

RÉSOLUTION-ACTION DE LA BRANCHE DES ENSEIGNANTS DU SUPÉRIEUR CONGRÈS DE LIBOURNE

I - Le Sgen-CFDT face aux défis du troisième millénaire

- I-1 Le congrès de Brest ouvrait une nouvelle phase de cohabitation. La personnalité du ministre de l'Éducation nationale ne permettait pas de faire des pronostics sur son bilan. Sa volonté affichée de réformes pouvait cependant faire espérer des avancées dans des directions pas trop éloignées de celles que la résolution-action de Brest avait ouvertes sur l'évolution du métier d'enseignant du supérieur.
- I-2 Le ministère s'est heurté au gel de l'emploi public après avoir accumulé les maladroites vis-à-vis des personnels de l'éducation nationale. Il reste de son action, à part le souvenir de décisions autoritaires prises sans concertation, la réforme des procédures de recrutement, la loi sur l'innovation, la licence professionnelle et le plan U3M. Sur le plan des personnels, le bilan est vide ou presque. Le nouveau ministre affiche, lui aussi, une volonté de réforme mais sans véritable programme. Le plan de recrutement pluriannuel, que nous réclamons depuis si longtemps, est bien décevant et largement en deçà des besoins.
- I-3 Dans cette période, des évolutions majeures ont eu lieu: la situation économique s'est considérablement améliorée créant une reprise de l'emploi; l'arrivée sur le devant de la scène de l'outil internet laisse prévoir des mutations profondes des métiers et peut-être des relations sociales, la réforme Bayrou a montré ses limites,...
- I-4 Elles placent les établissements d'enseignement supérieur devant des défis:
- faire en sorte que la massification et la diversification des publics conduisent à une réelle démocratisation de l'accès à des formations qualifiantes,
 - réaliser les adaptations profondes induites par l'évolution des modes de transmission des savoirs et des connaissances,
 - affirmer, face aux volontés du patronat de s'approprier ce champ, la place centrale de l'enseignement supérieur pour un véritable service public de la formation initiale et continue.
 - placer la recherche menée dans leurs laboratoires à un niveau de reconnaissance internationale, tout en assurant le transfert de ses résultats vers l'industrie et les services.

- I-5 Parallèlement, nombreux sont les collègues qui font le constat d'une dégradation de leurs conditions de travail et d'un alourdissement de leur charge. Celle-ci est principalement la conséquence de la parcellisation des tâches, des efforts entrepris pour améliorer l'encadrement des étudiants et d'une réelle pression dans le domaine de la recherche. La baisse, toute relative, des effectifs étudiants, tant mise en avant par le ministère, ne change rien à ce constat.
- I-6 Dans la continuité des orientations de Brest, nous pensons que la capacité de l'enseignement supérieur à relever les défis cités plus haut, ne peut uniquement résulter de la somme des efforts individuels des enseignants du supérieur, ni de l'effet mécanique de l'apport de moyens nouveaux (postes, réduction d'horaire). Elle relèvera plutôt de la capacité à mobiliser les énergies par une clarification collective des missions de chacun qui passe par une évolution profonde des métiers du supérieur.
- I-7 Cette évolution doit naturellement, pour être efficace, être accompagnée des moyens notamment en personnels nécessaires et d'une réforme des structures des universités.
- I-8 Une progression de nos traitements doit mettre fin de façon rapide à leur dégradation constatée sur cette dernière décennie.
- I-9 En cohérence avec les transformations profondes que nous avançons, la période passée a permis l'émergence de revendications concrètes qui vont dans le sens de l'exercice des droits des personnels et de l'amélioration de leurs conditions de travail. C'est ainsi que nous concevons un syndicalisme de transformation sociale: élaborer des propositions qui fondent l'avenir tout en négociant des améliorations concrètes qui vont dans leur sens.

II - Évolutions pédagogiques

II-1 Diversité nouvelle des publics étudiants, diversification des modalités d'enseignement

- II-1.1 L'allongement des études et l'arrivée massive de nouveaux publics posent à l'enseignement supérieur les problèmes qu'ont connus les lycées il y a dix ans et les collèges il y a vingt-cinq ans. Par rapport à l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur a, pour affronter cette demande, des handicaps (peu de réflexion pédagogique, un intérêt plus grand pour la recherche que pour l'enseignement) mais aussi des atouts (souplesse de fonctionnement liée

à l'autonomie des établissements, liberté d'initiative, tradition d'attention personnelle à l'étudiant dans un cadre de recherches).

- II-1.2 Une réforme finit de se mettre en place. Si nous en avons soutenu les intentions, sa mise en œuvre ne peut actuellement nous satisfaire. En pratique, dans de nombreux établissements, elle a conduit à une fausse semestrialisation et a alourdi et bureaucratisé les procédures. Il faut donc poursuivre la réflexion en faveur d'une semestrialisation permettant d'allonger les périodes d'enseignement, d'alléger les procédures d'évaluation, et notamment de tendre à faire disparaître la nécessité d'une troisième période d'examen.
- II-1.3 Les ratés de la semestrialisation viennent aussi du manque de moyens accordés pour la mise en place de la réforme. Il faut une mise à niveau des moyens d'enseignement, en particulier dans les filières les plus défavorisées, pour permettre un rattrapage progressif des taux d'encadrement des filières privilégiées. Il est par ailleurs essentiel d'accueillir avec un minimum de correction des étudiants complètement désorientés par l'absence d'interlocuteur, découvrant un fonctionnement qu'ils ne parviennent pas à comprendre: il faut un renforcement très important des moyens d'accueil, d'information, de tutorat, de mise à niveau et d'intégration des étudiants (postes d'agents administratifs, de moniteurs, de conseillers d'orientation). Il faut aussi que les services des enseignants puissent inclure cette part d'activité de coordination et de tutelle éducative, et que les dotations soient abondées pour le permettre.
- II-1.4 Mais l'amélioration des moyens mis à la disposition des UFR ne suffit pas et peut, si elle ne s'accompagne d'une profonde évolution des structures d'enseignement, n'aboutir qu'à un vaste gaspillage. Il ne suffit pas de demander des bourses et de l'enseignement en petit groupe: il faut penser en même temps un nouveau cadre d'études permettant un suivi adapté à la diversité des individus. Le blocage actuel vient d'une trop grande précision dans les modalités d'organisation des études, les maquettes imposant des contraintes lourdes dans l'organisation et, de fait, une pédagogie distante et magistrale. Il faut assouplir le système et proposer une grande variété de filières d'enseignement, un libre choix des étudiants et une liberté d'initiative des équipes enseignantes.

