

LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS DANS L'UNIVERSITE : POINT DE VUE DE LA CONFERENCE PERMANENTE DU CONSEIL NATIONAL DES UNIVERSITES

Résumé

- L'enseignement supérieur est assuré par des acteurs de la recherche, principe fondateur de l'Université. A ce titre, **les enseignants-chercheurs, fonctionnaires d'Etat, sont au centre de l'activité universitaire** ; les personnels de statuts différents y interviennent en complémentarité.
- **L'indépendance intellectuelle** est une condition fondamentale de l'exercice du métier d'enseignant-chercheur ; c'est dans leur statut même qu'elle doit continuer à s'exprimer.
- La loi LRU instaure une **évaluation** généralisée des personnels. Cette évaluation, **effectuée par une instance nationale**, doit prendre en compte **toutes les facettes du métier** d'enseignant-chercheur, revêtir une visibilité nationale et être effectuée par des pairs pour ce qui concerne la part disciplinaire de l'activité.
- La **modulation des services** des enseignants-chercheurs doit être inscrite dans les contrats pluriannuels personnels/établissements, ce qui implique également une évaluation des procédures de mise en œuvre par les établissements.
- **Rendre le métier plus attractif nécessite** une prise en compte de la pluralité des missions, une revalorisation substantielle de la carrière et une amélioration significative des conditions de travail : diminuer le service d'enseignement de référence, décharger les enseignants-chercheurs des tâches purement administratives, offrir des conditions de recherche décentes.

Sommaire

I. La place des enseignants-chercheurs au sein de l'enseignement supérieur.....	2
II. Les caractéristiques du métier d'enseignant-chercheur	3
A. Un métier aux multiples dimensions.....	3
1. L'enseignement : au cœur du métier	3
2. La recherche	4
3. L'administration	4
4. L'expertise	5
5. L'accompagnement professionnel des étudiants	5
B. Un métier évolutif	6
1. Un principe : un seul métier modulable au cours de la carrière	6
2. Des conditions	6
C. Un métier attractif	7
1. Par la pluralité de ses missions	7
2. Par la reconnaissance des diplômes qu'il délivre sur le marché du travail	7
3. Par une revalorisation des carrières	7
4. Par la revalorisation des conditions de travail	8
III. La carrière	8
A. La formation initiale.....	8
B. Le statut.....	8
C. La gestion.....	9
1. Les principe de la gestion des corps universitaires	9
2. Les instances de gestion des carrières	10
IV. Les statuts spécifiques.....	10

INTRODUCTION

Le paysage de la Recherche et de l'Enseignement supérieur est en train d'évoluer très vite et nous sommes tous très attachés à la réussite d'une vaste réforme qui était nécessaire.

Mais cette réforme, pour qu'elle réussisse, doit s'accompagner, à côté d'une évolution des structures, d'une évolution du statut des acteurs du système, et au premier rang d'entre eux de celui des **enseignants-chercheurs**.

Le statut d'enseignant-chercheur doit bien entendu évoluer, bien entendu à cause de la mise en place des réformes, dont la loi LRU, mais également car les missions des enseignants-chercheurs se sont profondément transformées au cours des dernières années, ce qui traduit d'ailleurs leur nouvelle place dans la société.

Cette évolution ne peut se faire que dans la concertation avec les intéressés, ce document est destiné à poser les points qui sont fondamentaux pour la Conférence permanente du Conseil national des universités.

I. LA PLACE DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS AU SEIN DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Les enseignants-chercheurs sont **au cœur du dispositif de l'enseignement supérieur et de la recherche** dont ils assurent la finalité (transmettre les connaissances et produire la recherche) et le fonctionnement (organisation des établissements d'enseignement supérieur, organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau national).

Cette place est essentielle car elle permet à la fois d'élaborer la science et de la diffuser, ce qui est le fondement de l'Université. Ce dispositif constitue à nos yeux le système le plus performant, en particulier par rapport à un système dans lequel la recherche et l'enseignement seraient dévolus à des métiers différents.

Afin de parvenir à l'excellence dans la réussite de ces missions, l'enseignant-chercheur doit continuer à jouir, comme le garantit la Constitution, d'une **indépendance dans l'exercice de son métier** associée à une liberté de penser, d'enseigner et de chercher, bien entendu dans les limites du droit général. En matière de recherche, ceci implique un libre choix des orientations de la recherche. En tout état de cause, cette indépendance doit continuer à trouver sa traduction dans les statuts mêmes des personnels d'enseignement et de recherche.

