

Contribution de la section 62 suite à la consultation demandée par le bureau de la CP-CNU

Préambule

Le paysage universitaire a subi des bouleversements profonds et rapides aux niveaux international et national. Au niveau international la mise en cohérence de notre système avec le système LMD a permis aux établissements de mettre en place une offre de formation nouvelle. Des institutions proposent depuis quelques années des classements des établissements universitaires et de recherche qui ont bousculé le monde académique et forcent les gouvernements à prendre des décisions dans l'organisation et le fonctionnement des systèmes de formation et de recherche.

Si la communauté est acquise à une évolution pour donner une nouvelle dimension à notre système de formation et de recherche, une implication de tous ses acteurs est nécessaire. C'est un des facteurs clés pour garantir la réussite de ces changements.

Le métier d'enseignant-chercheur, pilier de nos structures universitaires, doit être pris en considération dans toutes ses dimensions : la recherche et sa valorisation, l'enseignement adapté aux évolutions de la société, et les activités d'intérêts collectifs.

Au niveau national la loi relative aux Libertés et Responsabilités des Universités (LRU), ses décrets de mise en application, la mise en place de l'AERES et d'autres structures comme l'ANR, etc... représentent une évolution importante du fonctionnement des établissements de formation et de recherche.

Structuration complexe, il faut simplifier

De nombreux dispositifs ont été mis en place au cours de ces dernières années. Ils se sont superposés les uns aux autres et sont venus se rajouter aux précédents. Cela a eu pour conséquence une multiplication des structures donnant au final un système trop complexe avec des lourdeurs administratives importantes. Cette situation n'est pas favorable et n'aide pas la communauté à se centrer pleinement sur les missions qui lui sont dévolues. Nous souhaitons faire évoluer les dispositifs actuels vers des fonctionnements plus efficaces et permettre des développements durables mettant les enseignants chercheurs au cœur de ces dispositifs. Nous appelons donc à la simplification des structures et des dispositifs qui se sont multipliés au cours de ces dernières années pour un fonctionnement plus harmonieux et un allègement des tâches administratives.

Une vision nationale, disciplinaire

Le Comité National des Universités est une instance qui depuis sa création a subi de nombreuses évolutions. Elle permet de structurer la communauté des enseignants chercheurs en disciplines scientifiques. Dans le contexte actuel, une vision disciplinaire est nécessaire pour disposer d'un système de formation, de recherche et valorisation à la hauteur des enjeux internationaux auxquels nous sommes confrontés. Cette vision disciplinaire ne peut qu'aider les établissements dans leurs politiques scientifiques. Elle n'est significative qu'à l'échelle nationale. Elle permet de structurer la communauté scientifique pour répondre aux enjeux sociétaux de demain.

Nous proposons d'amplifier cette démarche au niveau du CNU. Le développement des disciplines et leurs évolutions doivent faire l'objet d'une réflexion au niveau du CNU. Cela peut se traduire par l'organisation d'une commission de réflexion au niveau de chaque section. Il est du rôle du CNU de s'approprier cette question et non à d'autres instances qui n'ont pas la compétence pour le faire (cas de la section criminologie).

Favoriser la mobilité de l'enseignant-chercheur

La mobilité est un facteur clé dans le dynamisme et les activités du métier d'enseignant chercheur. C'est également un métier très exigeant qui nécessite un ressourcement permanent. La mobilité est un facteur important qu'il faut encourager dans le métier d'enseignant-chercheur. Les structures actuelles ne permettent pas le développement de cette mobilité sous toutes ces formes. Nous souhaitons qu'une démarche dans ce sens soit développée pour favoriser cette mobilité comme c'est déjà le cas au niveau des universités à l'échelle internationale et dans certains établissements au niveau national.

Repenser l'enseignement : renforcer la structuration en équipe pédagogique, le développement de la formation par projet, et par alternance sont des thèmes qui nous semblent prioritaires.