- II-1.5 Pour le Sgen-CFDT, la cellule de base où s'organise l'enseignement doit lier un groupe limité d'étudiants à une équipe d'enseignants autour d'un projet pédagogique. Les gros départements disciplinaires proposeraient donc plusieurs unités de formation, diversifiant et subdivisant les DEUG et les licences actuels ; d'autres équipes pourraient être construites à cheval entre plusieurs départements disciplinaires.
- II-1.6 Pour la cohérence de l'ensemble et pour éviter que la décentralisation des choix, remis aux équipes, ne conduisent à des dérives extrêmes dans les contenus ou dans les exigences, la procédure nationale d'habilitation viendra cadrer les objectifs à atteindre par les équipes. Centré sur l'acquisition et la vérification de méthodes intellectuelles et d'éléments de culture générale, ce cadrage permettra de déterminer et de garantir l'acquisition de méthodes de travail et de pensée et une identité intellectuelle définissant un parcours universitaire. Il maintiendra les principes de capitalisation, de compensation et de validation des acquis.
- II-1.7 Les étudiants s'orienteront progressivement vers l'une ou l'autre de ces unités de formation, guidés par les descriptifs détaillés de projets d'équipes comprenant, par exemple, une spécificité disciplinaire ou transdisciplinaire, une spécificité d'orientation professionnelle (sur l'exemple des licences professionnelles), qui pourrait s'organiser en liaison avec les écoles et le milieu professionnel (les IUFM pour la préparation aux métiers de l'enseignement), une spécificité pédagogique (plus ou moins de transmission magistrale de connaissance, plus ou moins d'exercices ou de TP, ou de travaux de recherches ou d'auto-formation).
- II-1.8 Le premier semestre aura une fonction d'évaluation, d'initiation et de suivi, qui permettra d'éventuelles réorientations. Il permet de faire connaissance avec la logique d'une formation universitaire, avec une équipe et une promotion. Il voit donc ses objectifs définis de façon large et généraliste, comme une sorte de tronc commun ou de propédeutique, de façon à faciliter le passage éventuel vers d'autres filières.
- II-1.9 L'évolution du système d'enseignement et des méthodes pédagogiques ne peut avoir lieu sans leur évaluation, y compris par les étudiants, évaluation pour laquelle le Sgen-CFDT s'est toujours prononcé.

II-2 Formation des maîtres

- II-2.1 L'évolution de la formation des maîtres souhaitée par le Sgen-CFDT pourrait malheureusement être énoncée presque dans les mêmes termes que lors du con-

grès de Brest. En trois ans, en effet, un seul progrès positif dans ce domaine : l'annonce de la fin 2000 devrait conduire, comme nous l'avons toujours demandé, à une véritable programmation sur plusieurs années du nombre des postes mis aux concours. Nous souhaitons par ailleurs un rééquilibrage, dans les IUFM, entre enseignants de statut premier et second degré et enseignants-chercheurs. Le simple renouvellement des départs ne correspond pas aux besoins créés par l'accroissement des effectifs de professeurs-stagiaires (rendu nécessaire par l'imminence des départs massifs à la retraite) - attendu dès 2001 pour le second degré, engagé depuis la rentrée 2000 pour le premier degré.

- II-2.2 Les décisions du ministère Lang sont très décevantes, voire inquiétantes. Le souci de «professionnaliser» les formations est affiché mais le détail des annonces ne laisse augurer d'aucun progrès notable en ce sens. Les modifications les plus importantes touchent le professorat des écoles ; cette réforme ne touche quasiment pas au Capes. Les formations communes à des professeurs de disciplines et de catégories différentes doivent être pensées de façon à de-venir enfin effectives. La collaboration entre les enseignants de statuts très divers qui ont vocation à former les futurs professeurs doit être non seulement encouragée, mais facilitée par des mesures concrètes, notamment l'augmentation rapide du recrutement de formateurs issus du premier degré.
- II-2.3 Lieux privilégiés d'observation et d'incitation à l'évolution des pratiques éducatives, les IUFM doivent être dotés des moyens nécessaires à la mise en œuvre d'une politique ambitieuse et cohérente en matière de recherche en éducation, notamment en partenariat avec l'INRP.
- II-2.4 Il est enfin grand temps que les responsabilités des IUFM en matière de formation continue soient clairement définies partout. La formation continue est l'outil qui permet aux IUFM d'être en contact et à l'écoute du milieu professionnel, au service des enseignants. Il faut donc affirmer leur responsabilité principale dans la mise en forme de plans de formation qui découlent non de directives hiérarchiques mais des demandes et des besoins exprimés par les professeurs. Ils doivent être chargés de la coordination d'intervenants multiples (universitaires, professionnels, travailleurs de la culture, formateurs issus du terrain, partenaires de l'éducation, associations, etc.) et des services dont ont besoin les enseignants (documentation, ressources informatiques, échanges d'expériences, recherches pédagogiques) de façon à faire des instituts un outil familier à la disposition des professeurs.

II-3 Professionnalisation des études

- II-3.1 Préparer le devenir professionnel des étudiants fait partie intégrante des missions de l'université et lui impose d'assurer la transition entre formation et emploi, afin de mieux répondre à deux défis essentiels: la démocratisation et l'insertion professionnelle. La démocratisation de l'enseignement supérieur induit l'ouverture à des publics de plus en plus hétérogènes et l'intégration large d'adultes en formation continue, par développement du processus de validation d'acquis professionnels. L'insertion professionnelle des étudiants nécessite la prise en compte dans la formation des métiers émergents. Le marché de l'emploi, traduisant les évolutions sociétales et démographiques, est porteur de profils nouveaux auxquels les formations par alternance et par apprentissage peuvent apporter une réponse.
- II-3.2 Le but de la professionnalisation est de conduire un étudiant à devenir un professionnel qualifié à la fois sur son savoir et sur son savoir-faire. La professionnalisation vise le développement du potentiel d'adaptation d'un individu, non seulement en termes d'emplois, mais aussi aux plans social et professionnel.
- II-3.3 L'université, comme l'ensemble du système éducatif, ne peut plus être un lieu d'élaboration et de transmission du savoir indépendant de la société, mais un espace d'échanges permanents entre chercheurs, enseignants, usagers, entreprises, collectivités publiques et autres partenaires sociaux. A travers la professionnalisation, c'est tout le système universitaire qui est confronté à un indispensable mouvement d'adaptation. En plus des évolutions pédagogiques que nous demandons en II.1, la professionnalisation impose d'assurer l'interaction et la synergie entre disciplines professionnelles et disciplines fondamentales, ainsi qu'entre disciplines professionnelles connexes. Les enseignements doivent mettre les étudiants au contact de problématiques technologiques et professionnelles à travers une large place faite à l'innovation pédagogique et à la mise en œuvre professionnelle (projets, études de cas, accès à des plates-formes technologiques...). La création de formations nouvelles, telles que la licence professionnelle aujourd'hui, doit répondre à des critères de cohérence du dispositif universitaire, à une professionnalisation véritable du cursus s'accompagnant d'outils pédagogiques et de moyens adaptés. La délivrance d'un diplôme doit tout à la fois répondre à un référentiel de connaissances et à un référentiel de compétences.

