

Réflexions sur une évolution nécessaire du statut des Enseignants-Chercheurs (EC¹)

Nicolas ROCHE – Septembre 2012

Le constat : le statut actuel des EC se veut unique et identique sur la forme et basé sur un service statutaire d'enseignement de 192 H eqTD. Sur le fond ce n'est évidemment pas le cas et les disparités et les inégalités sont très fortes, car on voit bien, même à l'intérieur d'une même université ou d'un même institut ou école, que l'on ne fait pas le même métier et que cela dépend (travail réalisé, moyens et carrière) essentiellement du fait du champ disciplinaire d'une part et des règles de fonctionnement de la composante où l'on se trouve d'autre part, sans parler du taux d'encadrement, du nombre d'étudiants accueillis, des diplômes dispensés, etc Enfin tout le monde est conscient qu'une charge statutaire d'une telle ampleur est difficilement compatible avec une activité de recherche soutenue et de haut niveau, il n'y a qu'à regarder les autres pays équivalents (Europe, USA, Canada) où globalement la charge d'un EC est plutôt autour des 120 heures annuelles.

Les contraintes : Est-il possible de réduire le service statutaire d'un EC ? Sur ce point, envisager une réduction du service statutaire des EC aurait de fait un impact négatif sur le financement et universités et aussi et surtout un impact médiatique très négatif puisqu'il sera très vite dit que les EC ont profité du changement de majorité pour réduire leur 6h de travail hebdomadaires !!!! Car jamais personne n'évoque dans ce cas le travail de recherche et d'administration de l'enseignement et de la recherche d'un EC. Il n'y a qu'à se rappeler, sur ce point, la dernière polémique sur l'emploi de Luc FERRY où tout le monde était choqué par le fait qu'il ne faisait pas d'enseignement sans jamais dire qu'il était pour le moins tout aussi choquant qu'il n'ait jamais eu d'activité de recherche !!.

Postulat de base : un EC est un fonctionnaire de l'état et "doit" à ce titre 1607 h de travail annuelles. Si l'on considère, normalement, qu'une heure TD d'enseignement équivaut à quatre heures de travail réel, on arrive donc au résultat simple (et accepté par tous) qu'un EC qui effectue son service statutaire d'enseignement remplit 50% (800H) de ses obligations annuelles. On voit bien ici la limite du système actuel qui ne permet pas de justifier les 50% restants, notamment par le fait qu'il n'y a pas d'évaluation régulière du travail de recherche par une instance ad-hoc.

Conclusion 1 : Il est indispensable, de mon point de vue, que le travail de tous les EC soit régulièrement évalué (tous les quatre ou cinq ans). Nous avons, sur ce point un devoir de "justifier" l'utilisation de l'argent de l'état (donc des contribuables). Cette évaluation doit être une évaluation disciplinaire et doit être réalisée à ce titre à un niveau national (l'évaluation locale étant source de biais trop importants, surtout que selon la taille de la discipline dans l'université et de la position que l'on occupe dans l'université, on arrive très vite à une quasi auto-évaluation). Le CNU² me semble être le bon outil d'évaluation car il a l'immense avantage d'être composé à 2/3 de membres élus et 1/3 de membres nommés, ce qui lui donne de fait une légitimité et une représentativité. Cela ne veut pas dire non plus, dans ma réflexion, que tout est idéal dans le fonctionnement actuel des CNU et qu'il ne faut pas l'améliorer notamment en termes de cumuls et de nombres de mandats.

Conclusion 2 : l'évaluation se doit d'être juste et équilibrée, et de mon point de vue, la conclusion d'une évaluation nationale doit être la reconnaissance ou non d'une activité de recherche avérée dans le champ disciplinaire de la section du CNU. Ce dernier point me semble important, car il doit permettre à des EC de demander des changements de sections (du fait notamment de leurs travaux de recherche) afin de ne pas être pénalisés dans leur évolution de carrière, car il est bien connu que quelqu'un qui travaille dans un autre champ que celui de sa section d'appartenance n'a que très peu de chances d'être bien évalué par celle-ci ne serait-ce que pour une question de compétence disciplinaire. Enfin, l'évaluation temporelle n'est pas une demande de promotion ou de prime, c'est pour cela qu'il faut qu'elle se limite à la reconnaissance d'une activité de recherche avérée dans le champ disciplinaire de la section du CNU. Une activité de recherche validée justifie, de fait, les 50% du temps de travail d'un EC. Donc un EC qui fait son service statutaire de 192 H eqTD et dont l'activité de recherche est validée d'un point de vue disciplinaire et national est réputé remplir ses obligations et justifie ainsi son emploi public.

