

## Sur la réforme du Statut des Enseignants-Chercheurs

Snesup-FSU Caen – <http://snesup.caen.free.fr>

---

**La réforme du statut des enseignants-chercheurs** est sensée leur « *donner un rôle majeur dans la vie de l'établissement* », leur « *garantir un recrutement de qualité en toute impartialité* », rendre « *plus souple les modulations entre enseignement et recherche* », et « *reconnaître leur investissement personnel* ». <sup>1</sup> Nous affirmons ici que cette réforme va conduire à un alourdissement de leurs charges de travail (enseignement, administration, orientation des étudiants) au détriment de leur mission de recherche, à plus d'arbitraire local (recrutement, tâches, évolution des carrières), et prélude à moyen terme à l'exclusion du statut d'enseignant-chercheur de la fonction publique avec les garanties qu'il apporte non seulement aux personnels mais également à la qualité du service public d'enseignement et de recherche.

### Le contexte

**Cette réforme s'inscrit dans la stratégie de Lisbonne (2000-2010)** impulsée par la Commission Européenne et concrétisée lors du sommet européen de Barcelone (2002). Ce processus vise à construire une « *économie de la connaissance* » via l'espace européen de la recherche (EER), incarnation du marché européen dans la sphère de l'enseignement supérieur et de la recherche. En 2005, la Commission pointe du doigt les universités Européennes qui « *ne parviennent pas à libérer tout leur potentiel de manière à stimuler la croissance économique, la cohésion sociale et l'amélioration de la qualité et de la quantité des emplois* ». <sup>2</sup> Alors que les liens entre Université et précarisation du marché du travail (qui touche essentiellement les emplois peu qualifiés) ou Université et chômage de masse restent à établir, la Commission cherche à permettre « *aux universités de s'adapter en exhortant les États membres à assouplir le cadre réglementaire afin de permettre la réforme des universités* ». <sup>2,3</sup>

**En France, cette dérégulation s'est traduite par la loi relative aux Liberté et Responsabilité des Universités** (LRU), votée en Aout 2007 en dépit d'une vive opposition de la communauté universitaire; <sup>4</sup> elle même découlant logiquement de la Loi Organique des Lois de Finances (LOLF, 2001). Le but affiché de la LRU est de permettre l'émergence de quelques universités de classe mondiale <sup>5</sup> en instaurant une compétition ou émulation... entre établissements. Pour se faire, elle concentre et renforce les pouvoirs de décision d'un Conseil d'Administration resserré (art. 7) qui affaiblit la représentation de la communauté universitaire dans sa diversité (disciplines, catégories de personnels, étudiants, ..) ; elle rend possible la disparition de filières

---

<sup>1</sup> [Site gouvernemental Nouvelle Université](#)

<sup>2</sup> [Communication de la Commission du 20 avril 2005](#)

<sup>3</sup> Cette dérégulation avait été amorcée avec la réforme LMD en 2002 (également impulsée par l'UE) qui a abandonné tout cadrage national des diplômes (avec la rupture de l'égalité des chances qu'elle induit) et a opacifié le système pour les étudiants : complexification et alourdissement des modalités du contrôle des connaissances (UE, ECTS, notes plancher, ...) [[Rapport IGAENR, Juillet 2007](#)] et explosion du nombre d'intitulés, des Masters notamment (180 mentions, 6000 spécialités). La croissance tendancielle de la mobilité étudiante en Europe - qui était le but affiché de la réforme - n'a pas été significativement changée [[statistiques ERASMUS](#)]. Cette année, 4000 bourses Erasmus n'ont pas trouvé d'étudiants preneurs en France : c'est le coût financier qui freine la mobilité des étudiants, et pas la soit-disante rigidité des systèmes universitaires [[sondage IFOP, novembre 2008](#)].

<sup>4</sup> Opposition des syndicats étudiants (UNEF, FSE, SUD Etudiants...), de personnels (SNESup, SNCS, SNTRS-CGT, SUD Education,...), des instances consultatives (CNESER, CP-CNU), et des conseils centraux de plus de 30 universités ; blocage de près d'une université sur deux à l'automne 2007.

<sup>5</sup> [Site gouvernemental Nouvelle Université](#)

d'enseignement ou de recherche jugées non prioritaires par le CA (art. 14);<sup>6</sup> elle met en place de nouveaux financements privés (art. 28-31) et rend possible un transfert de la propriété immobilière aux universités volontaires (art. 32) alors même que le désengagement financier de l'état dans l'enseignement supérieur et la recherche est patent.<sup>7</sup> Aussi, elle ne laissera vraisemblablement aucune chance aux universités multidisciplinaires, de taille moyenne, ou situées dans des régions fragiles. Il est d'ailleurs éclairant de noter que les 10 projets bénéficiant du Plan Campus (10 Md €) sont répartis dans 6 des 7 régions les plus riches de France métropolitaine (PIB/habitant).<sup>8</sup> La Basse-Normandie, 17<sup>ème</sup> région la plus riche (ou 6<sup>ème</sup> la plus pauvre...) a le temps de voir venir les mannes du ministère.

**Le volet « gestion des ressources humaines » de la LRU** autorise ou étend les possibilités de recrutement en CDD et CDI d'enseignants-chercheurs, d'administratifs et de personnels techniques (art. 19). Cette disposition est évidemment à rapprocher du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite récemment confirmé par N. Sarkozy (discours de Nantes)<sup>9</sup> et annonce la diminution programmée du nombre de postes statutaires dans l'enseignement supérieur et la recherche. Pour 2009, près de 900 postes sont supprimés, pour moitié dans les organismes de recherche et, selon V. Péresse : « *s'agissant des universités, 450 postes ne seront pas renouvelés, dont 225 ne sont pas des emplois d'enseignants chercheurs* »<sup>10</sup> ,... soit 225 postes d'Enseignants-Chercheurs supprimés, un quart du total. Ajoutons que les Enseignants du supérieur de plus de 55 ans représentent près de 25% de l'effectif actuel (14% des MCF, 49% des PR, 16 800 postes),<sup>11</sup> il est donc prévisible que ces suppressions de postes s'amplifient ces prochaines années.

**La loi LRU précise en outre que les montants de la masse salariale et le nombre d'emplois sont limitatifs** (art. 18). Il s'agit là de l'application de la LOLF (Loi Organique des Lois de Finance, votée en 2001) qui autorise à puiser dans le budget « masse salariale » pour les dépenses d'équipement et de fonctionnement, mais pas l'inverse (principe dit de fongibilité asymétrique des crédits). Alors que le PIB de la France devrait reculer en 2009,<sup>12</sup> que les recettes fiscales de l'état sont réduites essentiellement au bénéfice des ménages les plus aisés (paquet fiscal, 15 Md€), que le coût des 40 Md€ d'emprunts réalisés pour le plan de sauvetage des banques fait débat et que le gouvernement investit massivement dans un plan de relance de l'économie (15,5 Md€ de dépenses supplémentaires pour 2009 selon N. Sarkozy),<sup>13</sup> il est à craindre que le budget de l'enseignement supérieur et de la recherche, visiblement non prioritaire,<sup>7,10</sup> ne se réduise fortement. Dès lors, même les emplois d'enseignants-chercheurs de droit privé (CDD ou CDI) ne suffiraient plus à compenser le service d'enseignement libéré par le non-

---

<sup>6</sup> « Vous avez le droit de faire de la littérature ancienne, mais le contribuable n'a pas forcément à payer" N. Sarkozy, 15/04/07.

<sup>7</sup> H. Audier, [Le budget de l'enseignement supérieur et de la recherche raconté à Sarkozy](#) (2007)

<sup>8</sup> IDF (46.0 k€/habitant, 3 projets), Rhône-Alpes (30.0 k€/habitant, 2 projets), PACA (28.3 k€/habitant, 2 projets), Midi-Pyrénées (27.4 k€/habitant, 1 projet), Aquitaine (27.4 k€/habitant, 1 projet), Alsace (27.1 k€/habitant, 1 projet). Basse-Normandie : 24.5 k€/habitant [Source INSEE, année 2007].

<sup>9</sup> [Discours de Nantes, 19 septembre 2007](#)

<sup>10</sup> [Discussion du Projet de Loi Finance 2009, Assemblée Nationale, 3 Novembre 2008](#). La dotation 2009 des universités publiée début décembre fait apparaître une perte nette de 200 emplois sur le total général des Universités. Elle s'accompagne de l'annonce de non-renouvellement de postes supplémentaires en 2010 et 2011. Pour l'UCBN le total s'élève à 18 postes.

<sup>11</sup> [Démographie des personnels dans l'Enseignement Supérieur 2006-2007, MESR](#)

<sup>12</sup> Prévisions du FMI et de l'OCDE. Le gouvernement prévoit pour 2009 une croissance de 0,2 à 0,5% mais ses prévisions se voient régulièrement revues à la baisse par les faits.

<sup>13</sup> [Discours de Douai, 4 décembre 2008](#)

renouvellement des postes statutaires, voire le budget de fonctionnement de l'université via leur suppression et la fongibilité asymétrique des crédits... à moins d'accroître les services d'enseignement de chacun.

