

## **Contribution de la 71<sup>ème</sup> section aux Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche.**

*La 71<sup>ème</sup> section s'est réunie en assemblée générale (titulaires ou suppléants siégeant en remplacement du titulaire absent) le 4 septembre 2012. 20 membres de la section (sur 24) ont participé à cette réunion et un accord général s'est affirmé sur les positions décrites ci-dessous.*

*La discussion s'étant spontanément portée sur l'ensemble des enjeux majeurs de l'enseignement supérieur et de la recherche et sur les missions de l'université, la section a choisi de structurer sa contribution en deux parties, une déclaration générale et un ensemble de réponses aux questions ponctuelles posées par le canevas distribué à l'initiative de la CP-CNU. Compte tenu de l'ampleur des enjeux et des débats, certaines questions n'ont pu recevoir réponse lors de cette AG.*

### **1 - Positions générales de la 71<sup>ème</sup> section**

La 71<sup>ème</sup> section se félicite de l'ouverture d'assises sur l'enseignement supérieur et la recherche permettant d'ouvrir un débat global sur les activités d'enseignement et de recherche et leur gestion, débat qu'elle avait demandé dans la motion rédigée dans le cadre de la consultation de mars 2011.

Elle souligne toutefois l'importance de poser ces questions dans toute leur ampleur, sans en rester au questionnaire très circonscrit rédigé par la CP-CNU.

Elle tient plus généralement à souligner que l'implication des enseignants-chercheurs dans le débat ne peut se limiter à une consultation sur les procédures de gestion de leur carrière et que leur présence est indispensable dans les autres volets des assises, pour se prononcer sur toutes les questions politiques majeures que pose l'avenir de l'enseignement et de la recherche.

C'est pourquoi, aux réponses précises ci-jointes, la section a tenu à associer des considérations plus générales.

Elle observe que l'application forcée à l'enseignement supérieur de modalités de gouvernance, de gestion et de contrôle se revendiquant de l'industrie et du modèle Recherche et développement (R&D) – où d'ailleurs elles sont loin d'avoir fait leurs preuves – s'avère totalement inadéquate pour favoriser la qualité du travail d'enseignement-recherche et assurer la prise en charge du rôle de l'université vis-à-vis de la société.

Les membres de la 71<sup>ème</sup> section, qui souhaitent participer à l'amélioration de l'enseignement supérieur et de la recherche et souscrivent aux objectifs de qualité de la recherche et de l'enseignement comme à la nécessité pour l'université d'apporter son concours à la société, à la culture, à l'activité économique et à la démocratie, insistent sur le fait qu'aucun progrès ne peut reposer sur des procédures purement techniques et que le débat doit aussi et avant tout porter sur les finalités, les principes et les missions de l'université.

En effet, les difficultés importantes auxquelles se trouve confrontée l'université aujourd'hui tiennent au surdéveloppement de structures extrêmement bureaucratiques et au fait que la production et la transmission des savoirs ont été négligées dans cette conception du management au bénéfice de procédures parasitaires et totalement détachées des ressources et problèmes réels rencontrés par la pédagogie, la recherche et l'insertion professionnelle des étudiants. La section observe que les réformes qui ont été introduites au nom du *New public management* n'ont nullement favorisé, ni la qualité de la recherche, ni la fécondité des relations entre l'université et l'industrie, ni la meilleure préparation des étudiants à la vie professionnelle, mais qu'elles ont systématiquement miné la ressource majeure que constitue la confiance entre les acteurs et occasionné le développement d'une souffrance au travail croissante qui est tragique parce qu'elle frappe tout particulièrement des agents profondément attachés à leur métier. À cet égard, la mise en concurrence des équipes de recherche et le

scorage de leur activité n'apportent aucune ressource pour la qualité des savoirs produits et met gravement en difficulté des collectifs dont le travail est indispensable au développement des disciplines et au fonctionnement des universités. Ces graves difficultés proviennent de ce que les principes qui ont guidé la mise en place de cette bureaucratie du contrôle ont été élaborés dans une grande ignorance de la culture et du sens des métiers concernés.