¹ EC : Enseignant-Chercheur

² CNU : Conseil National des Universités

Conclusion 3 : Quid des EC dont l'activité de recherche ne serait pas reconnue ? De mon point de vue, il serait contre-productif de leur imposer une modulation de service en leur demandant par exemple de doubler leur service statutaire, ce qui pourrait apparaître comme une brimade ou encore pire, comme une dévalorisation de la fonction d'enseignement. Il faut donc, dans un 1^{er} temps, que leur établissement de rattachement leur propose de reprendre une activité de recherche dans un laboratoire de leur champ disciplinaire. Si tel n'était pas le cas, il faut mettre en place un système qui n'autorise pas le paiement d'heures supplémentaires ou de primes de charges administratives (PCA, payées en H eqTD) à un EC qui ne pourrait justifier de 1607 heures de travail annuel (192 TD d'enseignement et une activité de recherche validée par le CNU, ou une somme de 384 H TD d'enseignement et de PCA). Ce système a l'avantage de permettre aux EC qui s'investissent dans la pédagogie et l'animation collective d'être reconnus et promus dans leur travail à partir du moment où ils sont réputés faire 1607 heures annuelles, sachant que ceux qui ne peuvent justifier de cette activité annuelle ne pourront prétendre à une promotion locale ou nationale.

Conclusion 4 : Quid des activités annexes et importantes des EC dans l'animation et l'administration de l'ESR ? C'est aussi un point crucial, car rien ne marcherait dans nos établissements si personne ne s'investissait dans des tâches administratives et collectives. Sur ce point, il faut mettre en place un référentiel national des tâches administratives et collectives (cette notion de référentiel des tâches a été initiée dans le cadre de la LRU), il faut donc de mon point de vue le généraliser mais aussi permettre de l'adapter au niveau local. Ce référentiel doit aboutir à une corrélation systématique : tâches = heures équivalentes TD et ce pour tous les établissements. Les EC qui bénéficient de ces heures d'animation et d'administration auront plusieurs choix d'utilisation selon leur position et le résultat de leur évaluation pour ceux qui font un service statutaire et dont l'activité de recherche est validée :

- ils souhaitent en retirer un bénéfice direct ; ils perçoivent dans ce cas une rémunération équivalente au nombre d'heures TD affectées à cette tâche.

- ils peuvent aussi à leur souhait transformer ces «PCA» en décharges de service, à condition d'effectuer un service minimal de 64 h eq TD (sauf pour les fonctions qui bénéficient actuellement d'une décharge totale, Présidents et VP statutaires ou Directeurs d'établissements) de manière à ne jamais éloigner un EC de sa fonction d'enseignement.

- ils peuvent enfin cumuler ces heures pour deux choses :

- * transformer ces heures en Crédit Retraite. Il suffit dans ce cas que l'établissement ne paie, à la demande de l'EC, sur ces heures effectives (H TD fois 4) que les cotisations retraites, ce qui permet ainsi au bénéficiaire d'augmenter son nombre d'annuités. Ceci n'est pas sans intérêt, surtout que l'on rentre de plus en plus tard dans le métier et qu'il va être de plus en plus difficile pour nos jeunes collègues d'espérer avoir une retraite complète. Je tiens à signaler sur ce point, qu'à l'heure actuelle les EC sont les seuls fonctionnaires à ne pouvoir bénéficier d'aucune disposition de Crédit Temps Retraite

- * cumuler ces heures en prévision d'un congé sabbatique : ainsi un EC qui a pu cumuler 192 h de PCA ou d'heures supplémentaires d'enseignement non payées (à sa demande), pourra consacrer de droit, une année à son travail de recherche (ou 6 mois pour quelqu'un qui n'aurait que 96h). Avec ce système, on peut ainsi faire disparaître le système actuel des CRCT³ (couteux pour les établissements et le ministère et injuste dans ces attributions car il met en concurrence directe et déséquilibrée des Maîtres de Conférences et des Professeurs)

Ces deux dernières dispositions ont l'énorme avantage d'inciter un maximum d'EC à s'impliquer dans la vie et l'animation de leur formation et de leur établissement ce qui est essentiel à son bon fonctionnement démocratique et qui peut redonner "des lettres de noblesses" aux fonctions administratives et collectives et in fine améliorer leur carrière, à moindres coûts, tant du point de vue de leur retraite que de celui de leurs congés sabbatiques.

Conclusion 5 : Il faut aussi de mon point de vue impliquer le maximum de chercheurs de nos différents instituts dans des activités pédagogiques et d'enseignement et ce pour deux raisons principales :

- 1 - On s'aperçoit maintenant que dans les UMR⁴, ce sont les établissements qui sont les principaux donateurs en termes de moyens humains et financiers au regard des organismes qui ont vu leur dotation fondre comme neige au soleil depuis plusieurs années (notamment et surtout les cinq dernières années) et il est normal donc de ce point de vue que les établissements y récupèrent un bénéfice notamment pour leurs formations.

