

ENSEIGNANTS DU SUPÉRIEUR : CONTRIBUTION À LA RÉFLEXION POUR 2004–2007

L'assemblée générale des enseignants du supérieur, organisée les 11 et 12 juin, a adopté le texte suivant pour contribuer à alimenter la réflexion du conseil fédéral et des nouveaux secteurs.

La recherche

Pour assurer la pérennité de la recherche publique, le Sgen-CFDT rappelle son attachement à l'obtention de crédits récurrents pour les équipes de recherche. Le pilotage ministériel de la recherche, via le Fond national de la science et le Fond de la recherche technologique, 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. Les fondations annoncées par les différents ministres ne feront qu'aggraver cet état de choses.

Dans les établissements, le financement des activités de recherche dans le cadre du contrat d'établissement doit laisser une marge de manœuvre pour soutenir des chercheurs isolés ou des équipes en voie de constitution. 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. Le maintien de la diversité des EPST permet de tirer le meilleur parti de leur complémentarité avec les établissements d'enseignement supérieur. L'existence de personnels propres (chercheurs et ITA) est pour ces EPST une garantie de la possibilité d'une politique autonome de recherche à même de favoriser la pluralité des thèmes de recherche développés nationalement.

Les recherches à caractère pluridisciplinaire 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.

L'impact de l'espace européen de la recherche, en particulier pour ce qui est du financement de la recherche, doit être pris en compte par les tutelles nationales. Les modalités d'attribution des crédits européens de recherche défavorisent très fortement les équipes de petite taille et ceci ne doit pas être aggravé par la répartition des crédits nationaux de recherche.

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 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.

Le financement de la rémunération des doctorants et des post-doctorants devra inclure l'ensemble des cotisations sociales afférentes.

Personnels

La création d'emplois doit être une priorité, elle passe par une réduction du temps de travail.

Le Sgen-CFDT continuera à intervenir pour le rétablissement d'un plan pluriannuel de recrutement d'enseignants-chercheurs et de chercheurs, anticipant notamment sur les départs à la retraite. Il liera de même ce plan à des demandes analogues pour les ATOS de l'enseignement supérieur et les ITA de la recherche.

Le système des primes et du recours massif aux heures complémentaires doit être remis à plat dans cette perspective, à l'aide de quelques mesures urgentes :

- revalorisation statutaire, particulièrement en début de carrière ;
- transformation des primes en décharges de services ;
- crédits d'heures que l'enseignant pourra alors récupérer l'année suivante, ou les cumuler pour obtenir un semestre sabbatique se rajoutant aux semestres sabbatiques légaux.

La répartition des postes entre les établissements devra obéir à la fois à la demande des établissements et aux taux d'encadrement des différentes disciplines. Les établissements qui n'auraient pas une politique de redéploiement interne seront pénalisés.

Le processus d'orientation commence, selon le Sgen-CFDT, au lycée. Le recrutement de PRAG et de PRCE ayant une expérience de l'enseignement secondaire, ou, pour ceux qui

le souhaitent, exerçant à mi-temps en lycée et à mi-temps dans l'enseignement supérieur, aidera à la connaissance réciproque des deux structures, et à une meilleure adaptation de l'enseignement supérieur aux besoins de ses nouveaux publics.

Le Sgen-CFDT revendique une révision du décret reclassement qui doit permettre une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle passée au moment du recrutement des enseignants-chercheurs. Cette prise en compte doit se rapprocher de celle en œuvre pour le recrutement des chercheurs du CNRS. La mise en œuvre de la procédure de mutation des EC est actuellement insatisfaisante et ne permet pas en particulier de prendre en compte le droit au rapprochement familial. La révision du décret statutaire sur le recrutement devrait découpler davantage mutation et recrutement.