Il existe d'autres catégories de personnels qui sont appelées à intervenir dans l'enseignement supérieur. Si ces catégories ont toute leur place dans le dispositif qui, bien souvent ne pourrait pas fonctionner sans elles, il faut pourtant affirmer qu'aucune de ces catégories ne doit se substituer aux enseignants-chercheurs dans les différentes phases du cursus universitaire.

Au niveau des enseignants, plusieurs catégories interviennent aujourd'hui (ATER, moniteurs, PRAG, PAST...) dont les interventions doivent être organisées dans le cadre d'une complémentarité d'action et en aucun cas dans le cadre d'une substitution. Ainsi, si l'intervention des PRAG est utile en premier cycle, il convient d'éviter qu'ils soient seuls à assurer les enseignements de ce niveau. D'une part les étudiants doivent être au contact, très vite, avec des enseignants qui sont aussi des chercheurs (c'est ce qui fait la différence entre les universités et les classes préparatoires par exemple) afin d'insuffler aux étudiants un enseignement directement nourri de la recherche ; d'autre part, si on veut arriver à un véritable fonctionnement collectif d'équipes pédagogiques, il faut que les différentes catégories de personnels travaillent ensemble. A propos des PRAG, on pourrait imaginer, pour les collègues volontaires, une modulation de leurs services pour qu'ils puissent effectuer de la recherche. En ce qui concerne les PAST, leur rôle est parfois essentiel par exemple pour certains diplômes professionnels. Leur recrutement devrait cependant être exceptionnel, associé à la rédaction d'un cahier des charges précis et pour une durée limitée.

S'il apparaît nécessaire de redéfinir le contour des missions des enseignants-chercheurs, par contre il est essentiel de préserver leur place dans l'université et la pluralité de leurs missions

II. LES CARACTERISTIQUES DU METIER D'ENSEIGNANT-CHERCHEUR

A. UN METIER AUX MULTIPLES DIMENSIONS

Même si le fondement du métier concerne l'enseignement et la recherche, **le métier universitaire recouvre aujourd'hui d'autres missions qu'il faut reconnaître, valoriser et évaluer.**

Cette pluralité des missions, qui fait basculer le métier d'enseignant-chercheur d'un monde purement académique vers une prise de contact plus directe avec les besoins de la société, doit être actée dans le statut afin de mettre en adéquation la réalité des missions assurées avec la nature du métier qui est décrite dans le statut des personnels.

1. L'enseignement : au cœur du métier

L'enseignement est un acte majeur du métier qui doit être revalorisé : au lieu de le considérer comme une charge, il convient de le considérer comme une des dimensions du métier, au même titre que la recherche, sans établir de hiérarchie entre les deux activités.

Tout universitaire devrait assurer une part d'enseignement tout au long de sa carrière, c'est une caractéristique qui le différencie, en particulier du pur chercheur.

Les modes d'enseignement ont évolué de manière notable au cours des dernières décennies, de sorte qu'il faut considérer les différents types d'enseignements qui sont effectués, les apprécier à leur juste valeur et permettre à l'enseignant de les valoriser.

- **Les types d'enseignements.** A côté des classiques enseignements répartis en cours magistraux, TD et TP, sont venus s'ajouter d'autres modalités d'enseignements, en particulier sous forme de suivi individualisé des étudiants, parfois en ligne, dont il faut tenir compte dans l'activité de l'enseignant.
- **L'appréciation des enseignements.** Elle se mesure en quantité, en qualité, mais aussi en termes d'investissement personnel.
- **La valorisation des enseignements.** Si l'unité de compte reste l'heure d'enseignement, deux propositions peuvent être effectuées : d'une part l'équivalence entre heure d'enseignement TD et TP et, d'autre part la prise en compte, comme heures effectives des heures passées au suivi individuel des étudiants.

En ce qui concerne le volume horaire total, il apparaît que le maintien du niveau actuel n'est ni compatible avec une qualité satisfaisante des enseignements, ni compatible avec une recherche de qualité ou un investissement administratif sérieux. **Une demande d'abaissement du volume horaire global annuel à 150 heures est donc formulée, de façon à permettre l'exercice des autres missions.** Cette requête fait l'objet de l'unanimité de la communauté universitaire.

Bien entendu l'activité d'enseignement ne saurait se réduire à seule présence effective devant les étudiants. L'enseignement comporte aussi, outre la préparation des cours, d'autres activités qui sont essentielles à la transmission des savoirs et au bon fonctionnement du système universitaire. Deux de ces activités doivent, en particulier, être mieux prises en compte :

- **L'organisation pédagogique des enseignements.** Les enseignants-chercheurs doivent veiller à ce que l'offre de formation réponde toujours de manière efficiente aux objectifs de l'enseignement universitaire. Pour ce faire, il est nécessaire de procéder à échéances régulières au renouvellement et à l'élargissement de celle-ci. Ce travail suppose la conception, la mise en œuvre et le suivi de différents types de formations. L'implication des universitaires dans cette mission d'ordre pédagogique mais aussi administratif est exigeante et évidemment indispensable.
- **L'élaboration de matériel pédagogique.** Ici encore, seul l'engagement des enseignants-chercheurs permet aux universités de favoriser l'accès des étudiants au savoir sous toutes ses formes. La rédaction de manuels -travail important et soumis à une nécessité de réactualisation régulière-, la diffusion de documents intervenant en complément des enseignements délivrés, le recours croissant à des supports dématérialisés imposent un travail laissé au libre arbitre de chacun mais dont dépend globalement la qualité des enseignements et la réussite des étudiants.

De ces autres activités d'enseignement découle sans aucun doute une partie de l'attractivité qu'une université peut exercer par rapport aux étudiants (en terme de qualité de l'offre des prestations) et par rapport aux futurs employeurs (en terme de mise en adéquation de la formation avec le niveau de qualification souhaité par le marché du travail).

2. La recherche

Placer, comme le souhaite le Président de la République, les universités au cœur du dispositif de la recherche française implique que cette recherche puisse être effectuée non seulement par des chercheurs, mais également par des enseignants-chercheurs, ce qui implique de leur en donner les moyens.

Par ailleurs, trois éléments de cette recherche doivent être réaffirmés :

- ***une recherche pour tous***. Le droit à la recherche doit être garanti pour tous les enseignants-chercheurs, quels que soient les disciplines, les types d'établissements d'affectation ou la phase de la carrière. La recherche est une activité consubstantielle au métier qui, d'ailleurs, ne saurait se passer d'elle. Si la CP-CNU est favorable, comme ceci sera développé plus loin, à une modulation des services pendant la carrière ou à la facilitation des mouvements entre enseignants-chercheurs et chercheurs, elle estime qu'il est indispensable de maintenir un lien indissoluble entre recherche et enseignement. Réserver la recherche à une catégorie de purs chercheurs serait tout aussi négatif que de faire assurer l'enseignement par des enseignants à temps plein : recherche et enseignement se nourrissent l'un l'autre et vont de pair.
- ***une disponibilité pour la recherche***. L'expérience qu'a le CNU de la gestion des carrières montre bien qu'il est très difficile de conjuguer dans l'excellence les horaires d'enseignements actuels et la recherche. Le handicap vient à la fois du volume horaire et de l'étalement des enseignements dans l'année, ce qui conduit à fragmenter de manière trop importante le temps consacré à la recherche. Il est donc tout aussi important de diminuer le volume horaire global de l'enseignant-chercheur, que de le concentrer sur une période limitée afin de dégager des plages de temps continues pour mettre en place des programmes de recherche. De même, la formule des congés périodique pour conversion thématique, mouvement vers la recherche en entreprise ou séjour à l'étranger, devrait être généralisée en un congé périodique de droit pour tous les enseignants-chercheurs.
- ***une liberté de recherche***. Cette liberté de recherche se pose tant au niveau de la thématique de recherche que de son organisation. Au niveau des thématiques, il faudrait veiller à maintenir un bon équilibre entre une recherche finalisée à court terme, sur contrat, et une recherche fondamentale à long terme sur crédits de base. Au niveau du pilotage de la recherche, il est fondamental de garantir une liberté de créativité du chercheur, même si celle-ci doit parfois se situer dans un cadre très précis et dont le pilotage général est assuré à l'extérieur du monde universitaire. Il est indispensable que cette indépendance intellectuelle dans le choix de la thématique et dans son développement soit inscrite dans les statuts des enseignants-chercheurs. Cette indépendance, consacrée expressément pour les professeurs de l'enseignement supérieur en tant que principe fondamental reconnu par les lois de la République est, par ailleurs, établie comme principe inhérent aux fonctions d'enseignement et de recherche aux côtés du principe de la libre expression tout aussi important du point de vue de la liberté de recherche (CC déc 20 janv 1984 n° 83-165 DC cons 19 : « Considérant dès lors que, par leur nature même, les fonctions d'enseignement et de recherche non seulement permettent mais demandent, dans l'intérêt même du service, que la libre expression et l'indépendance des personnels soient garanties par les dispositions qui leur sont applicables », CC 29 juillet 1994 déc n° 94-345 DC Cons 22 : » Considérant que les dispositions précitées de l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen impliquent que soit garantie la liberté d'expression et de communication dans l'enseignement et la recherche »).

3. L'administration

Sous ce vocable sont comprises l'administration des programmes de recherche, l'administration des établissements, l'administration des infrastructures nationales et le fonctionnement quotidien des laboratoires et des enseignements.

Depuis de nombreuses années, la gestion des laboratoires (secrétariat, organisation « domestique », gestion... et celle des enseignements (secrétariat, agendas des enseignements...) a été transférée aux enseignants-chercheurs, faute d'un manque de personnels BIATOS disposant de compétences en adéquation avec les besoins. Ce type de gestion administrative ne doit plus incomber

aux enseignants-chercheurs : d'une part elle ne relève pas du cœur de leur métier, d'autre part elle contribue à diminuer le temps consacré à la recherche ou à l'enseignement.

Par contre, il est impératif que l'administration des programmes de recherche, celle des établissements (établissements universitaires ou établissements nationaux comme l'ANR, l'AERES...), celle des grandes infrastructures nationales restent dévolues à des enseignants-chercheurs et ne soient pas transférées entre les mains de personnels purement administratifs, quel que soit leur niveau de formation. L'organisation de la recherche ne peut être réalisée correctement que par des acteurs confirmés du système universitaire : elle ne peut être confiée ni à de purs administratifs, ni à des acteurs extérieurs au monde de la recherche.

4. L'expertise

Les enseignants-chercheurs sont de plus en plus sollicités pour des expertises. A côté de l'expertise traditionnelle dans le domaine universitaire (évaluation de travaux de recherche, évaluations pédagogiques...) d'autres expertises, ouvertes sur la société, sont confiées à des enseignants-chercheurs, particulièrement dans les domaines de la santé, des sciences humaines, des sciences de l'ingénieur ou de l'environnement. Ces expertises, individuelles ou institutionnelles, font appel aux compétences scientifiques des enseignants-chercheurs (ce sont les « sachant ») ou à leur jugements (ce sont les « sages »). **Ces expertises conduisent l'enseignant-chercheur à mieux s'insérer dans la société et à communiquer sur son objet de recherche.**

L'expertise prend une place considérable dans la vie publique. Il faudrait cependant clarifier cette place, en particulier par rapport au mécanisme de prise de décision, et mieux réguler la démarche.

Il existe deux situations très différentes pour l'expert, celle où il intervient à titre personnel, et celle où il intervient dans le cadre d'une agence. Ces deux situations n'induisent pas le même type de comportement pour l'expert.

La prise en compte de l'expertise dans les activités d'un enseignant-chercheur universitaire est un problème très important qui soulève plusieurs questions :

- **par rapport à la nature des expertises conduites** (spécialisées/généralistes, ponctuelles/régulières, à titre personnel/dans une agence...),
- **par rapport à la déontologie de l'expertise** (il y a nécessité de la cadrer au plus vite) et aux mécanismes de régulations nécessaires pour border cette expertise,
- **par rapport à la prise en compte de l'expertise dans la carrière** de l'enseignant-chercheur (difficulté de mesurer la « qualité » de l'expertise, contrairement aux publications scientifiques, nécessité de compenser le temps passé à l'expertise, nécessité de rendre attrayante l'expertise pour conserver un vivier suffisant d'experts, nécessité d'homogénéiser la valorisation de l'expertise dans les différentes filières universitaires...).

Plusieurs notions mériteraient d'être approfondies : la définition même de l'expertise, les conflits d'intérêt, la déontologie de l'expertise, les mécanismes de régulation mis en place pour border l'expertise.

Cette forme d'activité doit être mieux prise en compte dans le métier d'enseignant-chercheur et bien entendu évaluée, régulée et valorisée. La demande de la prise en compte de l'expertise dans le statut des enseignants-chercheurs, qui reviendrait à acter une situation de fait, se trouve formulée aujourd'hui non seulement par les personnels, mais également par les ministères (qui y voient la reconnaissance des missions de leurs agents), les établissements (pour les universités c'est aussi un moyen de rayonner et d'être attractif) et par les entreprises (pour lesquelles les universitaires peuvent intervenir en tant que conseil, caution ou éléments stratégiques).

5. L'accompagnement professionnel des étudiants

Parmi les missions de l'Université figure la formation professionnelle, renforcée dans la loi LRU par, notamment, la création de bureaux d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants. L'enseignant-chercheur ne doit pas se substituer à un agent de placement professionnel : il n'en a ni les compétences ni le temps et ce serait dévoyer son rôle dans l'ensemble des missions de l'Université que de considérer que cette activité puisse prendre une part significative de son travail. En revanche, notamment pendant le doctorat, il se doit d'accompagner l'insertion professionnelle des étudiants, aidé en cette tâche par des services communs adéquats.

Cette activité doit être prise en compte dans ses missions statutaires.