³ CRCT : Congés pour Recherche ou Conversion Thématique

⁴ UMR : Unité Mixte de Recherche

2 - Il est important de remotiver les jeunes étudiants vers des filières longues (nos chercheurs de demain) et les chercheurs des organismes peuvent et doivent contribuer à cela ne serait-ce que pour avoir des étudiants en master qui postulent à leurs thèses.

Il n'est pas possible, de mon point de vue, d'obliger tous les chercheurs d'une UMR à faire un minimum d'heures d'enseignement, par contre on peut très bien exiger d'un chercheur qui demande sa qualification aux fonctions de PU (ce qui est souvent un moyen d'accélérer sa carrière au détriment souvent d'EC qui se sont investis dans l'enseignement) d'avoir réalisé dans les quatre années précédentes à sa demande de qualification un minimum de 64 h eqTD d'enseignement par an (soit 1/3 de service équivalent à un service actuel d'un doctorant moniteur de l'enseignement supérieur, ce que fait un doctorant, un chercheur doit pouvoir le faire aussi !). Cette mesure présente l'avantage de "tester" la motivation des candidats chercheurs à l'enseignement, qui n'est pas une fonction secondaire de notre métier, mais aussi de rassurer nos jeunes EC qui s'impliquent dans nos formations, ce qui est quand même essentiel pour nos établissements, car si nous n'avons plus d'étudiants nous n'aurons, de fait, plus d'universités.

Conclusion 6 : il faudra aussi réfléchir, dans un second temps, à l'évolution et l'attractivité des carrières des EC. Le système actuel de répartition des promotions à 50-50 entre le local et le national me semble équilibré et a trouvé, de mon point de vue, un mode de fonctionnement que l'on peut qualifier de globalement positif. Peut-être que cette proportion pourrait évoluer pour le passage à la CE⁵ des PU, où étant donné le nombre de promotions tout pourrait se faire au niveau national avec un échange entre le CNU et les établissements sur les volets enseignement et responsabilités des candidats.

Il y a néanmoins un vrai problème de carrière notamment pour les MCF⁶, du fait de la pyramide des âges qui va provoquer de fait une « raréfaction » des postes de PU⁷ dans les universités. Et il n'est pas normal que quelqu'un qui a très bien fait son travail dans les différents volets de son métier et qui pour un certain nombre de raisons personnelles et professionnelles (que l'on peut tout à fait comprendre et admettre) ne peut envisager une mobilité, ne puisse pas, in fine, prétendre à une promotion (changement de corps) sous la seule raison qu'il n'y aurait pas de poste disponible dans sa section et dans son établissement. On peut donc, tout à fait imaginer, que les MCF HDR⁸, qui sont passés HC depuis 5 ans et qui ont une qualification valide (moins de 4 ans classiquement) dans la section aux fonctions de PU puissent obtenir la transformation de leur poste de MCF en poste de PR dans leur établissement. L'échelle indiciaire entre un MCF HC⁹ et un PU 2C¹⁰ étant la même, il n'y aura pas d'impact direct sur « la masse salariale » de l'établissement, si ce n'est qu'ils pourront prétendre, par la suite, à des promotions PU 1C¹¹ et PR CE. Etant donné la durée des échelons de MCF et du fait qu'il faille attendre d'être au 7^{ème} échelon pour être promu à la HC des MCF, ce système devrait permettre à ces EC de passer PR aux alentours de 46 ans, ce qui n'empêche en rien d'être promu bien avant sur concours et sur postes vacants selon le principe actuel. On pourrait donc dans ce cas faire disparaître la procédure dite du 46-3.

Il est important aussi de pouvoir améliorer la carrière (et son attractivité) des MCF les plus impliqués. Il est maintenant trop tard pour revenir sur le concours du passage à la 1^{ère} classe, néanmoins on peut réfléchir à un système d'échelons accélérés, en attribuant des bonifications d'ancienneté d'une année sur un échelon (à l'image de ce qui se fait déjà pour un EC qui fait preuve d'une mobilité) pour un MCF qui s'est particulièrement impliqué en recherche (passage d'une HDR accompagné d'une qualification PU) ou en enseignement (responsabilités fortes sur plusieurs années : responsabilité de master, de licence, de DUT, de filières, ...).

Sur ce point des carrières, Il reste aussi à réfléchir à l'utilité du concours pour le passage CE1/CE2. En effet ce passage n'a qu'un effet très limité sur le changement indiciaire puisqu'il permet de gagner un seul chevron dans un indice et nécessite le travail de plusieurs commissions locales et nationales. On s'aperçoit de plus que globalement, dans une

⁵ CE : Classe Exceptionnelle, CE1 : 1^{er} échelon de la CE, CE2 : 2^{ème} échelon de la CE

⁶ MCF : Maître de Conférences

⁷ PU : Professeur des Universités

⁸ HDR : Habilitation à Diriger des Recherches

⁹ HC : Hors Classe

¹⁰ 2C : 2^{ème} Classe

¹¹ 1C : 1^{ère} Classe

échelle de temps moyenne de 4-5 ans les CE1 encore en activité passent CE2 car la pression (ratio candidats/postes) pour cette promotion n'est pas très forte. On peut donc tout à fait imaginer sur ce point un passage à l'ancienneté (entre 4 et 5 ans).