Un cadre unique du supérieur regroupant Second Degré (SD), Enseignant-Chercheur (EC) et chercheurs par la modulation contractualisée des services

Les universités françaises ont subi ces dix dernières années une mutation impressionnante résultant de la conjugaison de plusieurs facteurs: la montée du chômage des jeunes docteurs dans certains secteurs, la multiplication des corps dans l'enseignement supérieur, les départs à la retraite (dont la vague la plus importante reste à venir). Ceci nous amène à remettre à l'ordre du jour notre projet de corps unique et à le réactualiser à travers ce texte. Le constat est le suivant :

- nos missions se sont diversifiées,
- un nombre important de PRAG-PRCE ont été nommés à l'université,
- la volonté de promouvoir à égalité toutes les missions des enseignants du Supérieur est de plus en plus affirmée,
- les maîtres de conférences nouvellement recrutés ont de grandes difficultés à soutenir leur Habilitation à Diriger des Recherches (HDR),
- le besoin se fait de plus en plus sentir de faciliter la mobilité entre enseignants-chercheurs, chercheurs et enseignants.

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 services toutes les actions pédagogiques et non plus seulement les cours, TD ou TP.

Le projet s'agence autour de deux grandes propositions :

1. L'activité est subdivisée en modules horaires avec possibilités, par équipes pédagogiques et/ou laboratoires de recherche, d'effectuer le service selon différentes options, en convenant pour une année (ou par contrat aligné sur la durée ou la demi-durée d'un contrat pluriannuel):

- moitié de modules d'enseignements (actuellement 192 heures éq TD), moitié de modules recherche : c'est la répartition classique qui définit l'enseignant-chercheur,
- moitié de modules d'enseignement, moitié de modules de tâches collectives (administration, animation, gestion...),
- moitié de modules recherche, moitié de modules de tâches collectives,
- totalité de modules d'enseignement ou totalité de modules recherches,
- 1/4 d'une mission, 1/4 d'une autre, 1/2 d'une 3^{ème}, ou tout autre combinaison.

Cette subdivision modulaire devra être compatible avec la politique de l'établissement et ne pourra être laissée à la seule initiative des intéressés. Une commission mixte CS-CEVU assurera la validité de ces contractualisations et veillera, autant que nécessaire, à la rotation des responsabilités.

Dans ce schéma, un PRAG-PRCE comme à un certain moment un maître de conférences ou un professeur des universités, peuvent faire un temps plein d'enseignement ou de tâches collectives. Un chercheur comme un enseignant-chercheur peut faire un temps plein de recherche. Toutefois, il ne peut s'agir que de périodes momentanées. De plus, chacun gardera des missions propres liées à son statut.

2. Toutes les activités pédagogiques nécessaires à la bonne marche des formations doivent être prises en compte sous forme de TD, dans une grille nationale, et financées aussi bien par l'État que sur fonds propres des universités. Nous entendons par là des activités telles que le tutorat, l'information-orientation, le tutorat de stage, le suivi d'application en milieu professionnel ou en laboratoire de recherche, l'élaboration de nouveaux moyens pédagogiques (nouveaux TP, auto-formation, nouvelles filières, développement de supports multimédias, etc.).

Nous insistons sur le fait que la différenciation TD et TP doit disparaître.

La mise en œuvre du projet suppose des dispositions particulières concernant :

• *Les PRAG-PRCE :*

- la définition de leurs services se fait de la même manière que pour les enseignants-chercheurs ;

- ceux qui veulent passer une thèse ou une HDR (à la condition, dans ce dernier cas, qu'ils aient été qualifiés et inscrits sur une liste d'aptitude de maîtres de conférences par le CNU) pourraient être autorisés par le conseil scientifique à effectuer 192 heures d'enseignement ou même moins selon le principe décrit plus haut ;

- des transformations de postes PRAG-PRCE en MCF ou PRAG-PRCE en PRU devraient être inscrits tous les ans dans le budget, sans incidence sur le volume de postes MCF-PRU créés par ailleurs.

La promotion des collègues qui ont pris des responsabilités significatives dans le domaine de la pédagogie ou des tâches collectives.

Deux sections transversales du CNU doivent être créées pour permettre des promotions ou des passages MCF à PRU ou PRCE-PRAG à PRU (pour les HDR).

Ce schéma peut se réaliser dans le système actuel et évoluer vers un système de corps unique des enseignants-chercheurs. Les sections du CNU, en fonction du budget et des dossiers des candidats, décideraient des promotions dont elles ont la charge. Selon le degré de rapidité de ces promotions, au long d'une carrière le niveau atteint ne serait pas le même pour tous, mais personne ne pourrait être bloqué en deçà de maître de conférences hors-classe.

