

OCTOBRE 2011



ÉVALUER

**LES
ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ?**

**Contrôle de carrière
CNU**



Élections pour le renouvellement des sections CNU – Octobre 2011

La lutte sur le statut des Enseignants-chercheurs continue

La nouvelle mission du CNU : derrière l'évaluation, la masse salariale

Le CNU est l'instance administrative qui, dans le cas spécifique des enseignants-chercheurs, se prononce "sur les mesures individuelles relatives à la qualification, au recrutement et à la carrière" (Décret n°92-70 du 16 janvier 1992 modifié, art.1). Jusqu'à ce jour, les élections du CNU pouvaient peut-être nous sembler, à nous les enseignants-chercheurs, relever d'un enjeu principalement scientifique : il s'agissait de constituer une commission composée de collègues que nous estimions prêts à prendre le temps de lire et d'analyser les dossiers scientifiques des docteurs et des titulaires de l'HDR (Habilitation à diriger les recherches) susceptibles de se présenter à un concours de recrutement, ainsi que ceux des collègues sollicitant une promotion ou un congé pour recherche. Depuis la dernière élection du CNU, cependant, le paysage universitaire a été à ce point transformé par les réformes gouvernementales que le sens et l'action de cette instance en sont profondément transformés. En particulier, le CNU est en charge d'une nouvelle mission : il "procède à l'évaluation de l'ensemble des activités et de leur évolution éventuelle des enseignants-chercheurs" (sic), évaluation devant désormais être "prise en compte pour les mesures relatives à la carrière des professeurs des universités et maîtres de conférences et à l'attribution de certaines primes et indemnités" (art 1). Nos élus seront dès lors sommés de procéder à l'évaluation de l'ensemble des collègues en poste, sur la base de l'obligation faite aux enseignants-chercheurs par le nouvel article 7-1 du décret de 1984 (modifié en avril 2009) de produire "au moins tous les quatre ans, et à chaque fois qu'il est candidat à une promotion, un rapport mentionnant l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles". Lors du mouvement historique de 2009, parmi les rares concessions arrachées, la communauté universitaire a en effet obtenu que cette nouvelle procédure d'évaluation soit au moins soumise à l'avis scientifique compétent des pairs et réalisée par une instance nationale élue. Ainsi évitait-on au moins que les présidents d'Université ne décident seuls, c'est-à-dire sans aptitude reconnue à juger du contenu scientifique, d'un classement sur lequel pourrait s'appuyer la modulation individuelle du service des enseignants-chercheurs. Le projet de fiche d'avis de l'actuelle commission permanente du CNU adopté en mars 2011 manifeste la volonté de faire aboutir cette évaluation à un classement A / B / C de tous les enseignants-chercheurs : nos pairs seraient ainsi appelés, au sein des sections CNU, à accomplir eux-mêmes le travail de hiérarchisation de l'ensemble de la communauté des enseignants-chercheurs, offrant ainsi aux présidents des Universités autonomes une base - d'autant plus légitime qu'elle émanera de la profession elle-même - pour déterminer à qui des modulations de service pourront être proposées. Ce qui, dans les établissements, permettra d'"inviter" celles et ceux qui auront été classés défavorablement à accepter une révision à la hausse de leur service d'enseignement pour optimiser la masse salariale et, à terme, la comprimer. La préoccupation alléguée de l'évaluation scientifique révèle son véritable motif : la hiérarchisation des personnels en vue de la compression de coûts. Les présentes élections deviennent déterminantes pour faire obstacle à cette volonté.



De l'évaluation à la notation : le temps de la science et l'urgence du management