Enfin, il est important d'avoir rapidement, aussi, une réflexion sur le recrutement et la qualification des EC. A l'heure actuelle il existe en France une procédure, unique au monde de qualification disciplinaire aux fonctions de MCF et de PU, qui a été mise en place notamment pour garantir une qualité dans un niveau disciplinaire avant un recrutement, car tous les recrutements dans les Universités sont réalisés localement à la différence notamment des organismes où les recrutements se font à un échelon national. La procédure de qualification est maintenant bien rodée, et il me semble (de l'expérience que j'ai) qu'elle est réalisée de manière claire et transparente. Il est donc utile de mon point de vue de la maintenir en y ajoutant néanmoins une contrainte disciplinaire telle qu'un candidat ne peut postuler sur un concours que si il est qualifié dans la section CNU (ou encore le groupe de section CNU) du poste à pourvoir. Ce qui n'est pas le cas actuellement, car il suffit d'être qualifié dans une section pour pouvoir postuler à toutes les sections, ce qui enlève de fait tout l'intérêt d'une qualification disciplinaire.

Pour le recrutement dans les établissements, il a été mis fin, avec la LRU, aux CSE¹² pour mettre en place les CdS¹³, afin d'augmenter la qualité des recrutements et limiter les auto-recrutements. Le résultat de cela est que rien n'a véritablement changé sur l'auto-recrutement et la qualité des recrutements si ce n'est que la procédure de mise en place des CdS est très lourde (plusieurs réunions dont au moins un CS¹⁴ et un CA¹⁵) et qu'il faut la mettre en place pour chaque concours et ce tous les ans. On s'aperçoit aussi que la concertation est dans la majorité des cas très limitée, pour ne pas dire opaque, pour la désignation des membres du CdS et qu'elle se résume souvent à la décision d'un responsable de laboratoire et/ou de filière d'enseignement. Le seul point positif de la mise en place des CdS est, de mon point de vue, la nécessité de la présence de membres extérieurs à l'établissement pour tout le concours. Il serait donc bien de revenir à un système de Commissions (ou Comités) disciplinaires mis en place pour plusieurs années qui auraient en charge la réalisation des concours MCF et PU, mais aussi le recrutement des ATER¹⁶ qui était auparavant réalisé par les CSE et qui est fait maintenant dans des conditions pour le moins floues et très peu définies. Quant on sait l'impact que peut avoir un recrutement d'un ATER sur les concours à suivre, il est important que ces recrutements soient aussi bien cadrés. Le système de désignation des membres et de fonctionnement (limitation notamment du nombre de mandats successifs) de ces commissions ou comités (proportion d'élus et de nommés) reste à définir, sachant qu'il faudrait garder le principe d'un quorum obligatoire de membres extérieurs pour les travaux de ces commissions ou comités et la légitimité de membres élus.

Enfin nos établissements sont caractérisés par une absence quasi-totale de mobilité (mutation) à l'intérieur d'un corps (surtout pour les MCF), du fait notamment que les mutations sont traitées au même titre et au même moment que les recrutements (ce qui n'est fait nulle part ailleurs) par des commissions locales et que les enjeux locaux, forts pour les recrutements, l'emportent pour ainsi dire toujours. Il est vraiment dommage de se passer de cette réelle source d'enrichissement scientifique réciproque. C'est pour cela qu'il faudra dissocier les procédures de mutation et de recrutement, que les établissements réservent spécifiquement et chaque année un volume de postes (de l'ordre de 10%) à la mutation et que les candidatures sur ces postes soient traitées par une commission mixte locale/nationale composée par exemple de membres du CNU de la section du poste et de membres désignés par l'établissement.

Voici donc, quelques réflexions et pistes, sur l'évolution nécessaires de nos statuts, qui sont le fruit de 23 années d'expériences dans différents établissements, dans des instances locales et nationales mais aussi et surtout de nombreuses discussions avec un grand nombre de collègues. Ce sont, de mon point de vue, des choses importantes qui ne nécessitent pas « une révolution » et qui doivent pouvoir être rapidement mises en place dans un consensus large.

¹² CSE : Commission de Spécialiste

¹³ CdS : Comité de Sélection

¹⁴ CS : Conseil Scientifique

¹⁵ CA : Conseil d'Administration

¹⁶ ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche