On remarquera aussi le faible taux de dossiers de professeurs PR1 postulant à la classe exceptionnelle.

Le nombre de promotions disponibles pour la section est, en 2013, réparti comme suit :

Avancement de grade	Nombre de promotions CNU	Nombre de promouvables (nombre de femmes et %)	Nombre de dossiers parvenus (nombre de femmes postulant)
MCF CN vers HC	1	10 (1F 10%)	3 (0F 0%)
PR2 vers PR1	2	31 (2F 6%)	12 (1F 8%)
PR1 vers PREX1	1	20 (5F 25%)	6 (0F 0%)
PREX1 vers PREX2	0	3 (1F 33%)	2 (1F 50%)

CN : classe normale ; HC : hors classe ; PR2 : professeur 2^{ème} classe ; PR1 : professeur 1^{ère} classe ; PR EX1 : professeur classe exceptionnelle 1^{er} échelon ; PR EX2 : professeur classe exceptionnelle 2^{ème} échelon.

A l'issue de la session et après un vote formel sur chacun des grades, ont été proposés, à l'unanimité des présents, à l'avancement de grade sur le contingent national pour la section 34 les candidats dont les noms suivent.

Maître de conférences classe normale -> Maître de conférences hors classe :

- Michel DOBRIJEVIC

Professeur 2e classe -> professeur 1ère classe :

- Jean-Marc HURE
- Adam WALTERS

Professeur 1ère classe -> professeur classe exceptionnelle 1er échelon :

- M. Michel RIEUTORD

Professeur classe exceptionnelle 1er échelon -> professeur classe exceptionnelle 2e échelon :

- 0 possibilité d'avancement

Les avancements de grade donnés à titre local sont indiqués sur le site galaxie du ministère.

CRCT

5 dossiers - 1 semestre à attribuer.

Après discussion, le classement est le suivant :

- 1) Mme Sylvie Robbe-Dubois (demande 1 semestre)
- 2) Mme Emilie Habart (demande 2 semestres sur 2 ans)

Remplacement de membres du CNU

Cyril Szopa a été promu professeur, il est donc nécessaire de le remplacer. Les membres de rang B vont chercher quelqu'un avec un profil instrumentation/exoplanètes.

Benoît Mosser ayant démissionné, il est proposé de le remplacer par Cyril Szopa.

IV. Session de bureau

Le bureau de la section 34 du CNU s'est réuni le 27 mai 2013 pour la désignation des rapporteurs pour la session de suivi de carrière.

V. Compte rendu de la session sur le 46.3

La section réunie le 1er juillet 2013 donne un avis favorable à tous les candidats au titre de l'article 46-3 de la 34^{ème} section du Poste PR n° 0077 de l'Université de PARIS 6. Tous les candidats relèvent de la section 30. La section déplore que les candidats soient examinés par la section 34 lorsqu'ils n'en relèvent pas ou qu'ils sont déjà qualifiés.

VI. Compte rendu de la session sur le suivi de carrière

Nous reprenons ici les conclusions du rapport sur l'expérimentation concernant le suivi de carrière (Année 2013 - vague D Section 34).

La section s'est réunie en session plénière les 9 et 10 octobre 2013 à l'Observatoire de Paris

1. Les objectifs

Lors de la session des 9 et 10 octobre, la section a examiné l'ensemble des missions présentées dans le dossier soumis par les enseignants chercheurs de la vague D. Conformément à la procédure mise en place par la section et rappelé ci-après, elle a donné un

avis circonstancié sur la manière dont ces missions ont été conduites et si cela était conforme au décret statut des enseignants-chercheurs. Elle a tenu compte des grandes disparités que le statut permet. En particulier, entre les volets enseignement, recherche et tâches d'intérêt collectif aucun équilibre n'a été exigé, excepté le minimum de 64hETD d'enseignement ou assimilé. Ceci inclut les décharges d'enseignement reconnues par l'établissement qui figurent dans le tableau de service que tout établissement doit produire suivant la loi.