L'évaluation est continuellement présente dans la carrière de tout chercheur. Depuis la création de l'Université de Berlin en 1810, le professeur d'université se doit aussi d'être un chercheur. Afin de le recruter, de lui accorder la titularisation (*tenure*) ou une promotion, l'institution sollicite l'avis de savants extérieurs au département concerné, ainsi que celui des collègues qui en connaissent bien les besoins. Ces savants, qui sont aussi des pairs, rendent un jugement global et qualitatif sur la valeur et l'originalité des travaux du candidat. De manière générale, l'évaluation de la recherche relevait d'une logique conforme aux critères de l'activité de recherche, fondée sur l'examen attentif des savoirs produits par des pairs compétents et le respect de la durée propre à celle-ci. Une évaluation véritable doit en effet respecter les critères et la temporalité propres à son objet, et ne pas lui en imposer d'autre qui lui soit extrinsèque. La recherche possède en particulier une inertie propre, un temps de maturation nécessaire, qui permet aux chercheurs et aux grandes institutions académiques d'éviter de « répondre » à des demandes éphémères ou frivoles. Le tournant le plus important en matière d'évaluation de la recherche et des départements universitaires correspond à la mise en place du *Research Assessment Exercise* (RAE) au Royaume-Uni au milieu des années 1980. L'originalité de cette approche est qu'elle prétend analyser l'ensemble de la recherche du pays fréquemment (tous les 3-4 ans) et qu'elle compare les résultats en créant un classement général qui influe ensuite sur le niveau des ressources consenties par l'État à chaque institution. Une telle procédure doit s'appuyer sur des critères qui permettent de classer vite, si possible sans avoir besoin de lire le contenu, en s'appuyant sur l'évaluation faite par autrui, par exemple en comptant le nombre d'articles publiés dans des revues elles-mêmes hiérarchisées au préalable. Ces pratiques de parangonage (*benchmarking*), issues des innovations managériales de l'industrie, notamment chez Ranx Xerox, relève du management par l'opinion : au lieu de faire l'épreuve d'un savoir, pour en évaluer la profondeur ou l'originalité, il s'agit seulement de lui attribuer un rang en mesurant l'opinion que d'autres s'en font. Nous avons donc affaire à une guerre des mots : il faut refuser au Ministère, aux agences et aux présidents le droit d'appeler "évaluation" de telles procédures. Il ne s'agit pas d'évaluation mais de notation : l'ANR et de l'AERES peuvent bien se proclamer des agences pour la recherche, elles sont en réalité de simples agences "de notation", dont le rôle, comme celui de toutes les agences de notation, est de moduler à la hausse ou la baisse une note qui affectera immédiatement les capacités des entités ainsi notées. Les collègues qui participent à cette entreprise de hiérarchisation formelle, à travers des comités et des délégations dont la nomination dépend de procédures soustraites au contrôle de la communauté universitaire, sont certainement le plus souvent de bonne foi : ils doivent néanmoins prendre conscience du processus global dans lequel ils sont pris. Nous le savons déjà, les membres du CNU disposeront, pour la session affectée à la hiérarchisation de l'ensemble de leurs collègues, de cinq jours maximum d'indemnités. Même si la tâche est répartie sur quatre ans, on peut craindre que le délai imparti contraigne *de facto* le CNU à émettre un avis qui soit davantage fondé sur les critères formels promus par les diverses agences aujourd'hui chargées de la notation de la recherche et de l'enseignement, que sur la patiente et sereine lecture requise par un examen scientifique.

La fameuse recherche de l'excellence est une véritable fabrique d'exclusion et de médiocrité standardisée

Au Royaume-Uni, le programme RAE a été fortement critiqué et transformé, avec le renoncement à l'idée d'évaluer l'ensemble des unités du pays. Outre le caractère aveugle d'une évaluation de la recherche qui s'affranchit de la nécessité de la connaître intimement et d'en respecter le rythme naturel, dont la temporalité est plus longue que le temps court du management, c'est son coût



exorbitant qui a été souligné. Les ressources matérielles et temporelles consacrées à accomplir des exercices de notation pléthoriques représentent des milliers d'heures de travail perdues pour les activités de recherche elles-mêmes. Entreprendre de mettre en place de telles procédures, tout en réduisant les moyens attribués à la recherche et à l'enseignement, peut difficilement passer pour une volonté d'en accroître la qualité. Ces modèles, qui ont déjà été abandonnés dans les pays où ils avaient été mis en place, sont pourtant imposés en France. Avec la nouvelle mission du CNU, la France s'appête donc à ajouter la notation quantitative individuelle à celle des équipes déjà réalisées par l'agence de notation qu'est l'AERES. Le dispositif complètera ainsi la transformation de la PEDR (prime d'encadrement doctoral) en PES (prime d'excellence scientifique), destinée à récompenser les 20% d'enseignants chercheurs dont la recherche est jugée "de niveau élevé" par une instance nationale non élue ou par les instances locales, en les distinguant des autres par une forte prime individuelle, allant de quelques milliers à une dizaine de milliers d'euros par an. Or les effets de la notation individuelle, avec son système de récompenses, sont déjà bien connus dans d'autres sphères d'activité. Le psychiatre C. Dejours explique dans son livre *Travail, usure mentale* que « l'évaluation individuelle des performances a installé la concurrence généralisée dans le monde du travail, jusqu'entre les collègues autrefois unis par les règles de savoir-vivre constitutives d'un collectif ou d'une équipe de travail. L'évaluation individualisée a exalté la concurrence jusqu'à la concurrence déloyale et a dressé les uns contre les autres ceux qui jadis cultivaient entre eux les valeurs de la concorde. Les nouvelles méthodes, qui sont souvent utilisées comme une menace, ont fait fondre la confiance entre collègues, ont promu le chacun pour soi et ont détruit progressivement la convivialité, la prévenance, le savoir-vivre, l'entre-aide et la solidarité. » Un tel type d'effets, importés dans l'environnement de la recherche, risquent d'affecter profondément le coeur même de cette activité. « L'évaluation quantitative », écrit S. Piron, « produit une perturbation généralisée de la morale scientifique. Le règne des indicateurs de performance exacerbe des valeurs de concurrence et de compétition. De ce fait, il concourt à ruiner ce qui devrait être au contraire les valeurs centrales de la recherche scientifique : le partage, la collaboration et la critique éclairée au sein de communautés bienveillantes. ». Là encore, il y a une guerre des mots : la mesure individuelle de l'"excellence", en instaurant la concurrence entre les personnels, détruit le tissu de collaboration sans lequel la qualité globale réelle de la recherche ne saurait être garantie à long terme, en stimulant la motivation à publier avant ses concurrents - ou plus qu'eux et plus vite - sur des sujets en vue, au lieu d'en faire les partenaires de confiance d'une exploration audacieuse de l'inconnu. La recherche de l'"excellence" est, paradoxalement, et globalement, une promotion programmée de la médiocrité standardisée. On comprend qu'elle serve avant tout à produire de l'exclusion pour ajuster les masses salariales, dégrader des équipes et des établissements dans une perspective de réduction du service public. D'après le psychanalyste et professeur émérite R. Gori, « l'évaluation, qui se veut objective, quantitative et « scientifique », rassemble (...) le positivisme des sciences, l'esprit gestionnaire et comptable et le souci bureaucratique (...). Ce modèle de l'évaluation n'est-il pas en train de nous conduire à renoncer à la pensée critique, à la faculté de juger, de décider ? ». Gori conclut à propos de ce nouveau paradigme de notation généralisée que « les dispositifs d'évaluation constituent pour le pouvoir une nouvelle étape dans l'art de gouverner sans l'avouer ». Avec la mise en place de ces indicateurs, il s'agit tout simplement d'une autre façon de modifier en profondeur les structures et les logiques d'un secteur entier de l'activité.

La notation s'appuie sur le mépris d'une des plus nobles tâches de l'Université : l'enseignement

Qu'en est-il de l'enseignement ? Certaines activités fondamentales pour la société tel l'enseignement et la vulgarisation de la science ne donnent pas nécessairement lieu à des produits quantifiables et se



prêtent mal à une évaluation rapide. On comprend que ces activités soient mal considérées par les agences de notation. La nouvelle mission de notation individuelle confiée au CNU reflète ce préjugé. D'une part, on entend instituer une notation de l'enseignement sans se déplacer pour l'entendre - c'est dire le sérieux avec lequel on considère cette activité. D'autre part, les collègues dont la note sera dégradée pourront se voir proposer d'assurer plus d'heures d'enseignement, conformément à l'idéologie de la réforme du statut des enseignants-chercheurs, selon laquelle plus on est un "mauvais" chercheur, plus on doit être devant les étudiants. Comme la communauté universitaire l'a manifesté vigoureusement en 2009, il s'agit d'une remise en cause profonde d'un idéal du Service public de l'Université, celui d'une institution où tout citoyen peut venir suivre l'enseignement de ceux qui sont le plus avancés dans le défrichage et l'entretien durable d'un champ du savoir. Le gouvernement a d'autres projets : celui de pôles d' "excellence" concentrant les moyens, en interface avec les grandes écoles, peuplés de chercheurs "excellents", confortablement déchargés d'une large partie de leur devoir d'accompagnement des étudiants dans la découverte du savoir. On le constate déjà avec l'usage immodéré fait par le ministère de l'Institut Universitaire de France (IUF), dont les postes ont été multipliés et en partie attribués hors du contrôle de sa commission scientifique, afin de distinguer ceux de nos collègues dont la qualité exigerait que l'on prive durablement (cinq ans, renouvelable pour les membres seniors) et significativement (service réduit au tiers) les étudiants de leur présence - sans oublier d'attribuer automatiquement aux pensionnaires de l'IUF la généreuse PES. Une fois de plus il ne s'agit pas de stigmatiser nos collègues, qui poursuivent de bonne foi leurs activités scientifiques au service de leur institution, en cherchant à bénéficier des meilleures conditions pour le faire, mais d'appeler à la prise de conscience sur les effets globaux d'un système. A côté de ces centres d'excellence, il y aura des pôles universitaires de proximité, peuplés d'enseignants n'ayant plus le temps de chercher et d'étudiants destinés à une insertion professionnelle rapide, comme le prévoit le dernier projet de la ministre pour cette législature, celui d'une licence remodelée en vue de la professionnalisation, avec un semestre dédié à cet objectif. L'accord cadre CPU-Medef, signé l'été dernier, annonçait ce changement : les entreprises, qui autrefois se chargeaient de former aux tâches spécifiques de leur secteur des jeunes pouvant recevoir des formations théoriques ou pratiques plus générales, veulent désormais que l'Université se charge aussi de cela à leur place. Veut-on nous dire que le Service Public aurait le droit de survivre, à condition de se faire l'auxiliaire du marché, en lui épargnant les coûts de préparation de la main d'oeuvre ? Il devrait en revanche laisser la place là où son activité pourrait être lucrative, "mieux" accomplie par des formations à l'accès onéreux parrainés par des instituts et des fondations libérés des servitudes de la Fonction Publique.

Pour un Service Public garant de la qualité de l'élaboration des savoirs et de leur diffusion

Nous sommes entrés dans un conflit de civilisation. Avec la santé et la retraite et de nombreux autres secteurs, la recherche et l'enseignement sont l'enjeu d'un conflit portant sur la question de savoir si ces aspects de la vie humaine feront encore l'objet d'un souci collectif, ou s'ils seront offerts aux intérêts privés partout où ils peuvent être rentables, et condamnés là où ils ne peuvent pas l'être. Dans cette situation, les agents du Service public sont souvent les derniers garants et défenseurs de celui-ci, souvent contre leur propre Ministère de tutelle, qui, à travers sa politique de mesure quantitative et de rendement, est soumis à d'autres objectifs. Les nouvelles politiques de notation sont en contradiction avec la qualité du Service public d'enseignement et de recherche.

Il faut refuser le piège tendu par ces discours qui accusent les agents du Service Public de vouloir se soustraire à l' "évaluation" à chaque fois que ceux-ci défendent l'indépendance et l'impartialité d'un service rendu au public. Les enseignants-chercheurs, loin des modes et des opinions, pratiquent en



permanence une évaluation qui est une partie constitutive de leur activité. Ils prennent le temps, après avoir fait eux-mêmes de longues études, de lire de longues thèses, de longs dossiers d'habilitation et de nombreux articles dont ils valident la pertinence avant publication ; chacun d'eux soumet également régulièrement ses projets de publications à de nombreuses lectures critiques ; une fois publiées leurs contributions font l'objet d'analyses, critiques et commentaires de la part de la communauté scientifique concernée.

La FERC Sup CGT affirme par conséquent deux objectifs solidaires dans son appréhension du rôle du CNU :

- l'opposition sans concession à toutes les formes de soumission du service public d'enseignement et de recherche à des normes managériales qui en menacent la qualité
- la créativité dans l'invention de manières nouvelles d'enrichir nos capacités collectives à la recherche et à la diffusion du savoir

Le programme qui suit décline en engagements et en revendications ces deux aspects : des engagements pour s'opposer dans l'état actuel des choses à la transformation du CNU en agence de notation et des revendications pour en faire le pilier d'une autre philosophie de l'évaluation au service de tous. La FERC Sup CGT présente au CNU des listes d'enseignants-chercheurs qui auront pour mandat de faire obstacle à la politique de notation et de palmarès, en pleine connaissance de cause de leur effets dévastateurs sur le Service public d'enseignement et de recherche et de leur superficialité scientifique. Ils assureront au contraire la promotion des valeurs intransigeantes de défense du Service public, de respect du travail scientifique, de noblesse des missions d'enseignement et de diffusion du savoir sous toutes leurs formes.



Engagements et revendications des candidats de la FERC Sup CGT

A) Engagements pour la présente session CNU

1) Inverser la charge de la preuve :

le CNU doit commencer par faire ses preuves devant la communauté scientifique

a) Ouvrir la boîte noire du CNU : Le CNU doit travailler en toute transparence

Jusqu'à présent le CNU a toujours fonctionné dans une relative opacité... mais son rôle était plus limité. Les nouvelles fonctions du CNU imposent d'assurer la plus grande transparence possible quant à ce qui se passera au sein de chaque section. Toute politique véritable d'évaluation, si elle doit répondre à des critères scientifiques fiables, doit commencer par l'énoncé de ces critères et leur publication. Avant de pouvoir évaluer - et non noter - quelque travail que ce soit, les évaluateurs doivent faire évaluer leurs critères d'évaluation auprès de leur communauté : les candidats de la FERC Sup CGT auront pour tâche d'exiger et de vérifier que les commissions dans lesquelles ils siègent explicitent leurs critères et les publient. Les élus auront à rendre compte continuellement, immédiatement, et de manière exhaustive, des délibérations au sein de chaque section CNU dans la seule limite du droit et de la confidentialité des données individuelles : les choix de critères, leurs modalités d'application, les tendances observables dans leur mise en œuvre peuvent juridiquement être rendus publics par les représentants élus et doivent l'être. En s'appuyant sur l'obligation faite à chaque section CNU de rendre publics "les critères, les modalités d'appréciation des candidatures et d'évaluation des enseignants-chercheurs" (art. 1 du décret de 1992), les élus des listes portées par la FERC Sup CGT appelleront à une consultation de tous les membres de la section CNU pour délibérer sur les critères d'une évaluation digne de son nom. La convocation d'assemblées générales, les sites web et listes de diffusion par courriel rendent possible aujourd'hui cette expression des élus et des délibérations larges à l'échelle des disciplines. C'est une condition nécessaire à ce que les critères du CNU puisse être reconnus et évalués par la seule instance compétente pour le faire : la communauté scientifique elle-même.

b) Siéger ensemble pour une véritable évaluation scientifique

L'objectif de la pure et simple évaluation scientifique amène à s'interroger sur le bien-fondé du fait de se priver du savoir utile des uns ou des autres en raison de l'inadéquation de leur grade. Les lois de la gravité ne sont pas différentes pour les MCF et les PU : il n'y a pas deux sciences différentes pour chaque corps de la fonction publique. Si, conformément aux statuts de la fonction publique, l'article 15 du décret de 1992 encadrant les missions du CNU stipule qu'un fonctionnaire ne saurait voir les questions relatives à son recrutement et à sa carrière examinées que par des membres du CNU d'un rang égal au sien, la nouvelle mission attribuée au CNU d'évaluation des activités des enseignants chercheurs n'est pas quant à elle explicitement encadrée par cet article, puisqu'elle ne concerne ni le recrutement ni la carrière de ces fonctionnaires. Dans le cadre de cette nouvelle mission d'évaluation scientifique des



activités d'enseignement et de recherche, nous demandons que les élus des deux collèges siègent ensemble lors de l'évaluation des activités de tous les enseignants chercheurs, quels que soit leurs corps d'appartenance.

c) Disponibilité et rigueur des élus au CNU

La rémunération de ce travail, comme de n'importe quel autre, nous paraît normale, mais nous demanderons aux élus de convertir leur « prime » en décharge de façon à augmenter leur disponibilité plutôt que d'augmenter leurs revenus. Enfin, la charge de travail étant considérable et difficilement soutenable sur plusieurs années, nous suggérons aux élus de faire alterner les titulaires et les suppléants une année sur deux, là encore afin d'assurer la plus grande disponibilité de chacun dans l'exercice de cette fonction.

2) Refus de toute forme de notation managériale sous couvert d'évaluation scientifique

Aucune évaluation ne vaut si elle ne procède pas d'une prise de connaissance intégrale des contenus pédagogiques et scientifiques. Ce qui signifie qu'aucune recherche ne peut être évaluée si elle n'a pas été intégralement lue ; aucun enseignement oral ne peut être évalué sans avoir été entendu ; aucune responsabilité administrative ne peut être évaluée sans avoir été inspectée. En l'absence de telles garanties, il ne s'agira pas d'évaluation mais d'une tentative technocratique, à des fins budgétaires et politiques, de mise au pas des enseignants-chercheurs, soumis à des critères managériaux de performance, mesurée par des critères superficiels et extérieurs à ce qui fait le coeur de ces activités. Dans tous les cas, ce refus de la standardisation de l'évaluation implique celui de l'informatisation de la remise des rapports d'activité, dans un cadre et des cases uniformes d'élaboration.

a) refus de toute forme de notation

à l'issue de la procédure d'évaluation des enseignants-chercheurs en poste

a) Le classement individuel des EC par le CNU, dans le temps imparti, sur la seule base d'un rapport d'activité, ne saurait passer pour une évaluation digne de ce nom. Elle ne peut dans ces conditions que se raccrocher aux pseudo-critères d'excellence en vogue : nombre de publications dans les revues bien vues par les agences, primes et distinctions, etc. Nous refusons cette entreprise de subordination aveugle des enseignants-chercheurs, tous issus des mêmes processus de recrutement et de promotion fondés sur une patiente évaluation qualitative, et auxquels par conséquent une égale présomption de qualité doit être accordée dans la présente situation.

b) refus de fonder l'évaluation sur les critères de prétendue excellence

Dans le cadre de la campagne de qualification et de promotion, les critères de bibliométrie, de publication dans des supports côtés par des agences non élues, hors de tout contrôle scientifique de la communauté, les obtentions de crédits auprès d'instances non élues, les distinctions et primes diverses décernées par des commissions non élues, l'appartenance à, ou la scolarité accomplie dans des établissements réputés prestigieux, doivent être relativisés, soumis et subordonnés à la seule évaluation scientifique véritable : l'épreuve de lecture patiente des travaux des candidats. Nos élus devront vérifier que les conditions leurs sont données pour accomplir en toute rigueur cet examen approfondi.



3) Contre la standardisation de l'évaluation

a) Défendre le pluralisme linguistique dans la communication scientifique

La publication dans une langue donnée, plutôt que dans autre, ne saurait être un critère favorable ou défavorable d'évaluation. Par exemple, la publication en langue anglaise, si elle peut avoir sa légitimité, en raison de la fonction de langue commune du débat scientifique qu'elle remplit, en particulier dans les disciplines scientifiques, ne saurait pourtant être érigée, dans toutes les disciplines, en standard absolu d'évaluation, et ceci pour deux raisons principales. L'hégémonie d'une langue, quelle qu'elle soit, peut s'accompagner de l'imposition de certains lieux de publication, de certaines revues, de certains paradigmes, de certains objets et de certaines méthodes, au risque de propager l'ignorance volontaire d'une partie conséquente de la production savante mondiale, dont la diversité et la richesse s'appuient aussi sur la diversité linguistique. Contre le risque d'un tel formatage des objets et des méthodes et contre la tendance des agences d'évaluation à privilégier cette standardisation de la production scientifique, nous prenons la défense du pluralisme linguistique dans les publications internationales et nationales. Il ne saurait non plus être question d'indexer systématiquement le fameux « rayonnement international » à l'usage de telle ou telle langue de communication : sur bien des sujets, notamment en sciences humaines et sociales, la qualité des travaux et leur rayonnement n'ont pas de relation mécanique avec l'usage d'une langue particulière de communication. En outre, le service public d'enseignement et de recherche doit garantir l'accessibilité au plus grand nombre des savoirs scientifiques. L'objectif de démocratisation de l'accès aux savoirs notamment auprès de tous les étudiants, le souci de diffusion des connaissances scientifiques auprès de l'ensemble du secteur éducatif, de la petite enfance au supérieur, la nécessité plus urgente que jamais de la participation des chercheurs aux débats publics, la nécessité aussi de faire reconnaître la valeur du travail scientifique dans la société, impose de considérer comme indispensables les publications en langue française, langue de la République mais aussi de la francophonie, langue internationale et multiculturelle, ouverte au concert de toutes les langues, anciennes et vivantes, internationales, nationales et minoritaires.

b) Combattre les rentes de situation

Les nouveaux élus devront lutter en particulier contre certains travers bien connus du système français et que la politique gouvernementale actuelle tend à aggraver considérablement : en particulier l'élitisme institutionnel privilégiant les collègues appartenant à certains établissements et à certains programmes réputés "prestigieux" ou mieux dotés financièrement ; le parisianisme qui densifie les réseaux de relations sociales autour des personnes et institutions dirigeantes et favorise les évaluations élogieuses ; le clientélisme qui réduit les critères d'évaluation à ceux qui sont favorables à telle ou telle chapelle, sensibilité, paradigme ou réseau... et d'autres encore qui se superposent parfois de manière cumulative. La loi LRU pousse au renforcement de ces défauts systémiques qui nuisent au pluralisme intellectuel indispensable aux sciences humaines et sociales notamment.

