

# RESOLUTION-ACTION DE LA BRANCHE ENSEIGNEMENT DU SUPERIEUR ADOPTEE\* PAR L'AG DU CONGRES DE BREST (11-15 MAI 1998)

## I. Le Sgen-CFDT et l'alternance politique

Au congrès de Caen le premier titre de la résolution-action était «*Encore trois ans de Droite ?*» On aurait pu commencer par un clin d'œil «*Encore trois ans de Gauche ?*».

Durant les trois prochaines années, il ne devrait pas y avoir d'élections législatives, mais la présence d'un Président de droite tenté par une deuxième dissolution ne peut que nous rendre prudents. L'alternance politique a eu deux bienfaits : elle a permis de faire évoluer les idées de la droite qui refuse, maintenant, la sélection à l'entrée de l'Université et ne remet plus en cause la politique de contractualisation et de la réforme pédagogique. Elle a donné à la gauche l'illusion qu'elle savait tout sur l'enseignement supérieur et la recherche.

Toutefois, quatre facteurs peuvent permettre de dépasser cet état :

- la baisse des effectifs,
- la réaffirmation par le nouveau gouvernement de la priorité accordée à l'Éducation nationale et à la Recherche,
- la gestion par les mêmes services de tout l'Enseignement supérieur : BTS, CPGE, GE, Universités, et de tous les organismes de recherche,
- la remise en chantier d'une politique d'aménagement du territoire où l'Enseignement supérieur devra occuper toute sa place.

La réactualisation de nos positions sur tous ces problèmes, ces dernières années, devrait nous faciliter la tâche.

Cependant notre syndicalisme n'est pas seulement à se situer par rapport au pouvoir politique. On a vu des universitaires de droite combattre les projets Bayrou, on voit des universitaires classés à gauche combattre l'agrégation interne d'Allègre. Le clivage entre partisans et adversaires de la rénovation de l'enseignement supérieur et de la recherche ne recouvre pas les seuls clivages politiques. Il pose avec acuité, aujourd'hui et demain, la question du mandarinat.

## II. Vers une convergence des services publics de l'enseignement supérieur

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. Ces établissements, futuristes et révolutionnaires dans la culture française, ne verront pas le jour ces trois prochaines années. Mais une politique globale et volontariste peut être menée par le gouvernement pour permettre cette évolution et ces rapprochements.

La gestion des flux étudiants a obligé les universités à se rénover, à s'ouvrir à la société et à se professionnaliser. La réforme des filières et la lutte contre l'échec ont obligé les universités à s'inspirer de méthodes déjà utilisées dans les IUT, les CPGE ou les Écoles. Même si les coûts entre ces différentes filières restent très divergeants, même si des pas importants ont été faits pour augmenter les taux d'encadrement et améliorer les méthodes pédagogiques, le ministère devra faire un effort important pour augmenter les taux d'encadrement dans les filières particulièrement sous-encadrées.

Les CPGE et les GE, sous la poussée de la crise et de l'augmentation du nombre d'étudiants ont, elles aussi, évolué. De plus en plus de GE s'ouvrent aux activités de recherche.

Ces convergences doivent être aidées, accélérées, pour que dans les dix ans à venir de nouveaux établissements voient le jour incluant les CPGE, les GE, les Universités. Les personnels enseignants seront majoritairement des enseignants-chercheurs, mais aussi des PRAG-PRCE, des professionnels, des chercheurs.

Ces établissements devront être répartis harmonieusement sur le territoire. Ces Universités du Troisième Millénaire (U3M) devront répondre à plusieurs conditions :

- un bassin d'étudiants potentiels supérieur à 5 000 en y incluant les stagiaires de formation continue,
- un tissu économique et industriel permettant à la fois l'éclosion de laboratoires de recherche (fondamentale et technologique) et une insertion professionnelle minimale au niveau des possibilités de stages et de recrutements,
- une pluridisciplinarité des formations et des équipes de recherche,
- l'offre de tous les cycles d'enseignement.