**La LRU annonce également très clairement la modification des statuts des enseignants-chercheurs** : mode de recrutement (comités de sélection, art. 25), modulation des services, attribution locale des primes, dispositifs d'intéressement (art. 19), à rapprocher également de l'individualisation des carrières et des rémunérations dans la fonction publique annoncée dans le discours de Nantes.<sup>9</sup> Il y est également indiqué que « *les conditions d'application [de ces] article[s] peuvent être précisées par décret* ».

**Le décret sur les comités de sélection** est paru le 13 Avril 2008.<sup>14</sup> Ces comités sont nommés par le Conseil d'Administration après avis du Conseil Scientifique, supprimant le recours à l'élection qui prévalait pour 50% des membres des commissions de spécialistes, affaiblissant ainsi la collégialité et la représentativité de ses membres. Ils pourront être composés pour partie de non-spécialistes de la discipline au détriment de la qualité scientifique de l'expertise requise pour un recrutement. Enfin, ces comités de sélection sont créés pour chaque poste ouvert au concours, faisant craindre une composition « à la tête du client », celle du candidat souhaité en particulier... qui aggraverait les défauts habituellement reprochés aux commissions de spécialistes (localisme notamment). L'analyse de la composition et du fonctionnement des premiers comités de sélection, au printemps prochain, devrait répondre à ces questionnements...

## Le texte du projet de décret

**Une première version du projet de décret actuel a été dévoilée par le ministère le 30 octobre dernier.** Comme la loi l'y oblige, ce projet a été présenté au CTPU le 25 novembre<sup>15</sup> où il a été adopté à 14 voix pour (administration), 7 voix contre (SNESup-FSU, Autonomes) et 5 abstentions (CFDT, UNSA). Après avoir subi quelques aménagements à la marge (équivalence TD TP, possibilité de recours local,... dont nous reparlerons plus loin), ce texte devrait être rendu exécutoire par N. Sarkozy d'ici la rentrée 2009 si rien n'est fait d'ici là pour empêcher son adoption...

**Ce projet précise et étend les missions des enseignants-chercheurs (art 3).**<sup>16</sup> Pour l'enseignement comme pour la recherche, cet article reformule des missions existantes,<sup>17</sup> formalise des pratiques déjà courantes,<sup>18</sup> ou actualise des références aux textes existants.<sup>19</sup> On notera toutefois qu'en plus « *[d]’assure[r] la direction, le conseil et l’orientation des étudiants* », les enseignants-chercheurs doivent maintenant « *contribue[r] à leur insertion professionnelle* ». Ces tâches occupent désormais une place déterminante dans la mesure où la LRU impose aux Universités d' « orienter activement » les entrants, de publier les taux de réussite et d'insertion professionnelle des étudiants (art. 20 LRU) et de créer un bureau d'aide à l'insertion

---

<sup>14</sup> [Décret n° 2008-333 du 10 avril 2008 relatif aux comités de sélection des enseignants-chercheurs](#)

<sup>15</sup> Le Comité Technique Paritaire Universitaire (CTPU) a un avis consultatif. Ce texte a été présenté une première fois au CTPU 17 Novembre qui ne s'est pas tenu en raison du boycott des organisations syndicales SNESUP-FSU (7 sièges), SNPREES-FO (1 siège). Présenté une seconde fois le 25 novembre, l'administration a dû baisser à 14 le nombre de ses représentants pour respecter la parité (boycott de FO). Ce texte doit encore être validé – éventuellement retoqué - par le Conseil d'Etat avant d'entrer en application.

<sup>16</sup> Les numéros d'article se réfèrent au projet de décret – pas au décret de 1984 modifié.

<sup>17</sup> Concourent à la « formation tout au long de la vie » vs « éducation permanente » ; vocation des PR à diriger des « unités de recherche » (art. 3) vs. « centres de recherche » (art. 7 décret original),...

<sup>18</sup> Utilisation des TIC pour l'enseignement, formation à la recherche par la recherche, dialogue entre sciences et société, expertise et coordination de la recherche, valorisation des résultats...