Pour cette raison, la 71<sup>ème</sup> section souhaite que les Assises ne s'enferment pas dans un débat gestionnaire et procédural mais fondent une autre façon d'envisager l'université, discutent les grandes finalités de l'enseignement supérieur et de la recherche, affirment et respectent la diversité des modes de production des savoirs et des contributions apportées à la société par les différentes disciplines, rompent avec le principe de la mise en concurrence des personnes et des équipes et avec l'évaluation fondée sur la défiance vis-à-vis de l'engagement des enseignants-chercheurs, réaffirment le rôle irremplaçable de l'université comme lieu de transmission démocratique du savoir et de production de connaissances originales et fécondes. Elle propose, que soit affirmé comme objectif majeur pour les Assises le fait de rompre avec les activités parasitaires et de réduire drastiquement le temps et l'énergie consacrés à justifier et contrôler les activités pour permettre aux enseignants-chercheurs et aux équipes de se recentrer sur leurs missions fondamentales. La capacité à changer radicalement la proportion de temps et d'énergie consacrée à produire et transmettre des savoirs par rapport à celle vouée à justifier et évaluer sera un critère d'efficacité des Assises.

La section insiste également sur le fait que toutes les mesures envisagées doivent préserver la spécificité des pratiques des différents champs du savoir aux dépens de l'illusion d'uniformisation des procédures qui aboutit à la paralysie de nombreuses activités indispensables à la vie de la science, de la recherche et de l'enseignement.

La section attire donc l'attention des organisateurs des Assises sur le fait que, d'une part, toutes ces questions ne peuvent être discutées sans prendre en compte le contexte international de l'université et du métier d'enseignant-chercheur et, d'autre part, le temps très limité consacré aux Assises doit être suivi d'un débat mené dans la durée sur des questions qu'il n'est pas possible de résoudre sans un dialogue de fond construit et prolongé.

Les différentes réponses précises données ci-dessous se fondent sur ces principes.

## 2 - Réponses ponctuelles au canevas de la CP-CNU

<b>Questions présentes dans le canevas</b>	<b>Éléments de réponse</b>
Les missions fondamentales du CNU	3 missions majeures : - consolider la discipline, la positionner au sein de l'espace de la recherche et de l'enseignement ; - contribuer au développement d'exigences de qualité générales dans l'enseignement supérieur et la recherche ; - faire connaître le fonctionnement du CNU et le contexte dans lequel le travail de l'enseignant-chercheur est appréhendé par l'institution dans les établissements.
Qualification	La qualification est une procédure à confirmer absolument car elle permet de prendre en compte les exigences des différentes disciplines. Il ne faut pas chercher à alléger le processus mais à l'améliorer (cf. ci-dessous moyens).

Durée	La durée de validité de la qualification doit être portée à 5 ans et il faut travailler sur une procédure allégée pour les renouvellements
Séquence	Conserver la qualification actuelle en amont des recrutements
Voies spécifiques	La section n'est pas favorable au maintien de cette procédure.
Recours	Un spécialiste de la discipline extérieur au CNU, désigné par le bureau, devrait siéger dans la commission de recours.
Transformation automatique d'une qualification PR en poste de PR	La section est défavorable à cette procédure qui conduit le CNU à prendre en charge une décision qui n'est pas de son ressort. Cependant, la section est sensible aux situations personnelles révélant des blocages de carrière avérés, par exemple pour les HDR qualifiés à plusieurs reprises dans la section et ceux qui bien qu'ayant participé à plusieurs campagnes de recrutement ont vu les recrutements locaux couronner systématiquement les procédures. Les situations difficiles peuvent être examinées dans le cadre de la procédure globale de suivi des carrières (ci-dessous)
Réflexion sur le changement d'échelon	La section demande que soient réduits les temps de passage sans réduire les rémunérations
Suivi national des carrières Opportunité	La section est défavorable à la mise en place d'une évaluation récurrente de tous les enseignants-chercheurs. Elle estime que le feuilletage de procédures doit laisser place à une réflexion globale sur le suivi de carrières. Elle est donc favorable à la suppression du jury national des PES. Elle propose la mise en place d'un Suivi national de carrière ou évaluation formative (bilan individuel de carrière) sur la base du volontariat avec une logique de gain pour l'enseignant-chercheur. Cette session étudiera les cas individuels et pourra envisager une promotion (cf. nouvelle grille des échelons), un CRCT, une formation, une aide pour un changement de métier, politique de reconversion -reclassement et changement de section. Ce bilan pourra s'effectuer tous les cinq ans. Cette proposition conduit donc à fusionner session CRCT/promotion et suivi national. La section insiste sur le fait qu'aucune action visant la progression individuelle ou collective ne peut s'envisager sans une politique de formation, actuellement absente du débat sur « l'évaluation ».
Evaluation des unités	La section demande la suppression des agences en raison de l'opacité des désignations et des fonctionnements et la mise en place de procédures claires, explicites et visibles. Elle demande la suppression de la notation. Comme dans le cas des suivis individuels, l'accent doit être mis sur les conseils et les éléments de progrès, en rupture avec l'évaluation-sanction. La section demande une réflexion et un débat pour mettre en place une