L'avis donné doit permettre à l'intéressé de faire valoir auprès de son établissement la reconnaissance des missions qu'il accomplit. Il permet, le cas échéant, de donner des conseils en cas de situation délicate (surcharge de travail, environnement difficile, délocalisation, etc.) ou sur la demande de l'intéressé (demande de mutation, de changement de section, etc.).

Au plan national, l'analyse effectuée par le CNU permettra d'avoir des données statistiques fiables sur les conditions de travail, la répartition et l'évolution des thématiques de la discipline sur l'ensemble du territoire national une fois l'ensemble des vagues contractuelles terminé. Elle permettra aussi de recenser les nouvelles thématiques et les thématiques pluridisciplinaires. Seul le suivi de carrière permet ce recensement global puisque seulement une partie des collègues dépose un dossier de qualification, de promotion ou de CRCT.

Cette étude nous donne des informations quantitatives sur la charge de travail voire la surcharge de travail des EC et notamment la répartition entre enseignement, recherche et implications dans les tâches pour la collectivité. Enfin, le but du suivi de carrière est de pouvoir communiquer sur le métier des EC aujourd'hui et sur les évolutions qui sont apparues dans la gestion de l'Université, enfin de communiquer directement avec les EC. Il est apparu très tôt que notre section étant une section à petits effectifs, elle gagnerait en visibilité sur le plan national. Les métiers de la section 34, son interdisciplinarité (Physique, Mathématiques, Géophysique et Sciences de l'Ingénieur), la proximité du corps du CNAP, autre corps d'enseignants chercheurs ayant un suivi de carrière depuis longtemps, nous ont vite convaincus qu'un tel travail ne pouvait être effectué par les établissements seuls et que le CNU était la seule instance légitime.

2. Mise en place et méthodologie

En juillet 2012 le ministère nous a proposé de mettre en place, à titre expérimental, l'évaluation des EC prévue par la loi. En septembre 2012, la section s'est réunie et a décidé non pas de procéder à une évaluation, mais à un suivi de carrière. Elle a voté à l'unanimité la mise en place de ce suivi et en se limitant aux collègues relevant d'établissements évalués lors de la vague D. Elle a aussi débattu du dossier de soumission et de l'avis de retour de la section. En novembre, une réunion avec le bureau de la section 63 a permis de décider d'une procédure commune avec une grande souplesse dans les modalités. La procédure mise en place étant expérimentale, elle ne pouvait en aucun cas être obligatoire.

Lors des sessions de qualification 2013, la section a défini le calendrier, les formats du dossier et de l'avis. Un modèle de rapport d'activité a été proposé, mais dans un courrier électronique personnel adressé à chacun des candidats potentiels, nous avons bien spécifié que, dans cette phase expérimentale, tout modèle de rapport d'activité serait pris en compte afin de ne pas surcharger les collègues qui ont déjà de multiples dossiers à remplir. Nous avons également rappelé le chapeau commun formulé avec la section 63 ainsi que l'importance pour notre section et nos disciplines de ce suivi de carrière.

Le modèle proposé diffère de celui des promotions en ce qu'il se limite aux cinq dernières années de carrière. Une synthèse globale de la carrière pouvait être jointe en annexe pour ceux qui le souhaitaient.

Des membres de la section ont été désignés pour être référents (interlocuteur de la section) pour chaque établissement. Avant la désignation des rapporteurs, il s'agissait du membre ayant visité l'Unité de l'intéressé lors des visites d'évaluation AERES. Ensuite les référents étaient les rapporteurs.