<sup>19</sup> « code de la recherche » vs. « loi d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement »,...

professionnelle (art. 21 LRU). A ceci s'ajoutent les mesures supplémentaires introduites par le plan Réussite en Licence : modules de préprofessionnalisation, désignation d'enseignants référents,... sans moyens à la hauteur de la tâche : les nouveaux tuteurs et les responsables de diplôme ont pu le constater dès cette année. Alors que les dotations 2009 aux universités commencent à être rendues publiques, il semble clair que les « moyens supplémentaires » promis par V. Péresse sont très loin de couvrir les nouvelles dépenses.<sup>20</sup> Ajoutons que l'enseignement des techniques liées au recrutement et à l'insertion professionnelle (rédaction de CV, préparation aux entretiens,...) et plus encore l'orientation sont des métiers pour lesquels les enseignants-chercheurs ne sont pas qualifiés. Avec un taux moyen d'un Conseiller d'Orientation-Psychologue (CO-Psy) en SCUIO pour 10 000 à 15000 étudiants<sup>21</sup> et des emplois non-remplacés,<sup>22</sup> il est à craindre que les enseignants-chercheurs soient amenés à consacrer de plus en plus de temps à ces tâches (il y a une différence connue du législateur entre « *participer à ...* » et « *assurer* » l'orientation)... au détriment de l'enseignement et de la recherche pour lesquels ils sont qualifiés et compétents.

**L'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs est systématisée (art 4, 5).**<sup>23</sup> Pour ce faire, il est prévu qu'ils établissent un rapport sur leurs activités qu'ils transmettent au président (art. 5). Le CA en formation restreinte émet un avis sur les activités d'enseignement après consultation du directeur de la composante (art. 4-I-1°), et le tout est transmis au CNU qui évalue les activités d'enseignement au vu de l'avis du CA (art. 4-I-1°) et de recherche (art. 4-I-2°). Si l'on peut se réjouir que cette évaluation soit essentiellement réalisée par une instance nationale en grande partie élue par les pairs, on ne peut que s'interroger sur l'ampleur de la nouvelle tâche qui attend le CNU en plus de ses prérogatives actuelles (qualifications en particulier) : l'évaluation de plus de 53 500 enseignants-chercheurs sans que ses moyens ne soient sensiblement renforcés.<sup>24</sup> De ce point de vue, la comparaison avec le Comité National de la Recherche Scientifique, chargé de l'évaluation des chercheurs CNRS, est frappante : le CNU dans son état actuel s'en distingue par l'absence de locaux, de personnels administratifs l'assistant dans ses travaux, et par un rapport évalués/évaluateurs deux fois plus élevé environ.<sup>25</sup> En outre, l'évaluation individuelle de la recherche est maintenant complètement décontextualisée de celle de l'équipe de recherche qui relève maintenant de l'AERES.<sup>26</sup> Aussi, l'absence de moyens et de mise en cohérence de l'évaluation individuelle avec celle de l'équipe présage d'une mesure mécanique de la performance individuelle sur une base uniquement bibliométrique. S'il est indéniable que l'examen de la production scientifique doit être un élément de tout premier plan dans

---

<sup>20</sup> Voir les courriers des présidences de Paris 8, Le Mans, Montpellier 3, Paris 11,... sur le [site SLU](#)

<sup>21</sup> CO-PSY, Supplément au n°664 de l'Université Syndicaliste, 22 mars 2008. L'UCBN de ce point de vue est « bien dotée » avec quatre CO-PSY et une chargée d'orientation et d'insertion professionnelle pour 24 000 étudiants.

<sup>22</sup> Quatre COPsy sur 5 non remplacés en 2008 dans le secondaire. Le rectorat de Rennes avait projeté de nommer des enseignants sur des postes de COPsy, projet retiré depuis suite à une forte protestation des syndicats. Dans le supérieur, la moitié des postes supprimés concerne les personnels non-enseignants. Aucun nouvel emploi lié à l'orientation et l'insertion professionnelle n'est annoncé à notre connaissance.

<sup>23</sup> Les enseignants-chercheurs membres de laboratoires associés aux grands organismes (CNRS, ...) renseignent régulièrement des notices individuelles sur leurs activités à l'occasion de l'évaluation quadriennale de leur unité.

<sup>24</sup> Seule une décharge d'1/3 de service est accordée aux présidents de section (art. 7). Voir la [note de O. Beaud](#) (QSF) qui développe ce point pp. 9-10.

<sup>25</sup> L'évaluation des 11 600 chercheurs CNRS est réalisée par les 840 membres des sections du Comité national, soit moins de 14 dossiers par membre. Chaque section CNU compte environ 1 membre pour 25-30 enseignants-chercheurs relevant de la discipline.