Pour ce faire, le schéma U2000 doit aller à son terme et être complété dans le plan U3M dans tous les secteurs négligés auparavant comme les cités universitaires, l'hygiène et la sécurité, les bibliothèques et la restructuration des universités parisiennes. Certaines très grosses universités doivent être subdivisées.

Le Sgen-CFDT œuvrera, branche Enseignement supérieur, mais aussi par sa fédération, à la possibilité de mettre en place ces nouveaux établissements.

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 être accessibles aux bacheliers professionnels.

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.

### **III. La poursuite de la rénovation des formations universitaires**

Les moyens entre les établissements doivent être rééquilibrés dans les trois ans qui viennent et les taux d'encadrement améliorés. Pour cela il faut se servir :

- de la baisse des effectifs étudiants,
- des marges de manœuvre dégagées par la suppression des heures complémentaires, des primes pédagogiques, par la réduction des redoublements induite par la rénovation pédagogique, par un abaissement des horaires en IUT, CPGE et Ecoles,
- d'une augmentation du budget de l'enseignement supérieur car la transformation des heures complémentaires en emplois statutaires a un coût non négligeable.

Les formations fondamentales, tout en conservant leurs missions traditionnelles, devront au travers des stages préparer à la vie active.

La réforme doit se poursuivre à la fois sur les premiers et deuxièmes cycles. Il faut articuler la transformation des contenus en cours dans les lycées et celle des premiers et deuxièmes cycles. 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 tutorat dans les DEUG doit être maintenu et développé pour les étudiants en difficulté.

L'accueil des bacs technologiques incombe à l'ensemble des formations post-bac.

Le comité de suivi de la réforme ne doit pas réécrire la réforme, ni encadrer de façon stricte les orientations. Le détail des habilitations est du ressort des établissements. En revanche, le comité doit être un organisme de diffusion des expériences de terrain et aider les établissements qui font appel à lui.

L'ensemble des formations professionnelles et technologiques doit être revu. Il faut très rapidement connaître le devenir des étudiants en BTS, section par section, en DUT, département par département, en IUP et écoles d'ingénieurs, filière par filière. Ce constat, une fois connu, devra déboucher sur une affirmation et un recadrage des missions de chacun, un dépoussiérage des programmes en privilégiant la réduction des horaires et l'auto-formation. Le maintien ou la création de département d'IUT doit être favorisé dans les villes universitaires et ne plus dépendre de délocalisation «politique» sauvage.

Les enseignants d'IUT doivent pouvoir, comme tous les universitaires, intervenir dans tous les cycles d'enseignement. La création de composantes réunissant IUT, IUP, écoles d'ingénieurs et les laboratoires de recherche qui leur sont associés, dans de mêmes disciplines ou autour de mêmes métiers, devra être favorisée. Quelle que soit la forme juridique de ces composantes que leur donneront les universités (UFR, art. 33 ou département d'Université), le Directeur devrait avoir la possibilité d'exercer un droit de veto sur les recrutements d'enseignants sur proposition du conseil de la composante réuni en formation restreinte.

Le DRT doit être développé en s'ouvrant à tous les étudiants de formation professionnelle (IUP, écoles d'ingénieurs, mais aussi MST, MIAGE, MSG,...). Les possibilités de financement devront être diversifiées en direction des PME-PMI par l'État et les collectivités territoriales.

Toutes les formations universitaires doivent être accessibles dans le cadre de la formation continue. La valorisation des acquis professionnels doit devenir une réalité et ne pas rester marginale comme c'est le cas actuellement. Si un crédit formation était attribué automatiquement à toute personne, les reprises d'étude en seraient facilitées. La formation continue doit être mieux incluse dans les contrats d'établissements, et les services qui la gèrent mieux intégrés dans la vie des universités.