Nous avons aussi fait le choix de désigner deux rapporteurs pour chaque dossier, un rapporteur Maître de Conférences et un rapporteur Professeur, pour les Maîtres de Conférences comme pour les Professeurs. En effet, il ne s'agit là ni d'un recrutement, ni d'un avancement de grade donc l'ensemble de la section doit pouvoir traiter l'ensemble des dossiers. Il s'est avéré lors de la désignation des rapporteurs que ce choix était techniquement le seul viable pour la vague D relativement importante. Même avec l'intervention des suppléants, ce fut le seul moyen d'avoir au moins un rapporteur proche de la thématique de l'EC qui réponde aux critères des règles de départ. Cette désignation des rapporteurs a été effectuée lors d'une réunion du bureau avant la session d'avancement de grade en mai, une fois la liste des dossiers connus. Nous avons choisi un rapporteur dans la thématique de l'EC et un autre hors thématique.

Lors de la session de mai, nous avons opté pour un avis littéraire motivé unique, à destination de l'établissement et de l'intéressé et si possible des unités. Nous avons été guidés en cela par la pratique du CNAP pour les Astronomes et les Astronomes-Adjoints, plutôt que par la pratique du CNRS. Si des recommandations qui n'ont pas à être connues de l'établissement doivent être adressées personnellement, elles le seront oralement par le président de la section ou les rapporteurs.

Lors de la session d'octobre, chaque rapporteur avait au préalable préparé une proposition d'avis. Nous avons aussi collecté dans un fichier un certain nombre de données quantitatives pour avoir des données statistiques sur les dossiers.

3. Les dossiers reçus, les établissements et les laboratoires

Nous avons reçu 48 dossiers complets (80%), pour un potentiel que nous estimons à 60 collègues relevant de la section et en activité au sein de leurs établissements de rattachement, au nombre de 4 pour cette vague. Parmi ces 60 collègues, 9 n'ayant pas soumis de dossier avaient été recrutés ou promus dans les 4 années précédentes, ce qui ramène le nombre de dossiers à 51. On peut donc conclure que 94% des enseignants-chercheurs concernés ont répondu.

Les 48 collègues ayant répondu sont répartis dans 9 laboratoires de la région parisienne. Parmi ces 9 laboratoires, 8 faisaient partie de la vague D. Le 9^{ème} labo faisait partie de la vague E, mais le collègue d'un établissement de la vague. Cela montre la difficulté et les limites de l'exercice puisque nous n'avons pas l'évaluation de l'environnement du chercheur. Parmi les 4 établissements concernés, 1 seul a émis un avis malheureusement non pertinent car non circonstancié. Nous aurions par ailleurs souhaité recevoir les rapports d'évaluation des unités et des établissements concernés directement de la part du ministère, ce qui n'a pas été le cas. Par ailleurs, les conversations informelles que nous avons pu avoir avec plusieurs collègues, participant ou ayant participé aux conseils de leurs établissements, montrent que ces derniers n'étaient pas en mesure de donner un avis sur les dossiers par manque de temps et de moyens. Il apparaît, au contraire indispensable pour le travail des rapporteurs, de

pouvoir valider l'état déclaratif du candidat sur ses états de services d'enseignement et ses prises de responsabilités.

4. L'analyse des dossiers

4.1. Une particularité de la section : la répartition hommes/femmes

Parmi les dossiers reçus, la répartition homme/femme est donnée dans le tableau ci-dessous.

	Maîtres de Conférences	Professeurs	Total
Nombre de femmes	4	5	9
Pourcentage femmes	12,5 %	29,5%	18 %
Nombre d'hommes	28	12	40
Pourcentage hommes	87,5 %	70,5%	82%

Nous pouvons noter que la répartition hommes / femmes est très déséquilibrée entre les deux corps et dans un sens très différent de celui donné par le ministère. Les chiffres ne sont pas définitifs puisque nous n'avons pas l'ensemble des EC de la section. Néanmoins, deux points sont à noter. Si les comités reflètent la proportion des genres, il est à penser que rééquilibrer les comités ne résoudra pas le problème. Ces chiffres traduisent surtout le vieillissement de la population féminine de la section. Ils traduisent de toute évidence une masculinisation progressive d'une section ou jusqu'à présent la proportion hommes/femmes était plus équilibrée.