- II-3.4 La formation professionnelle ne doit pas être l'apanage du secteur marchand. Cela impose une coopération entre milieux professionnels (publics, privés, associatifs...) et établissements de formation, en évitant toute subordination.
- II-3.5 Les formations technologiques et professionnelles doivent également servir de levier au développement local, en irriguant le tissu économique par l'apport de savoirs innovants aux entreprises, aux collectivités et à tous les organes de la société civile. Les acteurs professionnels, en contrepartie, doivent permettre le développement des mises en situation professionnelle en termes d'accueil de stagiaires, copilotage de projets d'études, interventions dans l'enseignement pour l'initiation aux pratiques du métier. La qualité du stage est un élément essentiel de ce type de formation. Le Sgen-CFDT demande la publication et la mise en œuvre des textes relatifs à la charte des stages.
- II-3.6 Si la place de filières professionnelles dans l'enseignement supérieur se justifie par la demande sociale, il faut se garder d'isoler les formations professionnelles au sein des ensembles universitaires dont la vocation pluridisciplinaire doit être plus que jamais réaffirmée. Le Sgen-CFDT continuera à œuvrer pour la structuration et la cohérence d'ensemble du processus de formation afin de garantir à tous les étudiants qui le souhaitent et qui en ont les capacités les passerelles entre les différents niveaux et les différentes disciplines leur permettant d'optimiser leurs ressources personnelles.

II-4 Formation continue, validation des acquis

- II-4.1 L'évolution économique et sociale implique aujourd'hui une proposition d'offre de formation s'inscrivant dans une perspective de «formation tout au long de la vie».
- L'enseignement supérieur doit se donner les moyens pour assurer dans ce secteur sa mission de service public de formation et de recherche.
- II-4.2 L'enseignement supérieur doit développer ses apports dans les domaines suivants :
- proximité de la recherche et niveau général des formateurs,
 - conceptualisation, distanciation et approche critique par rapport aux sujets traités en fonction du niveau de formation,
 - certification reconnue (par les diplômes) et transférable,
 - capacité à fédérer des partenaires.
 - accompagnement de projets professionnels,
 - individualisation des parcours de formation par modules capitalisables.

- II-4.3 L'existence de la VAP (85 et 92) et l'émergence de la démarche de VAE fournissent à l'enseignement supérieur une réelle opportunité d'affirmer son positionnement en matière de formation continue.
- Pour le Sgen-CFDT l'étape nouvelle à franchir par notre institution est d'accepter l'éventuelle délivrance de titres ou diplômes complets sur la constatation des acquis. La démarche de VAE constitue une vraie quatrième voie d'accès aux diplômes et aux titres, en intégrant comme pour tout diplôme universitaire une exigence de culture et de formation générales. Nous devons promouvoir cette voie tant dans nos structures qu'auprès du public concerné.
- II-4.4 L'enseignement supérieur doit affirmer sa spécificité et son éthique de formation vis à vis des propositions privées qui vont se multiplier (avec les TICE), dans le souci d'offrir à chaque individu des stratégies d'excellence à chaque niveau de professionnalisation et de diplôme et de répondre à des besoins collectifs de formation.
- II-4.5 La démarche de validation, reconnaissance des individus et de leurs capacités passe notamment par la prise en compte des personnes en retour à l'université avec un dispositif adapté à leurs besoins et contraintes: accueil, orientation, bilan, validation, accompagnement, nouvelles organisations pédagogiques. Le ministère doit prendre en compte cette dimension pour le calcul des moyens attribués et dans la définition des nouvelles professionnalités des enseignants, enseignants-chercheurs et IATOS. Nos établissements doivent aussi «jouer le jeu» et affecter les moyens en fonction de ces nouvelles missions.

II-5 Technologies de l'information et de la communication

- II-5.1 Le métier d'enseignant-chercheur est confronté à la fois aux changements qui accompagnent l'émergence de nouveaux outils, de nouvelles pratiques et de nouveaux besoins dans les établissements, et au développement d'une culture de l'évaluation des formations de l'enseignement supérieur. La volonté politique de développer les TIC dans l'enseignement supérieur doit s'accompagner de moyens. En effet, l'impact de cette politique sur les métiers de l'enseignement supérieur est lourd de conséquences sur plusieurs plans :
- les agents, invités à intégrer les TIC dans leurs pratiques professionnelles, doivent acquérir de nouvelles compétences, modifier leurs modes de travail et de relations dans le cadre de leur métier, ce qui pose le problème de la définition des services et du temps de travail ;

- l'innovation a un prix, en termes de coût, humain et social.

Nous demandons une réflexion sur les conséquences de l'innovation pour les personnels et un effort budgétaire conséquent. L'effort attendu doit se traduire notamment en termes d'accès aux ressources documentaires et aux résultats scientifiques, de temps de veille et de formation, de métier, de droits et de statuts en regard de la production multimédia. Il doit évidemment contribuer au renouvellement des formes de l'enseignement, aussi bien à distance qu'en présence des étudiants. Le Sgen-CFDT sera particulièrement vigilant à ce que l'utilisation des TIC ne renforce pas les inégalités entre les étudiants. La mise en place de ces techniques ne peut faire l'impasse sur une réflexion pédagogique approfondie.

- II-5.2 Le Sgen-CFDT voit une réponse aux problèmes que soulève l'impact des TIC sur les services, dans la modulation contractualisée des services. Le prochain Conseil de Branche devra réfléchir aux conséquences de ces évolutions.
- II-5.3 S'agissant du maillage de la carte universitaire, le Sgen-CFDT œuvrera pour que le schéma de service collectif tienne compte non seulement de la mise en réseau des antennes universitaires et du renforcement de leurs liens avec les établissements (intra-régional) mais également pour qu'il contribue à promouvoir les coopérations en réseau et à haut niveau de spécialité au niveau national et international, conformément à la volonté de la communauté scientifique de rompre son isolement géographique.
- II-5.4 Le Sgen-CFDT demande que les ministères de l'Éducation nationale et de la Recherche s'engagent à contribuer au développement et à l'utilisation des outils informatiques mis librement à disposition du public et favorisent ainsi un modèle de développement coopératif et distributif et une maîtrise des coûts et des techniques.
- II-5.5 Concernant la valorisation scientifique et la communication de la recherche, une implication forte est également attendue des ministères de l'Éducation nationale et de la Recherche, les ministères concernés doivent coordonner les programmes favorisant une meilleure diffusion de des résultats scientifiques, et poursuivre la mise en place des moyens nécessaires à la mise à disposition du savoir au sein de la communauté scientifique.