Nos positions sont cohérentes avec la diversification de notre métier et avec le souci de faire assurer l'ensemble de ces missions par les collègues les plus compétents. Si l'activité de recherche reste la seule possibilité intéressante de promotion nous ne trouverons pas assez de personnes pour effectuer toutes les autres tâches, comme c'est déjà le cas actuellement.

Il est nécessaire de répartir les charges collectives liées à l'enseignement ; mais leur attribution à des maîtres de conférences en début de carrière est un frein à leur travail de recherche et se traduit par un nombre très insuffisant d'HDR soutenues, qui pèse sur le renouvellement du vivier des candidats au poste de professeur des Universités.

Formation des maîtres

1. Les IUFM continuent à faire régulièrement l'objet de critiques nombreuses et variées, et de projets de réformes aux hypothèses diverses. Mais force est de constater que depuis la table ronde inachevée sur la formation et les concours organisée sous le ministère Allègre, aucun ministre n'a pu ou voulu aller au-delà d'annonces aussi spectaculaires que peu suivies d'effet. Pour définir l'ambition du Sgen-CFDT pour les IUFM, nous pourrions malheureusement reprendre presque mot pour mot l'essentiel de notre résolution-action sur ce point lors du congrès de Libourne.

Les retouches apportées en 2002 à la formation en 2^{ème} année d'IUFM ne l'ont modifiée que de façon très marginale. Gravement menacés en revanche par les projets du ministère Ferry, qui visaient à renforcer la tutelle des recteurs et des corps d'inspection sur la formation des enseignants au point de transformer les IUFM en «écoles professionnelles» vidées de leur caractère universitaire et dépourvues de toute autonomie, les IUFM ont été au moins provisoirement sauvés par la rapidité et l'unité de la mobilisation syndicale.

2. Le Sgen-CFDT reste convaincu que pour améliorer la qualité et l'efficacité de la formation des futurs enseignants, les IUFM ont à la fois besoin de stabilité et d'évolutions profondes.

Stabilité

Le Sgen-CFDT dénonce la facilité avec laquelle les critiques les moins argumentées sont relayées aussi bien dans la presse que par les ministres successifs, pour servir de fondement à l'affirmation incantatoire selon laquelle une réforme des IUFM est nécessaire, parce qu'on ne pourrait apprendre le métier d'enseignant que dans le compagnonnage «sur le terrain», par la seule vertu du contact avec des collègues expérimentés.

Le Sgen-CFDT dénonce la baisse brutale du nombre de postes mis aux concours de recrutement en 2004. A l'heure où nous entrons dans une période de renouvellement massif du corps enseignant, le Sgen-CFDT ne se contentera pas de vagues promesses concernant la mise en œuvre d'un plan pluriannuel de recrutement.

Évolutions

Pour mieux former les futurs enseignants et mieux accompagner les bouleversements en cours de notre système éducatif, les modalités de recrutement et de formation doivent évoluer.

Il est grand temps de revoir la forme des concours de recrutement du second degré, de façon à fixer des épreuves et des contenus mieux adaptés à l'exercice de la profession et à la réalité du métier, à rapprocher les parcours des enseignants des divers corps, à permettre la mise en place de deux véritables années d'études professionnelles.

Le caractère universitaire et l'autonomie des IUFM doivent être renforcés. Le fonctionnement de leurs instances doit être démocratisé par un renforcement de la participation des personnels et des usagers et la diminution du poids des différentes tutelles. Un meilleur équilibre doit être trouvé entre les différentes composantes du corps enseignant des IUFM, alors que les enseignants-chercheurs y sont aujourd'hui encore sous-représentés.

La formation des enseignants doit être prise en compte dans la mise en place du système LMD, afin qu'en partenariat avec les Universités les deux années effectuées à l'IUFM après la licence puissent être reconnues comme master professionnel.

La vocation des IUFM à participer à la recherche en éducation doit être pleinement reconnue.