De toute évidence, cette évolution traduit la difficulté d'entrée dans la carrière et l'allongement de la période post-doctorale sur des contrats non permanents. Cette évolution décourage les femmes d'entrer dans la carrière. Il faudra attendre d'avoir plus de données pour confirmer cette tendance si l'expérimentation est reconduite. Sur ce point, nous aurons une meilleure connaissance de la population, principalement par les dossiers.

4.2. Les thématiques

Nous avons noté que toutes les disciplines représentées dans la vague D ne le sont pas forcément dans les établissements hors vague D. En particulier, les thématiques liées à la géodésie, les systèmes de références et la dynamique des systèmes gravitationnels. Les astroparticules et toutes les thématiques en lien avec la section 29 sont au contraire très bien représentées dans des établissements qui ne sont pas dans la vague D. Cela s'est traduit par la difficulté d'avoir un rapporteur dans la thématique de chacun des candidats sans déroger aux règles de dépôt, même en faisant appel aux suppléants. C'est pourquoi le principe de mettre un rapporteur de chaque collègue pour chacun des dossiers, s'est finalement révélé une nécessité pour la vague D. En revanche, c'est une difficulté logistique supplémentaire dans l'état actuel et nous ne pensons pas reconduire l'expérience si cette possibilité n'est pas offerte par l'application ministérielle.

4.3. Implication des EC : une recherche et un enseignement très productifs

La plupart des EC consacre plus de la moitié des 1607 heures annuelles aux activités pédagogiques, en dehors des décharges obtenues en début de carrière et pour les membres de

l'IUF. Une très grosse majorité d'EC se trouve également très impliquée dans les tâches collectives. Malgré cela, la productivité scientifique des EC est élevée, ce qui est d'autant plus remarquable que le nombre de CRCT et de délégations pour limiter la surcharge de travail est bien trop limité.

La production scientifique des EC reste cependant à un niveau très élevé, souvent dans le cadre de nombreuses collaborations dynamiques. L'enthousiasme pour la recherche est motivé par la synergie au sein des laboratoires avec des chercheurs du CNRS et des enseignants-chercheurs du corps du CNAP, et grâce à des réseaux très développés et des projets nationaux et internationaux d'envergure.

Pour améliorer encore notre compétitivité avec les pays en pointe dans la recherche, il faudrait pouvoir réduire le temps consacré aux activités non scientifiques et cela globalement pour tous les EC.

4.4. Difficultés de communication

Nous n'avons pas reçu dans les dossiers de commentaires sur d'éventuels problèmes rencontrés. Peut être parce qu'il n'y en avait pas, ou bien que les dossiers dans lesquels nous aurions pu en avoir ne nous sont pas parvenus. **Etant** donnée la surcharge de travail qui ressort de l'analyse, cela cache vraisemblablement autre chose. Le processus était nouveau, à cela s'ajoute le manque de temps pour remplir de multiples dossiers. Les EC n'ont pas forcément eu le temps nécessaire pour donner une analyse de leurs conditions de travail. Le dialogue avec le CNU n'est peut être pas suffisant et, pour une première année, les collègues ont peut-être craint le jugement que ce dernier allait apporter. Cela dénote peut-être aussi une méfiance vis à vis du CA des établissements. Le passage obligé du dossier au CA peut être un frein à établir un vrai dialogue avec la section du CNU. En tout cas, il nous faudrait, à l'avenir, pouvoir renforcer le rôle des référents qui doivent communiquer en amont aux candidats le bénéfice qu'ils peuvent tirer du suivi de carrière.

Les rapports de l'instance d'évaluation ne sont pas tous disponibles sur son site ce qui a privé la section d'informations importantes sur le contexte dans lequel évoluent nos collègues. Il faudrait pouvoir instaurer une transmission directe par le ministère aux sections des avis d'évaluation des structures.

4.4. Les points marquants de l'analyse des dossiers

- Comme pour la section 63, tous les enseignants-chercheurs ayant envoyé leur dossier ont une activité très importante qui compte tenu des informations disponibles montre qu'ils dépassent l'horaire annuel de travail (1607 h).
- la masculinisation progressive de la section souligne la difficulté progressive d'entrée dans le corps pour les femmes.
- on ne note pas dans notre section d'auto-censure notable pour faire des dossiers de promotions. Cela est à rapprocher du nombre important d'EC qui demande la PES (si les statistiques du ministère sont fiables, car il semble y avoir un mélange entre EC du CNU et EC du CNAP) dans notre section. Il en découle que se pose la question d'un dossier unique à finalités multiples.
- l'avis de la section peut aider aux changements de section (nous avons un cas où l'établissement refuse de statuer sur la demande de changement de section), mais cela demande aussi que l'instance qui fait le suivi de carrière ait recruté l'EC dont elle évalue le

dossier. En d'autres termes, cette expérimentation nous a démontré la nécessité de la qualification. Les dérogations à l'étape de qualification lors d'un recrutement sont un frein évident à un bon déroulement du suivi de carrière, si certains recrutés non qualifiés ne remplissent pas les missions attendues d'un enseignant-chercheur.

Quelques points d'amélioration pourraient être apportés :

- Plus de souplesse dans la rédaction du dossier, mais, avec l'assurance, d'avoir plus de données pertinentes, pour alléger à la fois le travail du candidat et celui des rapporteurs.
- la mailing liste des EC et une information centralisée des EC, qui restent des fonctionnaires de la fonction publique d'état.
- Que l'ensemble du dossier ne passe pas par une validation du CA, mais seulement les parties factuelles (tableau de service, prises de responsabilités ...) qui demandent une validation.
- Renforcer le dialogue avec la section CNU.
- Disposer d'outils de communication accessibles seulement aux collègues concernés.
- Affichage des rapporteurs pour les collègues concernés sur l'application ALYA.
- Problème du dossier unique qui peut constituer une base solide et facile à mettre à jour pour les intéressés et qui soit facile à exploiter pour la section CNU. Ce qui éviterait la multiplicité des dossiers à remplir.
- Disposer d'un rapport d'activité des unités non évaluées dans la vague, quand elles le sont dans la vague suivante. Autrement dit, les rapports s'ils sont disponibles au moment de la réunion plénière de la section.
- Si dans le futur les rapports d'évaluation rédigés par l'instance ad hoc ne sont plus rendus publics, il sera indispensable que la section soit représentée dans tous les comités de visite.

6. Conclusion

L'ensemble des membres de la section a apprécié de faire le suivi de carrière qui ne s'apparente ni à une qualification ni à un avancement. Ce travail n'impacte pas l'évolution de la carrière, il serait donc justifié de pouvoir continuer la parité collège 1 collège 2 dans les attributions de dossiers aussi bien de MCF que de PR. Même si pour l'instant cela reste embryonnaire, nous avons une meilleure vision de l'activité des collègues et des disparités géographiques des thématiques. Il permet aussi de voir la disparité des métiers entre établissements et au sein même des établissements. Nous avons regretté que quelques collègues n'aient pas souhaité renseigner le dossier. En effet, ce suivi de carrière peut s'avérer un véritable appui auprès de l'établissement.

Nous pensons par ailleurs, toujours au vu des recommandations que nous avons formulées, qu'il est souhaitable que ce suivi de carrière soit obligatoire et régulier pour qu'il soit efficace et qu'il aide réellement les collègues, notamment les plus jeunes, à progresser dans leur activité. Il reste que la première étape du suivi de carrière est la nécessaire qualification amenant au recrutement.

VI. Session de bureau

Le bureau de la section 34 du CNU s'est réuni le 22 novembre 2013 pour la désignation des rapporteurs pour la session de qualifications.