III. Les métiers de l'enseignement supérieur

III-1. La politique des postes

- III-1.1 Le plan pluriannuel de recrutement d'enseignants, d'enseignants-cher-

cheurs et de chercheurs annoncé par le ministre va dans le bon sens, mais il n'est pas suffisant en nombre d'enseignants et d'IATOS. Il ne permettra ni une amélioration notable de la capacité des établissements à lutter contre l'échec, ni l'anticipation sur les départs à la retraite, ni le rétablissement d'une pyramide des âges régulière.

III-1.2 La répartition des postes entre les établissements devra obéir à la fois à la demande des établissements et aux taux d'encadrement des disciplines, prenant en compte l'importance des champs disciplinaires définis de manière très ouverte, les impératifs de la recherche et les nécessités de l'enseignement. Les taux d'encadrement des différentes disciplines devront être augmentés. Les établissements qui auront mis en place une politique de redéploiement interne conforme à cette logique dans le cadre du contrat d'établissement doivent être favorisés.

III-1.3 Les politiques publiques sur les allocataires de recherche et sur les autres boursiers de recherche doivent être mieux coordonnées, une politique active de l'emploi scientifique dans le privé comme le public doit être enfin mise en place.

III-1.4 La création d'emplois doit être une priorité, elle passe par une réduction du temps de travail, la suppression des heures complémentaires faites par des enseignants en poste, la suppression de toutes les primes.

III-1.5 Pour les assistants-docteurs, nous demandons la poursuite des publications de transformations d'emplois assistants-maîtres de conférences. Ces publications doivent être accompagnées de la mise en place d'une liste de qualification spécifique, réservée aux candidatures à ces transformations ou d'une procédure analogue à celle existant pour les maîtres de conférences ayant plus de dix ans d'ancienneté (art. 46-3).

III-1.6 Le Sgen-CFDT favorisera le développement des procédures d'intégration des PRAG-PRCE docteurs dans le corps des maîtres de conférences, par transformation d'emploi et concours spécifique.

III-2. Résorption de la précarité

III-2.1 La signature du protocole Sapin sur la résorption de la précarité dans la fonction publique et sa traduction législative permettent d'envisager, enfin, une solution pour les collègues qui avaient été exclus du dispositif précédent. Le Sgen-CFDT restera vigilant sur le traitement rapide de ces dossiers en particulier pour les personnels contractuels sur ressources propres.

III-2.2 Il revendique un dispositif particulier permettant aux personnels contractuels en formation continue d'être recrutés sur des postes d'enseignant ou d'IATOS.

III-2.3 Dans les filières sous-encadrées, le recours aux vacataires sous-payés, sans protection sociale et soumis à une flexibilité totale, reste une pratique courante pour assurer les TD et TP.

Nous devons agir pour la création de postes d'allocataires-moniteurs et d'enseignants-chercheurs en nombre suffisant de manière à permettre la suppression de la catégorie des agents temporaires vacataires de moins de 28 ans.

III-3. Allocataires, moniteurs, ATER

III-3.1 Nous demandons que la situation des allocataires de recherche soit revalorisée et dès maintenant par l'octroi, à tout allocataire qui le souhaite, du statut de moniteur, en prévision des nombreux départs à la retraite. La politique des CIES doit être mieux coordonnée avec les Ecoles Doctorales et les établissements qui devront, dans la logique de la décentralisation, se voir affecter la gestion des allocataires.

III-3.2 Pour les ATER, nous demandons la sortie des textes réglementaires qui avaient été négociés. Nous maintenons notre attachement à voir leur nomination limitée à un an pour les doctorants avec une incitation à créer des demi postes afin de faciliter la fin de thèse, et à deux ans pour les ATER docteurs qui n'auraient pas utilisé leur première année comme ATER doctorant, sans recours possible à un temps partiel. Tous les ATER doivent être recrutés par les commissions de spécialistes et sans obligation de mobilité. La publication des postes doit être plus transparente et en particulier doit user des nouveaux moyens de communication.

III-4 Modulation contractualisée des services : vers un cadre unique du supérieur

III-4.1 L'enseignement supérieur a subi ces quinze dernières années une mutation impressionnante résultant de la conjonction de plusieurs facteurs : la montée du chômage des jeunes docteurs dans certains secteurs, la multiplication des corps, les départs à la retraite (dont la vague la plus importante reste à venir), la reprise économique qui a vidé les laboratoires dans certaines disciplines. Le constat est le suivant :

- nos missions se sont diversifiées,
- un nombre important de PRAG-PRCE ont été nommés dans les établissements, et ont contribué à l'accueil des nouveaux publics étudiants,
- la volonté de promouvoir à égalité toutes les missions des enseignants du supérieur est de plus en plus affirmée,
- avec l'augmentation du nombre d'étudiants et la diversification des missions des enseignants-chercheurs, les jeunes maîtres de conférences ont des diffi-

cultés croissantes pour effectuer leur recherche,

- le besoin se fait sentir de faciliter la mobilité entre enseignants-chercheurs, chercheurs et enseignants.

III-4.2 Nos propositions se basent sur plusieurs principes :

- nous restons fidèles au concept d'enseignant-chercheur,
- notre souhait est que soient homogénéisés au maximum les conditions de travail et les statuts entre enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs,
- nous raisonnons non plus à la semaine, ni à l'année mais sur une carrière,
- nous voulons faire entrer dans le calcul des charges de travail toutes les actions pédagogiques, administratives et de recherche et non plus seulement les cours, TD ou TP. Les TP doivent être comptabilisés comme les TD.

Le projet a été longuement décrit dans la résolution du congrès de Brest (point V.I3) et nous le confirmons au congrès de Libourne.

III-4.3 Il est évident que ce projet implique de nombreuses créations de postes qui ne sont pas programmées pour les trois années à venir. Aussi nous demanderons une augmentation importante des créations de postes et, en attendant, nous proposerons des mesures transitoires et spécifiques pour les nouveaux recrutés (abaissement des horaires d'enseignement pour développer l'activité de recherche) et pour améliorer la place des femmes dans l'enseignement supérieur selon la procédure décrite plus loin.

III-5 Pour des avancées immédiates

III-5.1 Le Sgen-CFDT demande une diminution de la référence horaire de travail annuel dans le cadre de l'application de la RTT à l'enseignement supérieur. Comme nous proposons que la charge de travail statutaire soit décomposée en modules, les modules attribuées annuellement à chacun doivent être compatibles avec cette référence. Les négociations sur la réduction du temps de travail des cadres ont montré que cela était possible.

III-5.2 Dans l'immédiat, puisque la référence du service reste exprimée seulement en heures d'enseignement, nous demandons que les activités actuellement non prises en compte, tutorat, encadrement de projet ou de stage, charges liées aux examens, responsabilités pédagogiques, soient comptabilisées dans le service statutaire. Cela entraîne mécaniquement un allègement notable des charges d'enseignement en présence d'étudiants, mais de façon modulée en fonction des autres charges que chacun accepte d'assumer.

III-5.3 Le Sgen-CFDT revendique l'élaboration collective et démocratique de la

répartition des charges. L'objectif est de permettre à chacun une modulation dans le temps de ses missions et la prise en compte de la réalité des charges qui leur sont associées.

III-5.4 Le Sgen-CFDT revendique pour tous les maîtres de conférences le droit à diriger des recherches. Dans le cadre de son projet de cadre unique du supérieur, il rappelle sa position sur la nécessité d'une thèse unique et propose donc la suppression de l'HDR.

III-5.5 La formation dispensée dans les écoles doctorales à l'ensemble des doctorants doit inclure de façon systématique une préparation à l'insertion professionnelle. Pour ceux qui s'orientent vers l'enseignement supérieur, la formation dans les CIES doit tenir compte des évolutions profondes du métier. La nécessité de la formation tout au long de la carrière doit être reconnue pour tous les enseignants de l'enseignement supérieur. Sa reconnaissance implique son intégration dans le temps de travail (formateurs et stagiaires).

III-5.6 Les pratiques mises en place lors de la période précédente de forte croissance des effectifs (récupération systématique, définition de service sur le temps de présence) ont conduit dans les faits à la négation du droit aux congés (maternité, maladie, congés syndicaux,...) dans de nombreuses composantes de l'enseignement supérieur. Ce droit doit être appliqué particulièrement à travers un éclaircissement des modes de définition et d'évaluation des services. Concernant les congés prévisibles de durée importante (maternité, conversion thématique, formation syndicale,...) nous demandons que les parts de service correspondant puissent être occupées par des ATER plutôt qu'attribuées en heures complémentaires comme cela est actuellement le cas.

III-5.7 Même si cette possibilité est inscrite dans la loi, la mutation dans l'enseignement supérieur reste difficile à réaliser, principalement à cause de la forte liaison de la procédure avec celle de recrutement. Nous proposons qu'une analyse des obstacles à la mutation soit réalisée au niveau national. Des mesures devront alors être prises pour améliorer l'exercice de ce droit, particulièrement dans le cas de situations familiales difficiles.

III-5.8 Le recours à des personnes extérieures qualifiées pour assurer des enseignements spécialisés, notamment dans les formations professionnalisantes, est une nécessité, mais il donne parfois lieu à des abus difficilement supportables. Des règles plus précises limitant les cumuls d'activités doivent être énoncées. En particulier, en ce qui concerne les fonctionnaires, l'exercice d'une activité d'enseignement ne doit pas excéder la moitié d'une

charge d'enseignement statutaire ni entraîner un dépassement de plus de 50 % de leur traitement de base (au lieu de 100% actuellement). La possibilité pour un enseignant d'exercer une activité libérale doit être limitée et contrôlée. En revanche, les fonctionnaires disposant d'un temps partiel devraient être autorisés à effectuer des heures dans l'enseignement supérieur, dans une limite telle que le cumul de leur emploi principal et de leur activité d'enseignement ne dépasse pas un temps complet. Conscients que la loi sur l'innovation présente certains avantages pour le développement de la recherche dans les universités, nous serons vigilants aux dérives possibles liées à un certain type de cumuls de travail privé. Par exemple, un enseignant-chercheur impliqué dans la création d'une entreprise ne doit pas réduire le travail des thésards qu'il encadre à celui d'ingénieurs de développement. De même, les moyens matériels des laboratoires ne doivent pas servir à des prestations privées non contractualisées.

III-5.9 Le recrutement et le renouvellement des PAST doivent se faire par des procédures transparentes. Leur contrat doit préciser de manière plus claire leurs engagements, notamment de service, vis à vis de l'établissement.

III-5.10 Pour les enseignants-chercheurs comme pour toutes les professions nécessitant des études longues, le maintien des droits à la retraite à 60ans, au terme de 37,5 années de cotisations, suppose la prise en compte des années d'études à partir de 22 ans 1/2. Dans l'immédiat, le Sgen-CFDT agira pour la prise en compte des années d'études de 3^{ème} cycle dans le calcul des droits à la retraite. La retraite est compatible avec la participation des enseignants et enseignants-chercheurs, déchargés des tâches administratives et des tâches d'enseignement, à la transmission de la culture et aux progrès de la recherche scientifique.

IV - Les structures de l'enseignement supérieur

IV-1 Vers une convergence des services publics de l'enseignement supérieur

IV-1.1 L'évolution récente des universités et des Grandes Écoles, la rénovation du bac, des DEUG et des CPGE permettent pour la première fois, peut-être, d'imaginer le début d'un processus qui mènerait l'ensemble de ces structures à se retrouver dans un grand service public unifié de l'enseignement supérieur.

Ainsi, la licence professionnelle récemment créée va dans le sens de la diversification des débouchés professionnels offerts par les universités aux étudiants.

Par ailleurs, de plus en plus de Grandes Ecoles s'ouvrent aux activités de recherche sous l'impulsion du ministère. La relance des Centres Polytechniques Universitaires par le ministère permet d'envisager le rassemblement de formations d'ingénieurs au sein des universités.

IV-1.2 Nous confirmons les orientations de la résolution-action de Brest qui appelaient à la création de nouveaux établissements incluant les CPGE, les GE, les universités. Le Sgen-CFDT œuvrera, branche Enseignement supérieur, mais aussi par sa fédération, à la possibilité de mettre en place ces nouveaux établissements. Le Sgen-CFDT lancera un débat pour aboutir à des propositions visant à renforcer la cohérence entre les différentes filières du post-bac, y compris les filières technologiques.

IV-1.3 Les spécificités des sections de STS ne permettent pas d'envisager pour l'instant leur intégration dans ces nouveaux établissements. Elles continueront donc à fonctionner dans les lycées. De nouvelles sections devraient être créées pour accueillir notamment davantage de bacheliers professionnels.

IV-2 Liens établissements/État/régions, autonomie des universités

IV-2.1 Nous devons résoudre une contradiction : nous avons toujours affirmé que le niveau régional n'avait pas les compétences nécessaires pour expertiser les projets d'enseignement et de recherche, mais que le système centraliste que nous avons connu a montré ses limites et ses lourdeurs.

IV-2.2 L'établissement doit être au cœur du dispositif et avoir les moyens de son autonomie dans le cadre du contrat le liant au ministère et aux collectivités territoriales. Le contrat doit intégrer la stratégie de l'établissement, la programmation des moyens. Il doit comporter un volet politique culturelle, politique des ressources humaines, le volet pédagogie doit être fortement réhabilité. Il doit constituer à la fois l'essentiel des ressources des établissements et un engagement sur la politique des postes.

IV-2.3 La répartition des rôles doit être claire :
- L'État expertise les projets, établit la carte universitaire, répartit les moyens grâce à ses services nationaux sous le contrôle du CNESER. Le mode de recrutement permet à la fois l'expertise nationale et la prise en compte de la politique de l'établissement.

- Les collectivités locales et en particulier la Région en fonction de leurs propres choix politiques peuvent, dans le cadre de contrats établissement-région, favoriser des projets d'enseignement et de recherche. Tous les partenaires de l'enseignement supérieur doivent se retrouver pour formaliser et contrôler ces

projets dans les CRESER qui remplaceraient toutes les instances consultatives locales actuelles qui n'ont ni les moyens, ni la vue d'ensemble des problèmes nécessaires à l'exercice d'un rôle efficace. Ces instances permettraient, également, de mieux harmoniser la politique des BTS, CPGE et DEUG qui passe également par la création de conseils de site associant les différentes formations.

IV-2.4 Dans ce cadre, il peut être décidé de subdiviser certaines très grosses universités. Mais en aucun cas une création de sites universitaires ne doit être dictée par des considérations de politique locale.

IV-2.5 Le rapport Mauroy sur une nouvelle étape de la décentralisation est particulièrement décevant. Nous ne sommes pas contre la gestion de l'immobilier universitaire par les régions et leur représentation adaptée au sein des conseils d'administration des établissements d'enseignement supérieur. En revanche nous sommes formellement opposés à la gestion des personnels ATOS au niveau régional, et nous demandons que les établissements d'enseignement supérieur continuent à relever de la compétence de l'Etat.

IV-2.6 Le plan U3M doit aller à son terme pour aboutir à de véritables améliorations pour les cités universitaires, l'hygiène et la sécurité, les bibliothèques et la restructuration des universités parisiennes.

IV-3 IUFM et universités

IV-3.1 S'ils font maintenant partie du paysage universitaire, les IUFM, 10 ans après leur création, ne disposent toujours pas des moyens de devenir des établissements d'enseignement supérieur à part entière. Les enseignants-chercheurs y restent très minoritaires (à peine plus de 10%), la recherche y est peu développée, leur statut d'établissements publics à caractère administratif limite à la fois leur autonomie et la représentation des personnels de l'établissement dans les conseils statutaires. Dans ces trois domaines, le Sgen-CFDT continuera à se battre pour que le ministère prenne enfin les mesures qui s'imposent.

IV-3.2 Les relations entre les IUFM et leurs universités de rattachement se sont globalement normalisées, mais les tergiversations ministérielles de ces trois dernières années concernant la réforme des concours de recrutement, notamment pour le second degré, rendent cet équilibre fragile. L'évolution du dispositif de recrutement des enseignants inscrite dans la réforme annoncée le 27 février 2001, loin de faciliter ou de renforcer la collaboration entre IUFM et universités, risque au contraire de

réveiller les vieilles querelles, et d'affaiblir encore le caractère universitaire des IUFM. La nouvelle répartition des tâches entre universités et IUFM pourrait aggraver encore la séparation et la spécialisation des formations académiques et professionnelles. Cette évolution compromettra la qualité de ces formations profondément complémentaires, entravant du même coup le nécessaire processus de transformation de notre système éducatif. Le Sgen-CFDT continuera à œuvrer en faveur d'une conception du recrutement et de la formation des enseignants fondée notamment sur une véritable collaboration entre universités et IUFM, et à dénoncer toute mesure réduisant le caractère universitaire des IUFM au lieu de le conforter.

IV-4 Pour la limitation des cumuls de responsabilités

IV-4.1 Le cumul des responsabilités induit des dysfonctionnements dans les instances universitaires et les procédures.

- Il empêche, lorsque les mêmes personnes siègent dans plusieurs instances (CA, CSE, CNU...), que celles chargées des recours puissent pleinement jouer leur rôle.

- En concentrant les mandats et responsabilités entre les mains d'un petit nombre, il limite la participation du plus grand nombre à la vie démocratique de l'établissement et de l'enseignement supérieur.

IV-4.2 Le Sgen-CFDT demande que soient étendues les mesures d'ordre réglementaire visant à éviter un cumul abusif de responsabilités au sein des établissements. Au niveau recrutement, avancement de carrière et politique de recherche, nous demandons notamment qu'un directeur de laboratoire de recherche ou un directeur d'une UFR ne puisse pas être président d'une commission de spécialistes. Les vice-présidents des 3 conseils ne doivent pas siéger dans des instances interférant avec leur responsabilité : par exemple, un enseignant-chercheur vice-président du CS de son établissement ne pourrait être membre du bureau d'une section CNU, le président ou l'un des vice-présidents ne pourrait présider une commission de spécialistes.

IV-4.3 Afin de permettre un fonctionnement sain des établissements, le Sgen-CFDT demande que la transparence des décisions s'appuie sur :

- une définition collective, concertée au niveau des instances officielles, des critères qui guideront les décisions futures,
- une évaluation des décisions prises au regard des critères, qui implique que les personnes en position de responsabilité en rendent compte.

IV-4.4 Le mandat des présidents doit rester non renouvelable immédiatement.

IV-5 Faire évoluer les instances des établissements

IV-5.1 Deux principes, inscrits dans la loi de 1984, régissent actuellement la vie des universités : l'autonomie et la contractualisation associées à une globalisation des moyens. Ces principes restent pour nous la base de l'organisation de la vie universitaire et ont montré leur pertinence dans la capacité des universités à innover et à faire face à l'augmentation de la démographie étudiante.

IV-5.2 Il faut cependant faire le constat que les conseils des établissements, qui sont à la fois des instances de contrôle et d'élaboration des orientations, sont de plus en plus souvent des chambres d'enregistrement des décisions élaborées par les directions avec le concours de leurs services. Cette situation s'accompagne de la difficulté à renouveler les responsables et parfois les élus.