### **IV. Le statut étudiant**

Le débat ouvert, véritablement, sous F. Bayrou, s'est enlisé depuis. Il est certain que le problème est très difficile, car il est à la fois très politique et très budgétaire et il ne suffit pas d'avoir des intentions généreuses pour savoir les concrétiser dans les faits. Il ne faut pas non plus «privilégier» la jeunesse étudiante par rapport à l'ensemble de la jeunesse. Le débat sur l'autonomie du jeune n'est-il pas contradictoire avec une équité sociale ?

Le dernier Conseil de Branche a beaucoup travaillé sur ce sujet et avancé un certains nombres de propositions : révision de la fiscalité et en particulier du quotient familial, révision des critères d'attribution de l'ALS, établissement d'une «pension alimentaire» pour le jeune en formation financée selon la situation financière des parents par l'Etat, les parents ou les deux.

Le coût important de toutes ces mesures incite non seulement à la réflexion mais implique, aussi, une étude de leur incidence sur les poursuites d'études hasardeuses, sur le chômage des autres jeunes, etc.

En revanche, d'autres mesures à coût nul pourraient être prises pour favoriser les actions sociales, culturelles et sportives des étudiants. Des expériences sur une meilleure représentativité ont été tentées, il serait bon d'en faire un bilan afin de permettre une généralisation.

Le nouveau Conseil de Branche devra poursuivre la réflexion en lien avec la fédération et la confédération.

## **V. La formation des maîtres**

Les IUFM semblent en passe d'être reconnus comme des établissements d'enseignement supérieur à part entière. Toutefois les enseignants-chercheurs y restent très minoritaires : dans les IUFM plus encore que dans les autres établissements, l'augmentation des recrutements de PRAG et PRCE ne doit pas empêcher le rééquilibrage. Il faut, à la fois créer les postes nécessaires (entre autres, en réduisant la part encore très élevée des heures complémentaires), et réunir les conditions qui rendent les IUFM attractifs pour les enseignants-chercheurs : développer la collaboration entre IUFM et universités en matière de formation initiale et continue des enseignants et de recherche, faciliter des échanges de compétences fondés sur une véritable réciprocité, mettre en œuvre et financer une politique ambitieuse et cohérente dans le domaine de la recherche en éducation.

Dans le même temps, la collaboration entre les enseignants de statuts très divers qui ont vocation à former les futurs professeurs doit être encouragée et facilitée.

La préparation aux concours de recrutement et la formation des professeurs stagiaires doivent évoluer dans le sens d'une articulation plus étroite entre enseignements disciplinaires, formation générale, formation pédagogique et stages. Les formations communes à des professeurs de disciplines et de catégories différentes doivent être pensées de façon à devenir enfin effectives.

Une réforme des concours de recrutement d'enseignants est nécessaire, pour parvenir à une meilleure adéquation entre nature des épreuves et exigences du métier d'enseignant, et pour assainir les liens entre les préparations à la licence dans les universités et la 1ère année en IUFM (celle-ci ne doit pas être considérée comme le débouché presque exclusif pour les licenciés des secteurs à faibles débouchés professionnels). Depuis la rentrée 1997, le ministère a pris l'initiative de divers projets de réforme : modification du calendrier et des épreuves de tous les CAPES, CAPES 2000 concernant les seules langues vivantes... Alors que l'organisation des tables rondes IUFM, toujours à l'initiative du ministère, devrait permettre une véritable concertation, cette question majeure est actuellement traitée ailleurs, et sans concertation.

Mandat est donné au Conseil de Branche pour définir, sous la responsabilité de la fédération et en concertation avec les autres branches concernées, des critères de sélection ainsi qu'un calendrier du recrutement et de la formation qui, tout en garantissant la nécessaire vérification des connaissances acquises pendant la formation universitaire, soient centrés sur la prise en compte des aptitudes attendues des futurs enseignants.

Le nombre de postes mis aux concours de recrutement doit faire l'objet d'une planification pluriannuelle, dans l'intérêt à la fois des établissements scolaires, des étudiants et des universités.