c) Compter toutes les charges d'encadrement

Il n'y a pas lieu de distinguer une liste des thèses dirigées au niveau du Doctorat, de la direction des autres travaux d'étudiants dans les années de Licence et dans les années de Master. La seule prise en compte de l'encadrement de thèses de doctorat ne suffit pas puisque les charges d'encadrement des travaux d'étudiants se répartissent sur tous les enseignants et toutes les années du L-M-D. Il faut donc inclure dans l'évaluation de la charge

d'encadrement la totalité des travaux individuels, mémoires, rapports quels que soient les diplômes ou les années d'enseignement. Le travail annuel de suivi des mémoires de recherche ou des rapports de stages, dans les Licences et dans les Master représentent des volumes d'heures de travail considérables qui pèsent sur tous. Il n'y a donc aucune raison de dissocier le troisième niveau du Doctorat, des deux précédents.

d) Valoriser l'équilibre de l'enseignement et de la recherche

Le statut de l'enseignement chercheur sur lequel s'appuie le service public d'enseignement et de recherche a fait l'objet d'une offensive systématique de la part de ce gouvernement, à la fois par la modulation, mais aussi par le financement de la recherche sur projet qui entraîne un gaspillage de temps considérable en rédaction de projets de recherches pour diverses instances, ou encore par l'usage accru d'instances visant à dégager une élite universitaire déchargée de ses tâches d'enseignement. Il convient d'empêcher l'application des indicateurs d'être défavorables aux collègues qui choisissent d'accomplir leur mission de service public dans tout son équilibre : prendre le temps de mener une recherche indépendante et exigeante et de construire des enseignements exigeants et stimulants, sans multiplier les publications formatées, la course aux appels à projets, aux primes et autres marqueurs extérieurs d'“excellence”. Seule l'épreuve approfondie du savoir produit et dispensé peut constituer une évaluation scientifique.

e) Pour l'amélioration des carrières des enseignantes-chercheuses

Comme dans la plupart des professions, la carrière des enseignantes-chercheuses est, dans l'immense majorité des cas, largement défavorisée en comparaison à celle de leurs collègues masculins. Cela se traduit notamment par une sous-représentation notable des femmes Professeurs d'Université (PU), par rapport au nombre de femmes Maîtres de Conférence (MCF). Ainsi, la part des femmes parmi les Professeurs d'Université représente la moitié du taux de femmes chez les Maîtres de Conférence : globalement, il y a 42,4% de femmes parmi les MCF, mais il y a seulement 22,6% de femmes chez les PU (avec des variations selon les groupes : en Droit, il y a 45,5% de MCF femmes contre 23,1% de PU femmes, en Lettres 54,5% contre 34%, en Sciences 32,6% contre 15,4%, etc.). S'il n'appartient pas au CNU de régler ce problème de fond, il doit toutefois être attentif à la question de la parité dans ses débats et particulièrement lors des évaluations et pour les promotions. Les élus CGT défendront en particulier la prise en compte effective de la maternité dans la carrière des femmes : l'année d'accouchement marque en général une pause légitime dans la vie professionnelle et donc dans les recherches, il convient donc de ne pas la considérer dans le décompte publiant/non-publiant. Nous demandons en conséquence de retrancher au moins un an de carrière scientifique d'une femme par naissance. C'est l'une des pistes qui devrait permettre de contribuer à améliorer les carrières des femmes dans notre secteur.