Transformations de postes : la pyramide des âges a depuis fort longtemps été mal distribuée et ne permet pas d'assurer des carrières normales pour les enseignants-chercheurs. Cette répartition en accordéon n'est pas favorable à une certaine classe d'âge et peut être un frein à une évolution normale des carrières. Il est important de prendre en considération cette situation.

Une des propositions pour résoudre ce problème à court terme est celui de la transformation des postes de MCF en PR. Cela permettrait de normaliser des situations qui risquent de se compliquer.

Au sujet du suivi des carrières

La section 62 est favorable à l'évaluation des activités des Enseignants-chercheurs (EC) par le Conseil National des Universités. Elle tient à rappeler que l'évaluation est l'état des activités d'un EC à un moment donné de sa carrière, les activités comprenant les missions de recherche, d'enseignement et les tâches d'intérêt collectif. L'évaluation doit permettre de faire le point sur la période d'activité considérée, avec la reconnaissance des missions qui ont été accomplies et l'émission de recommandations pour le futur. L'évaluation est donc distincte de la promotion qui est un concours, avec notamment les quotas imposés de promotion aux sections.

- Quels objectifs, quelles finalités pour l'évaluation ?

L'objectif de l'évaluation est d'aider les Enseignants-Chercheurs dans leurs missions de formation, de recherche et des tâches afférentes au métier (tâches collectives, administratives, valorisation...) en adéquation avec l'environnement académique et socioéconomique. La première étape de l'évaluation est l'autoévaluation que fera l'EC en rédigeant son rapport. Ce rapport présentera l'ensemble de ses activités pour la période écoulée et les perspectives pour la période suivante. L'évaluation nationale effectuée par ses pairs lui permettra d'une part, d'avoir un avis émis avec des critères nationaux sur ses activités et la qualité de celles-ci, et d'autre part d'évaluer sa situation au sein de sa communauté.

L'évaluation de la section du CNU doit être transmise à l'Enseignant-Chercheur, à son laboratoire et à son établissement d'enseignement. L'évaluation doit être accompagnée des moyens nécessaires pour permettre à l'Enseignant-Chercheur d'évoluer dans son métier. Les établissements doivent aider l'Enseignant-Chercheur pour réaliser ses tâches au service de la collectivité académique et socioéconomique.

- Les grands principes.

L'évaluation doit être faite au vu d'un rapport d'activité prenant en compte toutes les dimensions du métier de l'Enseignant-Chercheur. Une évaluation fondée sur une grille ne prenant en compte que des règles comptables est à exclure car elle serait réductrice. Elle ne permettrait en aucun cas de trouver des règles saines de gestion des carrières. L'évaluation doit permettre d'affirmer une reconnaissance des activités de l'EC et s'il y a lieu, de formuler des recommandations à

l'enseignant chercheur et à l'établissement. L'évaluation devra être accompagnée des moyens pour aider l'EC à réaliser ses missions (CRCT, formation, ...).

Lorsque le besoin s'en fait sentir, le CNU doit se saisir des situations jugées délicates pour aider à les résoudre suivant un protocole à définir entre l'EC, le CNU et l'établissement.

- Les modalités de mise en œuvre.

L'évaluation doit prendre en compte l'ensemble des activités de l'EC, recherche, formation et tâches au service de la collectivité. Elle ne doit en aucun cas être quantifiée sous forme de note, seules des recommandations pourront être émises. Par ailleurs les considérations sur l'environnement, conditions de travail, taille du laboratoire... doivent être prises en compte

Concernant la fréquence de l'évaluation, deux logiques s'affrontent. La première consisterait à faire cette évaluation tous les 4 ans en cohérence avec les mandats du CNU : le choix de l'année d'évaluation calquée sur le mois de naissance pourrait être satisfaisant. La seconde serait calquée sur le contrat quinquennal des établissements en cohérence avec l'évaluation des laboratoires et des établissements. La section a choisi la deuxième solution.