Le rattachement de la formation continue des enseignants du second degré aux IUFM, conformément à leurs missions, doit s'effectuer dans la transparence. Pour s'acquitter de leurs nouvelles missions, les IUFM doivent se voir attribuer les moyens nécessaires en crédits, ainsi qu'en personnels administratifs et enseignants. Dans ce domaine aussi, les liens avec les autres établissements d'enseignement supérieur doivent être clarifiés et renforcés.

Sous-dotés en matière d'emplois IATOS, les IUFM doivent bénéficier de nouveaux moyens dans ce domaine, en particulier pouvoir recruter davantage de personnels de catégorie A.

## **VI. La politique des personnels**

### **VI.1 La politique des postes**

Le Sgen-CFDT continuera à intervenir pour 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.

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.

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.

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.

## **VI.2 Moniteurs, ATER, vacataires et assistants**

Le ministère est en train de régler le problème des maîtres auxiliaires dans le second degré. Bien que moins nombreux, le cas des vacataires dans le supérieur n'est toujours pas réglé. Nous avons beaucoup espéré du dispositif Perben mais il ne s'est pas appliqué au Supérieur. Nous devons relancer le ministère sur ce problème afin qu'un plan de résorption soit lancé.

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. Nous devons agir pour la suppression de ces catégories d'agents temporaires vacataires (de moins de 28 ans) et leur remplacement par des enseignants-chercheurs.

Pour les ATER, nous proposons que leur nomination soit 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.

Nous demandons que les postes de moniteurs soient maintenus en prévision des nombreux départs à la retraite, que la politique des CIES soit réactivée et qu'ils soient affectés aux IUFM.

Il est important que la situation des assistants soit débloquée. Nous réaffirmons la nécessité de porter l'indice terminal de leur grille indiciaire au niveau de celui des certifiés. 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.

## **VI.3 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 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,
- avec l'augmentation du nombre d'étudiants, les jeunes maîtres de conférences ont des difficultés croissantes pour soutenir leur Habilitation à Diriger des Recherches (HDR),
- le besoin se fait 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 de 2 ou 4 ans) :

- moitié de modules d'enseignements (192 heures équivalent TD), moitié de modules recherche : c'est la répartition classique qui définit l'enseignant-chercheur,
- moitié de modules d'enseignement, moitié de modules de gestion,
- moitié de modules recherche, moitié de modules de gestion,
- 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<sup>ème</sup>, 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 enseignement ou de gestion. 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.

Les heures complémentaires sont refusées ou transformées en un crédit d'heures. L'enseignant pourra alors les récupérer l'année suivante, ou cumuler pour obtenir un semestre sabbatique se rajoutant aux semestres sabbatiques légaux. Ces décisions doivent se prendre dans le cadre d'équipes pédagogiques et non individuellement et être soumises au CA.

**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, autoformation, 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 maître 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 de la gestion.

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 de 1<sup>ère</sup> classe par exemple.

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. A l'inverse la nécessaire répartition des charges collectives sur l'enseignement est un frein au début de la carrière des jeunes maîtres de conférences et se traduit par un nombre très insuffisant d'HDR soutenues, qui pèse sur le renouvellement du vivier des candidats aux postes de professeur des universités.

Enfin, la proposition de découpage en modules horaires permet d'intégrer la notion de réduction du temps de travail : la taille du module actuel dans l'exemple ci-dessus est de 96 heures (96 x 4 = 384 heures équivalent de 39 h/semaine), le module futur devrait être de 86 heures pour l'équivalent de 35 h/semaine ou 79 heures pour 32h/semaine. Ce mode de calcul implique, évidemment, des créations d'emplois.

#### **VI.4 Une politique de formation**

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).

#### **VI.5 Limiter les cumuls d'emplois dans l'enseignement supérieur**

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 en période de chômage important. Des règles limitant les cumuls d'activités doivent être énoncées.

En particulier, en ce qui concerne les hauts 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).

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.

## **VI.6 Instances nationales et instances de recours**

Il est urgent de procéder à de nouvelles élections pour mettre en place un CNU plus re-présentatif que celui issu de nominations particulièrement sectaires. L'invalidation par le tribunal administratif des élections dans six sections implique de toute façon d'organiser des élections.

Une instance de recours, comprenant des représentants de l'administration et des personnels, sera constituée pour les cas litigieux, sur la modulation des services, le crédit d'heures, etc.

## **VII. La politique de recherche**

Le nouveau gouvernement a remis les activités de recherche dans les priorités nationales. Cela s'est traduit en 1998 par le maintien des emplois d'ITA que F. Bayrou voulait supprimer, la création de postes de chercheurs, l'augmentation du budget de fonctionnement, le re-déploiement de moyens des Programmes sur les laboratoires. Le Sgen-CFDT se félicite, évidemment, de ces orientations mais demande qu'un effort particulier soit fait en matière de création d'emplois d'ITA pour, au minimum, compenser les centaines d'emplois supprimés ces dernières années.

Dans les établissements, les activités de recherche doivent être financées dans le cadre du contrat d'établissement avec une marge de manœuvre laissée aux établissements pour soutenir les chercheurs isolés ou des équipes en voie de constitution. L'expertise des laboratoires doit être disjointe de celle des organismes de recherche.

Cette expertise 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 équipes doivent être incitées à valoriser leur recherche par les contacts avec les professionnels afin de mettre la recherche technologique à un haut niveau et aider, ainsi, au développement économique.

Les organismes de recherche doivent être étroitement associés aux établissements d'enseignement supérieur pour la constitution des DEA et des Écoles Doctorales sous la forme de laboratoires d'accueil.

Les post-doc. en entreprises doivent être développés.

La réflexion sur la réorganisation du CNRS ne doit pas être menée dans la précipitation et associer tous les partenaires et les disciplines. La part d'élus dans les instances doit être prépondérante.

## **VIII. Le supérieur entre centralisation et décentralisation**

Nous avons toujours affirmé que le niveau régional n'avait pas les compétences nécessaires pour expertiser les projets d'enseignement et de recherche, que le système centraliste que nous avons connu a montré ses limites et ses lourdeurs. Il faut redéfinir les rôles et devoirs de tous les partenaires.

L'établissement doit être au cœur du dispositif et avoir les moyens de son autonomie dans le cadre de contrat 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. La répartition des rôles doit être claire :

- l'État expertise les projets, établit la carte uni-versitaire, répartit les moyens grâce à ses services nationaux sous le contrôle du CNESER. Le nouveau mode de recrutement permet à la fois l'expertise nationale et le recrutement selon 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 nécessaire 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,

- l'Etat valorise dans son expertise les efforts de redéploiement de postes internes à chaque établissement.

## **IX. Les structures des établissements**

Tous les établissements doivent être gérés dans un même cadre. La loi Savary a largement montré sa souplesse et son adaptabilité aux situations très diverses.

Il faut lancer au cours de ces trois ans le débat sur l'évolution de cette loi. Les critiques que nous lui faisons, à ses débuts sur quelques points précis, ont été renforcées par l'expérimentation : quel mode de gouvernement des Universités voulons-nous ? Une politique globale est-elle compatible avec des Instituts dérogatoires qui ont des moyens fléchés ? Comment améliorer la représentativité des étudiants ? Les structures nationales et régionales gérant l'Enseignement supérieur doivent-elles être rénovées ? Comment permettre dès à présent le rapprochement entre CPGE-Université- GE ?

## **X. Les établissements dans l'Union Européenne**

Les procédures des différents programmes européens ont changé. C'est maintenant l'établissement qui les gère globalement. Cela a apporté un peu plus de transparence mais s'est accompagné d'une baisse importante des crédits dans le programme Socrates.

Les relations entre les Universités européennes n'ont pas atteint leur régime de croisière. De ce fait la réduction des crédits peut avoir un effet très négatif sur les échanges étudiants. Trop souvent, vu la modicité des bourses, seul les étudiants des familles aisées peuvent se permettre ces échanges.

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

Le fameux bac + quelque chose français est particulièrement pénalisant pour nos diplômés. Après une scolarité française très lourde en heures d'enseignement, le DUT, par exemple, correspond, largement, au Fachschule allemand, mais si on se place en terme de bac +2 ou 3 la correspondance ne se fait pas. Les nouvelles idées sur les niveaux de sortie 3-5-8 nous paraissent prématurées : il faut avant de chambouler un système en mesurer complètement toutes les conséquences. Passer le premier diplôme universitaire à Bac + 3 compliquera la rénovation pédagogique engagée et ne résoudra pas le problème de l'échec. Nous restons attachés à la diversification des formations et à la multiplication des sorties qualifiantes qui seule permettra d'intégrer les stagiaires de formation continue. Ce qu'il faut, c'est dégager dans le temps, sans précipitation, des voies communes européennes respectant la culture européenne et non pas s'aligner sur les concepts américains.

Une politique plus volontariste des établissements est indispensable et doit être plus décisive que les politiques ministérielles parachutées d'en haut. La situation de l'Université de nos principaux voisins est plus mauvaise que la nôtre, mais notre implication dans les instances européennes est bien moindre que la leur.

La branche Enseignement du supérieur, le Sgen-CFDT, devront tenir toute leur place dans les instances européennes de l'Éducation.

## **XI. La responsabilité internationale des établissements**

Les échanges internationaux doivent être favorisés afin, non seulement de sauvegarder l'influence de la langue française, mais aussi de faire mieux connaître nos activités de recherche et nos innovations technologiques. Nous devons combattre les tentations jumelles d'un repli sur l'Union Européenne ou sur l'Amérique du Nord. Il importera de relancer la coopération avec les autres régions du monde, dont les attentes à l'égard de l'Europe sont grandes, en particulier avec l'Amérique du Sud.

La situation algérienne exige des décisions gouvernementales : facilité de visa, déblocage de moyens pour inviter des universitaires algériens et en particulier des femmes. Il faut aussi préserver l'avenir en ouvrant plus largement nos premiers cycles aux étudiants. Il faut rétablir l'examen du bac français en Algérie.

Notre branche a, dans la fédération, une responsabilité particulière par rapport à l'Algérie et elle devra œuvrer pour débloquer tous ces dossiers.

## **XII. Notre pratique syndicale**

- La vie des sections est essentielle. L'importance des recrutements futurs implique une réactivation de leur activité si nous voulons être en mesure de syndicaliser de jeunes collègues.
- Dans la branche, le Conseil de Branche sera particulièrement attentif au suivi régulier de questions aujourd'hui sensibles : évolution de la loi Savary, filières STAPS, aménagement du territoire, place et statut des PRAG-PRCE et corps d'ENSAM, liaisons ATOS-enseignants. Il confie à des membres désignés en son sein l'animation et la réflexion sur certains de ces sujets. Les débats s'exprimeront dans *Campus* et sur son site électronique.
- Dans le syndicat général : approfondir avec la branche SD nos positions sur les CPGE, les BTS, l'articulation SD-Université, les PRAG-PRCE du supérieur ; avec la branche ATOS, il faut essayer d'harmoniser nos positions sur les moyens et les structures de la modernisation des établissements, sur les procédures de recrutement et de la politique des habilitations, avec la branche Orientation sur l'orientation.

- Dans l'Enseignement supérieur nous devons poursuivre les relations privilégiées que nous avons établies avec l'Unef-ID. La Fage, bien que plus imprévisible, est aussi une organisation représentative avec qui nous devons discuter. Avec les autres syndicats enseignants les relations ne sont pas aisées même si des actions communes ont pu être menées au CNESER par exemple. La faiblesse du mouvement syndical dans le supérieur devrait, pourtant, favoriser l'unité d'action.