<sup>26</sup> Le Comité National du CNRS, s'il a perdu la prérogative de l'évaluation des unités de recherche au profit de l'AERES, analyse tout de même la pertinence du projet du laboratoire.

l'évaluation de la recherche, son utilisation quasi-exclusive mène à des dérives inacceptables dénoncées unanimement de par la communauté scientifique.<sup>27</sup>

**Le service des enseignants-chercheurs subit de profondes modifications (art. 4).** D'une part, il inclut explicitement pour moitié la recherche dans le temps de travail de référence des enseignants-chercheurs (art 4I-2°) et en ce sens reconnaît un « temps-recherche » dont il n'est pas fait mention dans le décret actuel. L'autre moitié du temps de référence est consacrée aux services d'enseignement (préparation, enseignement présentiel et contrôle des connaissances). Le temps d'enseignement présentiel de référence est fixé à 128 h de cours ou 192 h TD ou TP. On peut regretter que ce temps de référence n'ait pas été significativement diminué : le SNESup, de même que les états généraux de la recherche en 2004,<sup>28</sup> revendiquent un service de 150 h Eq. TD : la charge d'enseignement actuelle nuit clairement à la qualité de la mission de recherche et les tâches liées à l'enseignement ont augmenté ces dernières années (notamment avec la mise en place du LMD) et - nous l'avons déjà évoqué - sont amenées à s'accroître plus fortement encore (plan licence, orientation). L'équivalence TD=TP, obtenue lors de l'examen du texte en CTP,<sup>15</sup> répond formellement à une vieille revendication syndicale et explique en partie l'abstention de deux syndicats (CFDT, UNSA). On s'interroge toutefois sur les moyens susceptibles d'être mis en œuvre pour réaliser cette mesure : les enseignements de TP occupent une part considérable du volume d'enseignement non seulement dans les formations professionnalisantes (jusqu'à 40% en IUT), mais également dans les sciences expérimentales (de l'ordre de 20%). L'application de l'équivalence TD=TP induit une augmentation du volume d'enseignement (ETD) considérable, variant de 10% à plus de 15% (IUT) dans ces disciplines.<sup>29</sup> A l'échelle d'une université, cette mesure représente plusieurs dizaines de postes. Du fait de l'absence flagrante de mesure budgétaire et de la diminution du nombre de postes annoncée pour les trois années à venir,<sup>20</sup> la seule variable d'ajustement possible est l'augmentation du service des enseignants dans ces disciplines<sup>30</sup> ou un redéploiement de postes vers ces disciplines, en interne dans les universités multidisciplinaires ou entre universités, au profit des universités à dominante sciences expérimentales. Ajoutons enfin qu'à la question « qui va prendre en charge financièrement l'équivalence TP=TD ? », V. Péresse a répondu récemment :<sup>31</sup> « L'équivalence TD/TP rentre dans le cadre de la modulation de service. Au-delà du service statutaire, on n'a pas touché au décret qui régit les heures complémentaires, où la distinction TD/TP existe toujours »<sup>32</sup> ... en d'autres termes, l'équivalence TD=TP s'annonce comme une vaste fumisterie. Dommage que quelques syndicats et enseignants-chercheurs s'y soient laissés prendre...

**Ce projet de réforme autorise toutes les universités à moduler les services d'enseignement présentiel (art. 4).** Comme le note O. Beaud,<sup>33</sup> la LRU prévoit que seules les universités ayant demandé et obtenu les compétences élargies sont susceptibles de moduler ces services (art. 18, 19 LRU). Toutefois même si la généralisation immédiate de cette disposition – confirmée par V. Péresse<sup>31</sup> – était considérée illégale (par le conseil d'Etat par exemple),<sup>15</sup> la généralisation des compétences élargies à toutes les universités est prévue par la loi en 2012 (art. 49 LRU). Dans tous les cas, cette modulation devrait donc être effective pour toutes les universités dans les quatre ans à venir. Précisons également que cette modulation n'est pas formellement obligatoire : le tableau de service individuel *peut* comporter un nombre d'heures

<sup>27</sup> Voir notamment le dossier [Bibliométrie / Evaluation](#) de SLU.

<sup>28</sup> [Synthèse finale des Etats Généraux de la Recherche](#), Novembre 2004

<sup>29</sup> Analyse de C. Séguinot, Responsable du département systèmes de communication, TELECOM-Lille1

<sup>30</sup> De ce point de vue, cette mesure tendra à rapprocher les disciplines expérimentales des SHS, notoirement plus sous-encadrées...

<sup>31</sup> L'Officiel de la Recherche et du Supérieur, [Compte rendu du chat du 4 décembre 2008 avec V. Péresse](#)

<sup>32</sup> En fait de décret, il s'agit d'un [arrêté ministériel](#) (6 Novembre 1989, modifié le 24 Juillet 2006)

<sup>33</sup> [Note de O. Beaud pour QSF](#), p.5

d'enseignement supérieur ou inférieur au service de référence (art. 4-II). Néanmoins, cette mesure est considérée comme essentielle par le ministère<sup>1</sup> et les nouveaux critères de dotation des universités – bien qu'encore flous – font explicitement intervenir « l'activité et la performance » en enseignement.<sup>34</sup> Aussi, il y a fort à parier que la modulation des services ne rentre prochainement dans les *indicateurs de pilotage de l'établissement*<sup>35</sup> et soit prise en compte dans la dotation annuelle des universités : le libre choix risque d'être quelque peu contraint...