L-M-D

La mise en place du LMD dans l'ensemble des pays qui se sont inscrits dans ce qu'il est convenu d'appeler le processus de Bologne est un fait acquis. Le cadre proposé, reconnaissance de trois niveaux correspondant à un nombre donné de crédits d'enseignements capitalisables et transférables, permet une grande souplesse d'organisation, respectueuse des différentes traditions universitaires.

La définition d'un cadre national plus précise que celui résultant des actuels textes réglementaires ne devra pas intervenir avant la fin des travaux des comités de suivi des cursus licence et master.

Le passage aux nouvelles structures de formation ne devra pas être considéré comme définitivement achevé après la signature des nouveaux contrats pluriannuels d'établissements. Des améliorations continues devront permettre de proposer aux étudiants une orientation progressive, guidée 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 pluridisciplinaires ou professionnelles), pouvant 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'autoformation).

La reconnaissance sous forme de crédits d'enseignement d'une partie de la formation reçue en IUFM permettra d'intégrer celle-ci dans les cursus conduisant à un master, facilitant ainsi les échanges européens d'étudiants se destinant aux métiers de l'enseignement.

Dans le cadre de la procédure nationale d'habilitation l'administration devra permettre au Cneser de pouvoir apprécier la diversité des parcours de formation proposés par les différents établissements, le maintien d'une offre diversifiée sur le territoire national étant aussi important que la disparition de concurrences injustifiées.

Une évaluation des impacts de la mise en place du LMD sur les formations dont les cursus n'entrent pas dans le cadre du LMD devra être réalisée. Elle doit permettre d'envisager une évolution de ces formations.

Une réforme d'une telle ampleur ne peut pas être menée à bien sans dégager les moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Ceci nécessite aussi bien des créations d'emplois d'enseignants-chercheurs et d'atouts qu'une modifi-

cation du service des enseignants-chercheurs et des enseignants permettant de prendre en compte les nouvelles tâches liées au fonctionnement du dispositif LMD.

Le ministère doit également accorder aux établissements les moyens nécessaires pour leur permettre :

- d'assurer la formation en langues vivantes de l'ensemble de leurs étudiants,
- d'organiser gratuitement la certification de compétence linguistique, exigée des étudiants par la réglementation du master, au lieu de les obliger à recourir à des certifications payantes (TOEIC par exemple).

Etablissements, Décentralisation et Centralisme

1) Les établissements

Les universités doivent continuer à être définies par l'existence de 2 caractéristiques :

- une pluridisciplinarité des formations et des équipes de recherche,
- l'offre de tous les cycles d'enseignement.

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. 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 ou des fonctions particulières dans la vie de leur établissement.

Le Sgen-CFDT revendique la suppression du panachage dans les élections aux conseils. Nous restons opposés à la reconduction immédiate du mandat du Président.

2) Décentralisation et centralisme

Les établissements doivent être au cœur du dispositif national d'enseignement supérieur et avoir les moyens de leur autonomie dans le cadre de contrats les liant au ministère et aux collectivités territoriales. Le contrat doit intégrer la stratégie de l'établissement, et pas seulement la programmation des moyens. Il doit comporter un volet politique culturelle, politique des ressources humaines, le volet pédagogie doit être fortement réhabilité. Sa durée doit être de six années.

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 des enseignants-chercheurs permet à la fois l'expertise nationale et le recrutement selon la politique de l'établissement :
- l'État valorise dans son expertise les efforts de redéploiement de postes internes à chaque établissement.
- les collectivités locales et en particulier la Région en fonction de leurs propres choix politiques doivent s'intégrer dans les contrats d'établissement avec l'État, afin de favoriser des projets d'enseignement et de recherche. Pour ce faire, le Contrat de plan Etat-Région (CPER) doit prendre en compte tous les secteurs négligés auparavant comme les cités universitaires, les restaurants, l'hygiène et la sécurité et les bibliothèques.

Tous les partenaires de l'enseignement supérieur doivent se retrouver pour formaliser et contrôler ces projets dans les CRESER (Conseils régionaux de l'enseignement supérieur et de la recherche), qui remplaceront 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 premiers cycles universitaires, qui passe également par la création de conseils de site associant les différentes formations.