	<p>structure qui respecte les principes qui prévalent au CNU : collégialité, élection (au moins 2/3), etc. Ces principes, maintenus pour le suivi individuel, doivent être appliqués à l'instance de suivi des unités de recherche.</p> <p>Une concertation est nécessaire pour élaborer une structure qui fonctionne selon ces principes sans que les tâches de suivi individuel et collectif soient concentrées sur un nombre limité d'individus.</p>
CP-CNU	<p>La section insiste sur la souveraineté des sections, la CP-CNU étant une instance d'information et de concertation. Elle souligne la nécessité de préserver une diversité des pratiques liée à la nature des savoirs et de leur médiation et elle demande que ne soit pas poussée trop loin la volonté d'uniformisation.</p>
Primes	<p>La question des primes doit être discutée dans le cadre plus général d'un suivi des carrières en évitant la situation actuelle qui concentre sur un nombre limité de personnes les primes, faisant obstacle à une revalorisation plus générale des rémunérations.</p> <p>Le calcul du nombre de bénéficiaires de la PES (principe de quota de dossiers déposés) impose une distribution de la prime essentiellement à un faible pourcentage d'agents classés « A » et engendre à terme par l'effet pervers de « non dépôt des dossiers », la diminution de nombre de primes à allouer.</p> <p>Si la prime PES est maintenue, le CNU doit la prendre en charge ; la pertinence de la procédure doit être repensée dans le cadre du suivi des carrières (cette question doit être intégrée à la procédure du suivi des carrières)</p>
CRCT	<p>La session demande davantage de CRCT</p>
Recrutement et relation avec les comités de sélection	<p>La section se prononce pour le maintien de la qualification nationale préalablement aux élections locales des enseignants-chercheurs Elle demande le retour à des commissions d'élus fonctionnant dans la durée (commission de spécialité) pour le recrutement local.</p> <p>Lorsqu'il y a des commissions de groupe, elle demande de veiller à ce qu'il y ait au moins 80% des membres de la discipline concernée.</p>
Les moyens	<p>Les enseignants-chercheurs membres prennent en charge des tâches administratives excessives. La saisie des informations administratives doit être effectuée préalablement au travail d'examen des dossiers.</p> <p>Un soutien administratif doit être attribué à chaque section. Des vacations de secrétariat doivent être attribuées aux universités pour les tâches administratives liées aux sessions (par exemple l'expédition des dossiers).</p> <p>Les missions doivent être gérées par un budget et un service recentralisé et unique (transport, nuitées, etc.).</p> <p>L'indemnité de session doit être attribuée aux suppléants comme aux titulaires.</p> <p>La base de données sur les candidats (classement, promotions obtenues, CRCT, etc.) dite « cocotier » doit être rétablie car actuellement les décisions manquent de légitimité faute d'être correctement informées.</p>

	Ces moyens peuvent être dégagés grâce aux économies faites sur le fonctionnement des agences.
--	---