**La modulation des services individuels avait été demandée par les états généraux de la recherche sous certaines conditions :**<sup>28</sup> elle doit être faite « *sur la base du volontariat* », et les périodes d'implication forte en enseignement ne « *doivent pas conduire à un arrêt de l'activité en recherche [et] appellent la mise en place de mesures spécifiques de 'retour à la recherche'* ». Le ministère lui-même indique que « *chaque enseignant-chercheur aura ainsi l'opportunité de faire évoluer sa carrière, selon ses aspirations et les besoins de son université.* »<sup>1</sup> Néanmoins, la réalité du projet actuel est toute autre : la modulation à la hausse ou à la baisse n'est pas choisie ni même proposée par l'intéressé mais arrêtée par le Président, « en fonction de la qualité des activités de recherche et de leur évaluation par le CNU » (art.4). V. Péresse précise dans sa lettre aux président(e)s d'universités<sup>36</sup> que : « cette modulation peut *naturellement conduire*, si l'activité de recherche n'est pas évaluée comme suffisante, à ce qu'un enseignant-chercheur *doive* se consacrer plus largement à l'activité d'enseignement ». Enfin l'article 4-II précise que « les décisions individuelles d'attribution de services ne peuvent conduire à dégrader le potentiel global d'enseignement » : toute décharge de service accordée à l'un doit être compensée par une surcharge pour d'autres.<sup>37</sup>

**Il apparaît donc que l'équivalence enseignement-recherche annoncée dans l'article 4-I et l'objectif affiché par V. Péresse de « reconnaître l'enseignement au même titre que la recherche »<sup>36</sup> sont vidés de leur sens par les modalités de l'article 4-II :** l'augmentation des heures d'enseignement d'un enseignant-chercheur lui est imposée consécutivement à une mauvaise évaluation en recherche. Même en ignorant les doutes sérieux sur la qualité de l'évaluation soulevés plus haut, ce mécanisme entraîne quelques paradoxes : augmentation de la part d'enseignement par les « mauvais chercheurs » au détriment de celle des « bons chercheurs », alors que le lien enseignement-recherche fait précisément toute la spécificité de l'université ; absence totale de lien avec l'évaluation de l'enseignement puisque le fait d'être « bon » ou « mauvais » enseignant n'a visiblement aucune conséquence sur le service... d'enseignement. Précisons également s'il en était besoin qu'aucune étude à notre connaissance n'a montré qu'un « mauvais chercheur » soit un « bon enseignant » ou inversement et réciproquement...

**Il convient en outre de s'interroger sur les « mauvais chercheurs » à l'université.** Les concours de recrutement des enseignants-chercheurs, essentiellement basés sur les performances de recherche des candidats, sont parmi les plus sélectifs de la fonction publique avec un taux moyen de réussite de 5,8 % sur la période 1972-1996.<sup>38</sup> Pourtant, le taux d'enseignants-chercheurs « publiants », basé sur les définitions de l'AERES<sup>39</sup> est de l'ordre de 75%.<sup>40</sup> Bien que ce critère soit visiblement central pour l'AERES et le ministère,<sup>41</sup>

---

<sup>34</sup> Voir le courrier du ministère sur l'allocation des moyens 2009 de l'université [Paris-11](#).

<sup>35</sup> Cette année ces indicateurs (23 au total) incluent notamment la répartition des enseignants chercheurs titulaires-non titulaires, le redéploiement des postes d'enseignants chercheurs, ...

<sup>36</sup> V. Péresse, 1<sup>er</sup> Décembre 2008

<sup>37</sup> Le texte ne précise pas si les décharges accordées de droit (art. 4-III) sont comptées dans le « potentiel global » : présidents d'université (100%), vice-présidents des trois conseils (100%), directeurs d'UFR (66%), enseignants-chercheurs exerçant des fonctions d'expertise auprès du ministère (66%), présidents des sections CNU (33%).

<sup>38</sup> O. Godehot, A. Louvet, [Le localisme dans le monde académique : un essai d'évaluation](#), LaViedesIdées.fr, 22 Avril 2008. A titre indicatif, ce taux est identique à celui du concours 2008 de l'ENA (1388 inscrits pour 80 places).

<sup>39</sup> [Critères d'identification des chercheurs et enseignants-chercheurs "publiants"](#), AERES 2008

aucune étude détaillée sur la situation de ces enseignants-chercheurs n'a été réalisée à notre connaissance et il est évidemment impossible de conclure qu'un quart des enseignants-chercheurs soient de « mauvais chercheurs ». Aussi, on peut s'interroger sur la pertinence des critères de la production scientifique de rang A établie par l'AERES, particulièrement contestée dans les domaines des SHS.<sup>27</sup> Il est clair qu'une partie des « non-publiants » réalise effectivement un travail de recherche dont la production n'est pas prise en compte par l'AERES. Il reste à souhaiter que le CNU puisse le faire... D'autre part, il conviendrait d'analyser les conditions matérielles dans lesquelles se trouvent un certain nombre d'enseignants-chercheurs « non-publiants ». Non seulement près d'un quart des enseignants-chercheurs ne sont rattachés à aucune unité de recherche,<sup>42</sup> mais nombre d'entre eux sont également amenés à réaliser de gros volumes d'heures complémentaires en raison du sous-encadrement avéré de nombreuses disciplines. A l'UCBN, près de 30 000 heures complémentaires sont prévues pour l'année 2009, plus de 15% du potentiel statutaire.<sup>43</sup> Ces charges d'enseignement sont réparties inégalement selon les disciplines et les enseignants et il n'est pas rare de voir presque doublé le service de certains enseignants-chercheurs, même débutants.<sup>44</sup> Bien qu'il soit formellement possible de refuser de réaliser des heures complémentaires, il est évident que le refus des uns retombe sur le service des autres, en particulier dans les disciplines les plus sous-encadrées. Comment dès lors mener une activité de recherche conséquente ? Comment, après quelques années sous ce régime, ne pas perdre pied et décrocher de la recherche ? Si atteindre les critères de l'AERES ne pose aucun problème à un enseignant-chercheur affecté dans un « gros » laboratoire associé à un organisme et effectuant son service statutaire, cela peut constituer un véritable exploit en l'absence d'équipe (et de moyens) avec une charge d'enseignement démesurée. Restent les abus : il serait angélique de nier que certains enseignants-chercheurs ne s'investissent pas en recherche alors qu'ils en ont le temps et les moyens. Pour ceux-là, comme pour tous les agents de la fonction publique, des procédures disciplinaires existent.<sup>45</sup> S'il peut être regrettable qu'elles ne soient pas suffisamment utilisées (c'est souvent une responsabilité partagée, beaucoup « ferment les yeux » dans ces circonstances), il n'en reste pas moins que de ce point de vue, la modulation des services s'apparente à une punition collective.<sup>46</sup>

**En effet, loin d'aider les enseignants-chercheurs en difficulté dans leurs tâches de recherche** via des dispositifs de « retour à la recherche »,<sup>28,47</sup> la modulation des services basée sur les performances en recherche conduit mécaniquement à les enfoncer un peu plus : ceux qui ne bénéficient pas du soutien d'une équipe auront encore moins de temps à consacrer à la recherche, ceux qui réalisent déjà un service trop élevé seront moins bien rémunérés (diminution des heures complémentaires au profit d'un service statutaire alourdi). Dans tous les cas, on peut légitimement s'interroger sur l'investissement pédagogique que seront prêts à consacrer les enseignants-chercheurs « punis » de ne pas faire suffisamment de

---

<sup>40</sup> [Rapports d'évaluation des Etablissements de la vague B](#), AERES 2008 ; [Rapport Schwartz](#), juin 2008. Pour l'UCBN ce taux est de 72,5% selon l'AERES, 80% selon la Présidence.

<sup>41</sup> Voir la [cartographie des projets du Plan Campus](#) publiée par le MESR : l'importance d'une université est caractérisée uniquement par le nombre d'étudiants et... de publiants.

<sup>42</sup> [Rapport Schwartz](#), Juin 2008. p. 33.

<sup>43</sup> [Décisions du CA du 26 septembre 2008](#)

<sup>44</sup> Le CA de l'UCBN a d'ailleurs demandé que les enseignants et enseignants chercheurs ne puissent pas effectuer un volume d'heures complémentaires supérieur à celui de leur service statutaire.

<sup>45</sup> Elles sont notamment du ressort de la section disciplinaire du CA

<sup>46</sup> Notons qu'une voie de recours local, via le CTP d'établissement, a été ajoutée lors de l'examen du texte en CTPU. Néanmoins, comme indiqué par O. Beaud, le CTP n'a qu'une voix consultative, et « il ne s'agit, en aucun cas, d'une garantie sérieuse » ([Note de O. Beaud pour QSF](#)).

<sup>47</sup> Les congés pour recherche ou conversion thématiques (CRCT) pourraient en partie jouer ce rôle, mais leur quantité est notoirement insuffisante : 1000 semestres ont été accordés cette année (CNU+établissements)... comparé

recherche. Il semble évident que cette modulation ne puisse conduire qu'à une dégradation de la qualité de leur enseignement. Plus généralement, il est important de noter que les décisions individuelles d'attribution de services sont faites « dans l'intérêt du service » et ne peuvent conduire « à une dégradation du potentiel d'enseignement » de l'établissement (art.4). Dans le contexte actuel, où le « potentiel » déjà trop bas tend encore à se dégrader,<sup>10</sup> où l'équivalence TD=TP semble rentrer dans le cadre de la modulation du service,<sup>31</sup> la levée du garde-fou que constitue à l'heure actuelle le service statutaire de 192h ETD pourrait bien à moyen terme conduire à une augmentation généralisée de l'ensemble des services des enseignants-chercheurs. Loin d'améliorer le « potentiel recherche » de l'université, cette modulation pourrait au contraire conduire à moins de « publiants »... et donc à une baisse accrue de la dotation des universités.

**Enfin, ce projet amorce clairement la rupture du statut national des enseignants-chercheurs.** Tout d'abord parce qu'il transfère au Président tous les actes de gestion des carrières individuelles (sauf pour la nomination et la radiation) : ouverture des concours de recrutement (art. 27), titularisation et reclassement (art. 19, 29), classement dans le corps des PR (art. 29), avancements d'échelon ou de classe (art. 20, 21, 31, 32), mises à disposition (art. 14), mutations et détachement des PR (art. 30, 36). Actuellement ces décisions sont arrêtées par le ministre en charge de l'Enseignement Supérieur (ou le Président de la République pour le classement des PR). Pour symboliques qu'elles soient, ces modifications n'en traduisent pas moins le désengagement substantiel de l'administration centrale dans la gestion des carrières des enseignants-chercheurs. Ensuite parce que la définition des principes généraux de répartition des services et les équivalences horaires des activités sont définies localement par le CA (art. 4), les Congés pour Recherche ou Conversion Thématiques (CRCT) sont délivrés par le président sans plafond (art.9), la qualification des enseignants-chercheurs étrangers ne relève plus de CNU mais du CS (art.15, 24), de même pour les promotions en hors-classe des MCF (art.20) ou en 1<sup>ère</sup> classe des PR (art.32) , ....

**Il conviendrait également d'analyser et de mettre en cohérence les dispositifs du Plan Carrières<sup>48</sup> avec ce projet de réforme.** Si l'on peut se réjouir de certaines dispositions (avancements d'échelons par exemple), d'autres sont très inquiétantes (chaires université-organisme au détriment probable de postes de chercheurs statutaire, primes « au mérite » ...) et dans la ligne des réformes en cours.<sup>49</sup> Une question essentielle, néanmoins, reste encore une fois l'adéquation des moyens mis en œuvre avec les objectifs : les dotations 2009 des universités semblent très clairement montrer que les universités devront arbitrer entre leurs nouvelles obligations (plan licence, revalorisation des carrières...) dans le cadre d'un budget en baisse.<sup>10,20</sup> Il ne devrait pas être difficile prévoir à qui reviendra la portion congrue...

**Finalement, il est évident qu'en raison de la variabilité des situations entre universités** (dotation, répartition des emplois, taux d'encadrements, disciplines...) les situations des Enseignants-Chercheurs sont amenées fortement varier de d'université à université. Dans la mesure où du fait de la LRU ces disparités sont amenées à s'accroître, il est à craindre que d'ici peu les différences de conditions d'emploi soient telles que le titre d'« enseignant-chercheur » ne signifie plus grand chose... à moins qu'il ne soit accompagné de la mention de l'université-employeur...

**Les Enseignants-chercheurs, première force du service public d'enseignement supérieur et de recherche, sont aujourd'hui à un tournant de leur histoire.** Il est encore temps qu'ils reprennent la main et s'opposent ensemble au projet de décret Sarkozy-Pécresse. Près de 20% d'entre eux ont déjà signé la pétition nationale « respect pour le métier d'enseignant-chercheur ». <sup>50</sup> Nous sommes encore loin du compte, Agissons !

---

<sup>48</sup> [Communiqué du Ministère du 20 Octobre 2008](#)

<sup>49</sup> On trouvera en une première analyse dans la [Lettre Flash 17](#) (2008) du SNESup

<sup>50</sup> <http://www.recherche-enseignement-superieur.fr>