IV-5.3 Pour sortir de ce cercle vicieux, rôle réduit - démotivation, nous proposons que les établissements soient dotés d'un conseil unique jouant le rôle de conseil d'administration. Il appuierait ses décisions sur des commissions officielles élargies, dont la composition reste à définir. Elles seront présidées par des élus du conseil et dotées de moyens leur permettant d'instruire les dossiers et de préparer les débats en conseil. Parallèlement, les vice-présidences n'étant plus liées à un conseil particulier, nous proposons de rendre obligatoire l'élection de deux vice-présidents élus supplémentaires : un vice-président ATOS et un vice-président étudiant.

IV-5.4 La participation étudiante aux élections des conseils est très faible. Il faut centraliser les expériences qui ont permis une meilleure participation pour effectuer les réformes nécessaires s'il y a lieu. Il faut prendre en compte dans l'évaluation des cursus l'investissement des étudiants qui assument des tâches particulières.

IV-5.5 Les élus aux conseils d'établissement, au CNU et au comité national doivent bénéficier de décharges de service et d'une formation.

IV-5.6 Le Sgen-CFDT revendique la suppression du panachage dans les élections aux conseils.

V - L'enseignement supérieur et son environnement international

V-1 Harmonisation européenne

V-1.1 Les relations entre les universités européennes n'ont pas atteint leur régime de croisière. De ce fait la réduction des crédits de bourses a un effet très négatif sur les échanges étudiants. Trop souvent, vu la modicité des bourses, seuls les étudiants des familles aisées peuvent participer à ces échanges. Il faut,

comme vient de le décider le Conseil européen de Nice que les États et l'Europe augmentent de façon significative les crédits pour les échanges d'étudiants et d'enseignants.

La correspondance dans les diplômes n'a pas beaucoup évolué, ainsi que l'harmonisation des dates des rentrées universitaires et des semestres.

V-1.2 Le fameux bac + ... français est particulièrement pénalisant pour nos diplômés. Après une scolarité française très lourde en heures d'enseignement, le DUT, par exemple, correspond, largement, au cursus des Fachhochschulen allemandes, mais si on se place en terme de bac +2 ou 3 la correspondance ne se fait pas.

La réforme Allègre du 3-5-8, que nous avons combattue, ne résout pour l'instant aucun problème. Ce qu'il faut, c'est mettre en place dans le temps, sans précipitation, des voies communes européennes dégageant une culture européenne et non pas s'aligner sur les concepts américains.

V-1.3 Une politique plus volontariste des établissements intégrant les ECTS dans la réflexion sur l'évolution nécessaire des parcours de formation, est indispensable, et devra être soutenue par une politique nationale et mise en place le plus rapidement possible. La situation des universités de nos principaux voisins est en train d'évoluer rapidement. Ils ont deux avantages sur nous : de meilleurs budgets et une implication dans les instances européennes bien supérieure à la nôtre. Nous devons donc agir pour faire évoluer la situation française dans le même sens.

V-1.4 La branche Enseignement du supérieur, le Sgen-CFDT, devront tenir toute leur place dans les instances européennes de l'Éducation, et dans les débats et décisions à venir.

V-2 Mondialisation et responsabilité internationale des établissements

V-2.1 Les échanges internationaux doivent être favorisés afin, non seulement de conforter l'influence de la langue française et le patrimoine culturel européen, mais aussi de fortifier nos activités de recherche et d'innovation technologique. Il importe ainsi de développer la coopération au sein de l'Union européenne et avec les autres régions du monde. En particulier, un volet contribution au développement doit s'intégrer dans les projets des établissements d'enseignement supérieur pour permettre aux pays émergents de développer leurs ressources humaines tant au niveau de la formation initiale qu'à celui de la formation tout au long de la vie.

V-2.2 Le processus de mondialisation libérale qui se développe actuellement sans

aucun contrôle des peuples concernés tend à placer les services publics sous la loi de la concurrence. Le principe qui considère que l'intervention en États constitue un subventionnement qui ne respecte pas la libre concurrence conduit à placer l'éducation, la santé, la culture, la police... dans le domaine de la marchandisation généralisée. Le Sgen-CFDT exercera toute sa vigilance et s'opposera à toute mesure visant à soumettre l'enseignement à la logique du profit et à remettre en cause sa fonction émancipatrice et de justice sociale.

VI - Condition étudiante : aide sociale aux personnes en formation supérieure et continue

VI-1 La branche enseignement du supérieur du Sgen-CFDT réaffirme sa volonté de voir le dossier de l'«aide sociale aux étudiants» traité dans le cadre d'une politique générale d'aide aux personnes en formation supérieure et en formation continue.

VI-2 Depuis que le débat a été ouvert, en 1996, deux aspects essentiels n'ont cessé de confirmer l'impérative nécessité de sortir du cadre étroit d'une réflexion portant sur le «statut étudiant» (version Bayrou) ou de «l'aide sociale aux étudiants» (version Allègre-Lang).

a) Les populations concernées par la formation supérieure initiale ou continue présentent une grande diversité de situations sociales qui posent des questions fondamentales en matière de solidarité inter-générationnelle et intra-générationnelle. Pour une part importante de ces populations, la dépendance économique et culturelle reste prédominante. C'est à la puissance publique de faire en sorte que la redistribution intervienne en faveur des plus démunis et que les familles disposant de moyens suffisants assument leurs responsabilités dans l'accompagnement financier de l'autonomisation de leurs enfants. Ces questions sont au cœur même des bouleversements qui touchent l'ensemble de notre système de protection sociale.

b) La complexité technique des mesures à prendre impose la prise en compte de l'ensemble du système de redistribution. Plusieurs mesures, prises pendant le ministère Allègre, ont généré des effets pervers inacceptables: renforcement des inégalités par l'attribution généralisée (hors critères sociaux) de l'aide aux transports en région parisienne; maintien d'un système de redistribution favorable à l'option du quotient familial; déduction, sur le RMI des familles les plus démunies, d'une partie des bourses attribuées à leurs enfants... L'inéquité du système actuel, dénoncée par le rapport Cieutat (1996) ne saurait être combattue en prenant des mesures partielles.

VI-3 Pendant les trois années à venir, la branche enseignement supérieur du Sgen-CFDT poursuivra la réflexion engagée et visera à diffuser largement les résultats de cette réflexion.

Celle-ci portera principalement sur:

- l'appréciation des résultats (sociaux et économiques) des mesures prises en matière de revalorisation des bourses, des indemnisations de stages et des aides aux populations en formation,
- les effets des réformes pédagogiques sur la situation sociale des étudiants et des stagiaires (effets de l'alternance ; nécessité de la promulgation de la charte des stages...).