B) REVENDICATIONS POUR UNE RÉFORME DU SYSTÈME D'ÉVALUATION

1) Réformer la représentativité du CNU : une instance démocratique, ouverte, expression de la communauté scientifique dans sa diversité

a) Une instance commune pour un corps commun

La Ferc Sup CGT revendique la fusion des corps des Maîtres de conférences et des Professeurs d'Université. Une des conséquences de cette fusion, serait, au niveau du CNU comme de toutes les autres commissions, y compris celles dédiées au recrutement, la fin de la délibération séparée des deux corps. Il cesserait d'y avoir deux sciences différentes parce qu'il y a deux corps différents dans la Fonction Publique de l'enseignement supérieur.

b) Une instance transparente et responsable devant sa communauté

Que chaque section doive statutairement rendre compte de ses critères devant la communauté scientifique compétente, en les diffusant et les soumettant effectivement à la discussion, par tous les moyens nécessaires, auprès de tous les membres de la section CNU.

c) Une instance où l'on ne siège pas deux fois et où l'on ne s'auto-évalue pas

Contre les rentes de situation. Le spectacle d'élus CNU s'attribuant réciproquement des promotions a malheureusement dégradé l'image de certaines sections du CNU. Pour combattre cette logique, nous revendiquons que les membres du CNU ne puissent pas faire de second mandat et qu'ils soient évalués immédiatement après l'élection d'un nouveau CNU, de sorte à empêcher toute situation d'auto-évaluation, même indirecte.

d) Représentation proportionnelle des différentes catégories d'EC

En l'absence de fusion des corps, il est au moins nécessaire que soit établie une représentation des catégories d'enseignants-chercheurs proportionnelle à ce qu'ils représentent dans la population totale.

e) Un ratio d'élus mieux proportionné à la taille de la communauté scientifique

Un ratio stable doit être établi de manière proportionnelle entre le nombre de représentants et le nombre d'EC dans chaque section puisque de ce ratio dépend la charge de travail relative de chaque élu au CNU en matière d'évaluation. En l'absence d'un tel ratio, l'inégalité de traitement lors de l'évaluation des rapports quadriennaux sera considérable et des enseignants, ainsi que leurs disciplines, seront pénalisés.

2) Redonner une utilité scientifique à l'évaluation

Les enseignants-chercheurs sont naturellement ouverts à toutes les solutions qui permettraient d'avoir plus de temps pour lire les travaux de leurs étudiants et collègues, les aider à progresser dans le savoir et progresser eux-mêmes en retour, s'entraider à ouvrir de nouveaux horizons, pour le bénéfice de tous. Une instance nationale comme le CNU pourrait servir à cela : contribuer à mettre en relation, à faire connaître à d'autres chercheurs les travaux originaux et stimulants qui n'auront

pas toujours été remarqués dans tel ou tel endroit par des agences limitées par leurs critères superficiels, donner du temps pour méditer et nourrir de nouvelles hypothèses aux collègues écrasés par les tâches d'enseignement et d'administration dans un contexte de pénurie budgétaire. Défendre aujourd'hui le Service public d'enseignement et de recherche, c'est faire valoir le sérieux et l'indépendance de la recherche et de l'enseignement, contre la notation superficielle et pressée.

a) Évaluation qualitative et constructive

L'évaluation scientifique de la recherche doit avoir pour but de l'enrichir, de lui faire franchir de nouveaux paliers, de lui ouvrir de nouveaux horizons. Elle doit être approfondie, fine, offrir aux chercheurs un recul bienvenu sur leur parcours, des propositions d'hypothèses pour vaincre des obstacles, dégager de nouvelles voies, envisager de nouvelles synergies avec d'autres chercheurs engagés dans des directions proches. Elle doit permettre de signaler à l'administration et aux agences que telle ou telle recherche devrait bénéficier de davantage de temps et de budget.

b) Donner du temps et de la qualité à l'évaluation

Pour atteindre de tels objectifs, une instance représentative doit avoir des moyens plus considérables, pouvoir s'appuyer plus largement sur la communauté scientifique, avoir plus de temps pour lire et entendre, pour débattre de ses propres critères, assimiler ce qu'elle apprend à mesure qu'elle prend connaissance de l'état d'une recherche en perpétuelle évolution.

c) Respecter le rythme de la recherche et de l'enseignement

L'évaluation doit suivre le rythme naturel du savoir, correspondre à la durée de gestation des hypothèses originales et des projets scientifiques et intellectuels ambitieux, respectant le rythme à laquelle ceux-ci peuvent féconder un enseignement stimulant. Dans le cadre de la défense de notre statut, à cheval sur enseignement et recherche, nous devons ainsi préserver le fait que recherche et enseignement soient évalués ensemble, l'un en regard de l'autre. C'est bien là l'essence de notre mission de service public, alliant la recherche, l'enseignement, l'information scientifique et technique, accomplie, au service de tous, par des agents qui vouent leur vie à se rendre chaque jour un peu plus savants et plus à même de partager leur savoir.