B. UN METIER EVOLUTIF

1. Un principe : un seul métier modulable au cours de la carrière

Les cinq piliers du métier sont l'enseignement, la recherche, l'administration (de la recherche, de l'enseignement, des établissements...), l'expertise et l'accompagnement professionnel des étudiants. Ces cinq piliers sont les éléments de base d'un **métier qui doit rester unique, en évitant toute spécialisation a priori et dans le temps**. Pourtant, en fonction de la carrière, des circonstances locales, des engagements nationaux, le curseur doit pouvoir être mobile entre ces pôles.

Face à cette évolution, deux questions se posent en préalable : celle du maintien de deux corps (enseignants-chercheurs / chercheurs) et celle du statut des nouveaux recrutés.

Enseignants, chercheurs ou enseignants-chercheurs ?

Comme cela a été exposé plus haut, la question d'un pur corps d'enseignants de l'enseignement supérieur ne se pose pas, dans la mesure où l'activité de recherche est, pour nous, consubstantielle à l'activité d'enseignement. Par contre se pose la question du maintien de deux corps séparés d'enseignants-chercheurs et de chercheurs.

La question n'est pas simple. D'un côté, le choix de début de carrière est plus souvent le résultat d'une opportunité de vacance de poste que d'un vrai choix. D'un autre côté, il faut reconnaître l'absurdité de la situation actuelle dans laquelle on demande à tout chargé de recherche postulant sur un poste de professeur d'avoir démontré sa motivation à intégrer l'enseignement supérieur par une activité d'enseignement, ce qui engendre aussi une certaine pluralité de ses activités. Enfin, il est également nécessaire de maintenir le statut de pur chercheur que nous envient les universités du Monde entier et qui a fait la preuve de son efficacité.

En conclusion, **la CP-CNU est favorable au maintien de deux corps séparés** : un d'enseignants-chercheurs et un de chercheurs. Elle est par contre totalement opposée à la création d'un pur corps d'enseignants dans l'enseignement supérieur.

Le statut des nouveaux recrutés

En début de carrière, la modulation des services doit donner conduire à l'allègement systématique, et pour moitié, des services d'enseignement, tant pour les maîtres de conférence que pour les professeurs. Ceci doit permettre à la fois de mieux préparer les enseignements et à la fois d'être plus disponible pour mettre en route des programmes de recherche.

Le passage entre les corps d'enseignants-chercheurs et de chercheurs

Ce passage doit être facilité, dans les deux sens, que ce soit à titre temporaire ou à titre définitif. Plusieurs solutions sont possibles, à condition qu'elles s'appuient, pour les deux corps, sur des statuts stables et nationaux (fonctionnaires d'Etat). Ces passages doivent pouvoir être gérés au niveau local, dans le cadre du respect de l'autonomie des universités, et au niveau national dans le cadre du statut national des enseignants-chercheurs.

2. Des conditions

- ***Un cadrage national***

Autant il paraît évident que la définition des services se fasse dans le cadre d'un accord réciproque (partagé, accepté et acté par les deux parties) avec l'université, autant **un cadrage national s'avère nécessaire**, en particulier sur les plafonds de service.

Sur le premier point, le CNU a été confronté à de nombreux cas de collègues qui se sont engouffrés dans une voie au cours de la carrière (100 % enseignement, très forte implication dans l'expertise...) sans que ce choix ne soit assumé par l'université et qui ont ensuite pâti de ce choix, par exemple lors des promotions. Il importe donc de mettre en place une sorte de « contrat », par exemple lors du contrat quadriennal, qui lierait l'enseignant-chercheur à l'université sur des objectifs définis et partagés pendant un temps donné.

Sur le deuxième point, il est évident que cette **modulation de service** doit être faite avec un **cadrage national** de façon à ce que l'on ne dérive pas vers des statuts à la carte suivant les universités et que le statut d'enseignant-chercheur reste comparable d'une université à l'autre.

Pratiquement, ce cadrage national devrait comporter trois éléments :

- la définition des missions,
- la définition des obligations de services avec, d'une part une situation de base (à laquelle pourrait revenir de droit tout enseignant-chercheur) et, d'autre part, les

limites entre lesquelles il pourrait y avoir une variation de la géométrie des missions (ainsi le 100% enseignement ou le 100 recherche devraient être exclus),

- les conditions d'exercice de ces modulations.

Ceci nécessite donc la mise en place d'un tableau national d'équivalence qui doit comporter :

- un temps minimal consacré à la l'enseignement et à la recherche
- une équivalence pour la prise en compte effective de toutes les tâches dans le service.

- ***Une évaluation effectuée au niveau national***

L'évaluation des enseignants-chercheurs intervient aujourd'hui uniquement à trois moments : lors de leur recrutement (PR ou MC), lors de leur éventuelle promotion et lors de leur éventuelle demande d'attribution d'une prime (PEDR) par exemple. Il est possible cependant qu'un enseignant-chercheur passe toute sa carrière dans un corps sans être évalué. Cette situation est anormale : d'une part tout enseignant-chercheur devrait être évalué régulièrement, d'autre part une évaluation est particulièrement nécessaire dans le cadre d'une modulation des services.

L'évaluation régulière, tous les quatre ans, est destinée à la fois à permettre à l'enseignant-chercheur de se positionner par rapport à ses collègues et par rapport aux standards internationaux, mais aussi à permettre à l'université et aux instances chargées d'émettre un jugement sur les personnes ou les structures de disposer d'éléments collectivement reconnus pour apprécier le travail de l'enseignant-chercheur.

L'évaluation doit être également permettre de juger de l'adéquation des engagements pris par l'enseignant-chercheur dans le cadre d'une modulation de service avec les résultats.

Bien entendu cette évaluation doit porter sur les cinq missions des enseignants-chercheurs et ne pas se limiter, comme c'est souvent le cas pour l'évaluation aujourd'hui, à une évaluation de la recherche. Bien qu'il faille être conscient de la difficulté d'évaluer certaines missions (administration, enseignement) ou de la nécessité de préciser les critères utilisés pour d'autres missions (expertise), cette évaluation de la totalité du métier est absolument nécessaire dans le cadre de la redéfinition du métier.

Enfin, cette évaluation doit être assurée au niveau national afin de pouvoir comparer tous les enseignants-chercheurs et leur fournir les bases qui leur permettront de se situer par rapport à leurs autres collègues.

D'une manière générale, la CP-CNU est **extrêmement favorable au développement d'une culture de l'évaluation** dans l'université qui doit d'ailleurs dépasser celle actuellement mise en place au niveau des unités, des formations et des établissements pour englober également celle de tous els personnels.

C. UN METIER ATTRACTIF

La baisse constante du nombre d'étudiants en thèses est un bon indicateur de la désaffection des jeunes pour le métier d'enseignants-chercheurs. Afin d'y remédier, il est préconisé de rendre le métier plus attractif dans quatre directions.

1. Par la pluralité de ses missions

La valorisation des différentes missions du métier (enseignement, recherche, administration, expertise, suivi des étudiants) peut contribuer à rendre le métier plus attractif. Pour ce faire, il conviendrait de « professionnaliser » toutes les missions et de permettre qu'elles soient prises en compte à leur juste valeur dans le cadre du métier.

2. Par la reconnaissance des diplômes qu'il délivre sur le marché du travail

La question qui est posée est celle de la reconnaissance de la thèse comme diplôme professionnel par les entreprises.

Par ailleurs, doit être facilité et ainsi renforcé l'établissement de passerelles entre les Masters 2 et les différents secteurs professionnels concernés par ces formations. Ce lien passe notamment par l'accueil des étudiants en stage, par le développement de la formation continue offerte par l'université et par l'intervention des professionnels dans ces formations.

3. Par une revalorisation des carrières

La revalorisation des carrières concerne les salaires et le déroulement de la carrière.

La revalorisation des salaires est une condition fondamentale dans l'attractivité du métier. Cette revalorisation ne peut pas être « de principe » ou être arrêtée une fois pour toutes. Il faut qu'elle soit significative et qu'elle s'exerce dans la durée, sans quoi on sera revenu au même stade dans quelques années : la revalorisation salariale doit à la fois être traitée de manière ponctuelle, pour rattraper une perte très importante du pouvoir d'achat depuis de nombreuses années, mais elle doit aussi être pensée dans la durée afin de permettre aux universitaire d'avoir des carrières attractives dans la durée.

La question se pose de savoir si cette revalorisation doit concerner le point d'indice ou bien s'effectuer en partie sous forme de primes.

En ce qui concerne la revalorisation du déroulement des carrières, quatre éléments devraient être améliorés :

- les débuts de carrières (MC et PR) pour lesquels devrait exister une diminution des services, avec une diminution des services d'enseignement pendant deux ans,
- le passage entre grades au sein d'un même corps qui devrait être plus facile (en particulier les passages MC vers MC HC et PR1 vers PRCE) et ne pas subir de goulot d'étranglement comme c'est le cas aujourd'hui,
- l'octroi périodique à tout enseignant-chercheur, sur la base d'un projet précis et évalué, d'une année destinée à une reconversion thématique (enseignement, recherche), à un passage en entreprise ou à un séjour dans une université étrangère.
- une modification du système de calcul des modalités de la retraite qui, tel qu'il est aujourd'hui ne favorise pas des séjours dans l'entreprise. En effet, les années passées dans le privé ne comptent pas pour la retraite. Sachant que les maîtres de conférences ne peuvent déjà pas obtenir leur 42 annuités en partant à 65 ans, il paraît impératif, si on veut organiser une circulation entre université et secteur privé, de prendre en compte les années passées dans le secteur privé.

4. Par la revalorisation des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail est aussi une des conditions importantes de l'attractivité du métier d'universitaire. Cela passe par :

- des améliorations des conditions matérielles (disposer de locaux adaptés et en bon état de maintenance)
- des améliorations de l'organisation du travail (décharger les enseignants-chercheurs des tâches purement administratives et de gestion dont la part croissante inquiète la communauté universitaire, recruter des personnels BIATOS qui soient capables de prendre en compte les exigences propres du travail universitaire),
- des améliorations du fonctionnement des unités de recherche (assurer la cohésion des laboratoires, donner la possibilité à un enseignant-chercheur d'émarger à plusieurs unités, clarifier le rôle des diverses tutelles).

III. LA CARRIERE

A. LA FORMATION INITIALE

Actuellement les critères requis pour être recruté comme enseignant-chercheur reposent essentiellement sur la recherche (thèse et publications pour un MC, HDR et publications pour un PR).

Deux séries de questions se posent par rapport à cette formation initiale : celle des diplômes requis et celle de la prise en compte des activités autres que la recherche.

En ce qui concerne les diplômes, la thèse telle qu'elle est conçue aujourd'hui a un équivalent dans la plupart des pays du monde, ce qui ne pose aucun problème pour la retenir comme diplôme permettant d'accéder à un recrutement comme MC.

En ce qui concerne les activités autres que la recherche, force est de reconnaître qu'elles sont rarement ou mal prises en compte lors des recrutements initiaux, surtout pour les MC. Pourtant ces activités feront partie intégrante du métier. La question est donc posée de leur prise en compte, surtout dans la perspective d'une modulation des activités au cours d'une carrière.

B. LE STATUT

Plusieurs éléments entrent dans la réflexion sur le statut des enseignants-chercheurs.

Au-delà des opportunités, ce qui fait entrer un jeune diplômé dans la carrière d'enseignant-chercheur, c'est le plus souvent une stabilité de situation lui permettant d'exercer une activité de réflexion intellectuelle en dehors de contraintes liées au marché de l'emploi. De même, le statut de fonctionnaire lui garantit une liberté de recherche qu'il faut absolument préserver. En ce sens, **le maintien d'un statut de fonctionnaire d'Etat pour les enseignants-chercheurs est à la fois une garantie d'attractivité pour le métier et une garantie de qualité de l'exercice de ce métier.** La mention d'un service d'enseignement de référence est une nécessité statutaire qu'il faut préserver.

Mais il faut aussi reconnaître que le monde change rapidement et que **l'université doit pouvoir régir très vite aux changements**. En ce qui concerne les recrutements, les universités doivent donc pouvoir faire appel de manière temporaire à des enseignants-chercheurs recrutés, soit en fonction de leur excellence intrinsèque, soit en fonction de leur adéquation à une mission particulière. En ce sens, des postes d'enseignants-chercheurs contractuels à durée déterminée peuvent être adaptés pour pourvoir ce type de recrutements.

Si le statut de **fonctionnaire d'Etat doit être le statut commun des enseignants-chercheurs de l'université**, des statuts d'enseignants-chercheurs contractuels à durée déterminée se révèlent opportuns dans des cas spécifiques. Le recrutement d'enseignants-chercheurs sur CDD doit cependant être bien encadré : il doit être effectué sur une base négociée lors du contrat quadriennal, il doit faire l'objet d'une évaluation par **une instance différente de l'université** (sur les aspects pédagogiques, financiers et de recherche ainsi que sur l'origine et les modalités de recrutement), et il ne doit être réalisé que sur des missions précises. **En aucun cas il ne peut se substituer au statut général de fonctionnaire.**

En ce qui concerne les rémunérations, il est possible de découpler celles des enseignants-chercheurs sur CDD et celles des enseignants-chercheurs fonctionnaires, à condition qu'il soit encadré au niveau national et que les règles en soient fixées d'avance par l'université lors de son contrat quadriennal.

Enfin, pour maintenir une cohérence du système national d'enseignement supérieur et de recherche, pour faciliter la mobilité –essentielle– entre établissements, pour dynamiser l'attractivité de la carrière, pour favoriser la créativité, **il est pour nous essentiel de maintenir un statut national de fonctionnaires d'Etat aux enseignants-chercheurs.**

C. LA GESTION

1. Les principes de la gestion des corps universitaires

- **Recrutement**

Le système actuel de recrutement en deux temps (qualification nationale puis sélection locale) a fait ses preuves : d'une part il permet d'avoir une vue nationale, homogène, distante et impartiale sur les candidats, d'autre part il laisse la latitude de recrutement aux universités. Il permet donc à la fois d'assurer une cohérence nationale en donnant une garantie de qualité nationale, tout en préservant l'autonomie des universités.

La proposition du CNU est donc de le maintenir.

- **Promotions**

Là également, le système actuel nous apparaît satisfaisant : la moitié des promotions est effectuée au niveau local, ce qui permet à l'université de promouvoir les enseignants-chercheurs en fonction de leur adéquation aux critères locaux (par exemple dans le futur l'adéquation de leur activité avec leur engagement dans le contrat quadriennal), l'autre moitié est réalisée au niveau national, ce qui permet d'avoir du recul et de dépasser les contextes (favorables ou défavorables) locaux.

La CP-CNU, suivant l'avis unanime de la communauté universitaire par la voix des sections du CNU, demande que ce double système (½ local et ½ national) soit étendu à la gestion des PEDR. L'attribution des PEDR se faisait par le passé par le biais d'une commission formée au sein du ministère de la recherche sur des bases très arbitraires et sur des critères non transparents. La loi LRU a fait basculer l'attribution de toutes les primes au niveau local, donc forcément avec des critères locaux différents suivant les universités. Afin de maintenir une égalité des chances au niveau national et d'arriver à une distanciation par rapport aux enjeux locaux, la CP-CNU demande donc que le système d'attribution des PEDR soit calqué sur celui des promotions.

- **Evaluation**

La CP-CNU estime qu'il est urgent de mettre en place une évaluation récurrente (tous les 4 ans) de tous les enseignants-chercheurs de l'enseignement supérieur. Cette évaluation ne doit pas être vécue comme une contrainte, mais comme une amélioration de la gestion des corps.

Cette évaluation doit avoir plusieurs fonctions :

- permettre à l'enseignant-chercheur de se situer, d'une part par rapport aux engagements qu'il a pris avec l'université lors du contrat quadriennal, d'autre part par rapport à l'ensemble de la communauté universitaire,
- permettre à l'université et à l'instance nationale d'évaluation de situer le candidat en vue d'une promotion ou de l'attribution d'une prime,
- permettre de disposer d'évaluation individuelle des personnes à mettre en parallèle avec l'évaluation des structures lors de l'évaluation des unités, des formations ou des universités.

2. Les instances de gestion des carrières

La CP-CNU réaffirme la nécessité de maintenir une complémentarité de gestion entre une instance nationale, eu égard au statut national de fonctionnaires d'Etat des enseignants-chercheurs, et des instances locales.

Par ailleurs, elle estime nécessaire d'organiser la gestion des carrières par disciplines pour :

- maintenir la spécificité des disciplines dans la diversité de leurs pratiques, en particulier les disciplines qui comportent peu de membres,
- permettre des adaptations locales de principes nationaux (par exemple le maintien de l'agrégation dans certaines disciplines).

Bien entendu, cette gestion par discipline ne veut pas dire qu'il faille figer les disciplines actuelles. Certaines d'entre-elles sont susceptibles d'évoluer dans le temps par fusion ou par éclatement.

i. L'instance nationale

La gestion des carrières doit être effectuée au niveau national par une instance de type CNU dont les caractéristiques devraient avoir les contours suivants :

- o composée majoritairement de membres élus et organisée en sections disciplinaires,
- o compétente au niveau des qualifications, de l'évolution des carrières (promotions et attribution des primes),
- o en charge de l'évaluation des personnes (évaluation récurrente de tous les personnels enseignants-chercheurs tous les quatre ans),
- o structurée au niveau national pour être l'instance de dialogue entre ministère/enseignants-chercheurs et entre établissements/enseignants-chercheurs,
- o coordonnée avec l'AERES l'évaluation des instances et des enseignants.

IV. LES STATUTS SPECIFIQUES

A côté des statuts universitaires classiques, il existe un certain nombre de statuts spécifiques (Collège de France, Observatoire, Muséum national d'Histoire naturelle...) qui sont dérogoires par rapport au statut général.

Une réforme du statut général des enseignants-chercheurs devra également envisager la réforme de ces statuts spécifiques, sachant que les solutions à apporter ne sont pas obligatoirement homogènes. Par exemple la majorité des enseignants-chercheurs du Muséum sont favorable au maintien d'un statut spécifiques pour les professeurs et maîtres de conférences du Muséum.