Dans le cadre de sa ligne d'expérimentation sociale, le Sgen-CFDT demandera la mise en œuvre de nouveaux dispositifs et des instances de suivi correspondantes.

VII - Les femmes dans l'enseignement supérieur

VII-1 Alors que 34 % environ des enseignants-chercheurs sont des femmes, elles représentent 36,5 % des effectifs des maîtres de conférences mais seulement 14,2 % de ceux des professeurs (données 99). La proportion des femmes peut varier selon les disciplines, voire atteindre 50 % dans certaines, cependant leur représentation chez les professeurs reste toujours au-dessous de 25 %, ce qui contredit le fait qu'il y a peu de femmes professeurs parcequ'il y a peu de femmes dans une discipline. Quant à la proportion des femmes dans les différentes instances nationales, locales qui gèrent l'université sur le plan de la formation et de la recherche ou la carrière des enseignants-chercheurs, elle est encore plus maigre que celle des femmes professeurs, même si depuis quelques mois il y a une volonté de nommer des femmes à des postes-clés (direction du CNRS, CNU, etc.) : on a plutôt affaire ici à des exceptions qui confirment la règle. Il faut opposer les premiers de ces chiffres avec les 50% de filles environ et en moyenne à l'entrée en DEUG, toutes disciplines confondues. Il existe donc un plafond de verre dans l'échelle des hiérarchies de carrière et de responsabilités, en dessous duquel se situe la grande majorité des femmes dans l'enseignement supérieur.

VII-2 Le ministère affiche une réelle volonté démocratique (traitement égal des hommes et des femmes quant au déroulement de leur carrière dans l'enseignement supérieur), d'autre part veut diversifier et optimiser dans le futur les potentiels afin de les utiliser pour des objectifs de rentabilité. Aussi le ministère propose aux universités qui mèneront une action spécifique (lettre de F. Demichel du 2 mai 2000) une dotation exceptionnelle.

VII-3 La branche enseignement supérieur du Sgen-CFDT devra, dans les trois années qui viennent, œuvrer en faveur des évolutions qui s'imposent. Les femmes sont particulièrement nombreuses à assurer des tâches pédagogiques et administratives, plus généralement celles liées aux nouvelles missions de l'enseignement supérieur ; par conséquent nos propositions sur la définition du métier d'enseignant chercheur et la prise en compte de toutes les tâches pour les promotions va dans le bon sens. De même que notre revendication sur le non cumul des mandats à tous les niveaux. En effet d'une part la visibilité des femmes dans les situations de responsabilité permet d'encourager les autres femmes et les étudiantes ; d'autre part la présence des femmes dans les instances est une condition nécessaire pour que l'aspect sexué d'une situation apparaisse et soit pris en compte.

VII-4 L'histoire et les faits étant néanmoins têtus, il faut abandonner l'idée que c'est l'avancée de nos propositions pour tous qui seule améliorera la situation des femmes. D'où la nécessité d'avancer des propositions spécifiquement liées à la situation des femmes.

- Présence des femmes en tant que telles dans toutes les instances élues et les jurys d'agrégation.

- Amélioration de la représentation des femmes au CNU et au Comité national de la recherche scientifique par le biais des nominations.

- Un petit pourcentage de postes réservés à la mutation pour des motifs de rapprochements familiaux, puisque ce sont essentiellement les femmes qui pâtissent des difficultés de la mutation.
- Localement, dans les établissements, création d'un service pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes avec une chargée de mission placée à sa tête (planification et coordination d'une politique de promotion des femmes tant dans le milieu étudiant que chez les personnels, pour tous les postes et à tous les niveaux ; contrôle de cette politique et de la représentation des femmes dans toutes les instances: conseils, jurys, etc. Etude avec un point de vue sexué des données statistiques concernant les étudiants et le personnel, par exemple les promotions et les nominations).

- La procédure d'attribution des allocations de recherche aux écoles doctorales devra prendre en compte les efforts réalisés pour aller vers la parité.

- Possibilité d'interruption de l'allocation de recherche pour suivre son (sa) conjoint(e) en post-doc, ou lors d'une mutation (pour l'instant les seules interruptions permises sont le service militaire et une grossesse).

- Un membre du conseil de branche devra participer à la commission Mixité

du Sgen-CFDT et suivre l'évolution de la place des femmes dans l'enseignement supérieur.

VIII - La recherche

Nous renvoyons sur ce point à la résolution fédérale «Pour un service public de recherche rénové et fort».

VIII-1 Quel que soit le ministère qui en assure la tutelle, le pilotage ministériel de la recherche s'amplifie : pour le budget 2001, plus des trois quarts des emplois créés (ITA et chercheurs) sont affectés en informatique et en sciences du vivant, les autorisations de programme du Fonds National de la Science et du Fonds de la Recherche Technologique se montent à 40 % de celles de l'ensemble des EPST. Ceci met en cause la possibilité d'un développement de la recherche dans l'ensemble du champ de la connaissance, au profit de priorités ministérielles basées sur l'espérance de retombées rapides. Il est indispensable que les financements obtenus sur programme par les équipes ne se substituent pas au financement de base de leurs activités.

VIII-2 Dans les établissements, les activités de recherche doivent être financées dans le cadre du contrat d'établissement, en laissant une marge de manœuvre pour soutenir des chercheurs isolés ou des équipes en voie de constitution.

VIII-3 Les équipes non associées à un EPST feront l'objet d'une évaluation spécifique. Celle-ci devra être assurée par une

instance nationale, majoritairement composée de membres élus, qui évaluera chacune des équipes de recherche universitaires en prenant en compte les politiques définies par les universités en matière de formation initiale et continue, de développement et de coopération locale et régionale. Les procédures d'évaluation doivent prendre en compte l'accroissement des connaissances, la valorisation des résultats de la recherche et la diffusion de l'information scientifique, et respecter le principe de l'examen contradictoire.

VIII-4 L'incitation à la valorisation des résultats de la recherche devra prendre en compte les rapports établis aussi bien avec le secteur public qu'avec le secteur privé. La mission d'expertise que l'actualité de ces derniers mois met particulièrement en lumière, suppose que l'activité de recherche puisse s'exercer en toute indépendance, en particulier par rapport au secteur industriel. Le Sgen-CFDT demande par ailleurs que le crédit impôt recherche attribué aux entreprises soit conditionné par l'embauche de jeunes scientifiques.

VIII-5 Les recherches à caractère pluridisciplinaires doivent être encouragées. Les conditions particulières liées à leur mise en œuvre doivent être prises en compte dans leur financement et dans l'évaluation des personnels qui s'engagent dans cette voie.

Résolution-action votée par 85 % des mandats représentés à l'assemblée générale de Libourne.