

## **23 janvier 2009, la CDUS communique : Sur le projet de décret sur le statut des enseignants-chercheurs**

La CDUS confirme son souhait de voir réformer le statut des enseignants-chercheurs, devenu inadapté au contexte des universités du XXIème siècle. Elle prend acte de la volonté du ministère d'écouter la communauté universitaire en proposant une évolution du nouveau texte qui répondrait aux critiques relatives à la définition des services, à l'évaluation des activités et à la gestion des carrières.

La CDUS considère que ces questions essentielles doivent faire l'objet de procédures transparentes et équitables quant à l'évaluation et à la reconnaissance des différentes missions et activités des enseignants-chercheurs.

La CDUS rappelle son attachement à la prise en compte de toutes les dimensions du métier des enseignants-chercheurs tant dans la définition des missions que de leur évaluation. Elle exprime son opposition à tout système qui conduirait *de facto* à dévaloriser l'activité d'enseignement, voire à lui attribuer un rôle punitif pour ceux dont les performances en recherche seraient jugées insuffisantes.

Concernant l'évaluation, la CDUS considère qu'une évaluation équitable ne peut se faire qu'en regard d'objectifs collectifs traduits dans le cadre d'un contrat entre les enseignants-chercheurs et leur université. Cette évaluation doit être indépendante et objective. Elle doit permettre d'éclairer le CA de l'Université, instance chargée par la loi de la gestion des carrières, dans les choix qui sont de sa responsabilité, mais devront être faits dans la plus grande clarté, notamment quant aux critères utilisés.

La CDUS affirme à nouveau que l'évaluation de l'activité globale d'un enseignant-chercheur doit se faire localement, c'est-à-dire là où l'on peut réellement apprécier l'activité et la mettre en perspective avec les objectifs recherchés, sauf pour ce qui est de la recherche et de certaines responsabilités lourdes qui doivent faire l'objet d'évaluations extérieures. La référence à un cadre national, nécessaire sous certains aspects il est vrai, n'est pas suffisante. L'évaluation des individus doit pouvoir être mise en relation avec le contexte et le profil de leur Université. Et donc, même si le CNU peut jouer un rôle dans ce grand travail d'évaluation, il n'a ni la compétence ni les moyens pour le réaliser dans son intégralité.

Enfin, la CDUS réaffirme que la mise en œuvre effective et simultanée d'un nouveau statut des enseignants-chercheurs, du chantier « carrières », de la loi LRU et du plan « Réussite en Licence » nécessitent un accompagnement par des moyens matériels et humains importants. Sur ce point, les dotations reçues récemment par les universités, aggravées par 200 suppressions de postes inopportunes et regrettables, ne nous paraissent pas à la hauteur des enjeux.

---

### Contact

Alain TROUILLET, Président de la CDUS  
Directeur de la Faculté des Sciences et Techniques de l'Université Jean Monnet Saint-Etienne  
23 rue du Docteur Paul Michelon – 42023 Saint-Etienne Cedex 2  
tél: 04 77 48 15 04 / fax: 04 77 48 15 84 / e-mail: [alain.trouillet@univ-st-etienne.fr](mailto:alain.trouillet@univ-st-etienne.fr)  
<http://www.cdus.asso.fr>

## ***Rappel des propositions de la CDUS relatives au statut des Enseignants-Chercheurs***

*Propositions issues de son XIIème colloque tenu en octobre 2007  
et du communiqué du 15 décembre 2008*

### **Propositions et principes généraux :**

- Réaffirmation des deux missions essentielles que sont la formation et la recherche ;
- Aménagement et revalorisation du début de carrière des maîtres de conférences ;
- Prise en compte de toutes les activités des enseignants-chercheurs dans la définition des services et dans l'évaluation ultérieure ;
- Possibilités de modulation dans le temps des activités individuelles des enseignants-chercheurs dans un cadre contractuel « sécurisé » avec leur université ;
- Revalorisation de la dimension expérimentale de l'enseignement des sciences avec l'équivalence des travaux dirigés et pratiques.

### **Propositions particulières relatives à la définition des missions, à l'évaluation et à la gestion des carrières :**

- Un universitaire n'a pas à réaliser les six missions de l'université en même temps, ni même à un moment de sa carrière. Il peut même n'en remplir qu'une seule pendant une période donnée ;
- Lorsqu'un enseignant-chercheur est actif en recherche, alors son service d'enseignement en présence des étudiants ne doit pas excéder un volume horaire fixé nationalement. Celui-ci doit faire l'objet d'une baisse significative par rapport au service standard de 192 heures ;
- La répartition des missions doit être faite sur la base d'un projet contractuel, établi par l'intéressé et arrêtée par le Conseil d'Administration, sur propositions de la composante de rattachement ;
- Ce contrat doit être consolidé par une lettre de mission qui contient des objectifs individualisés et qualitatifs, permettant une évaluation. Elle contient le pourcentage du temps de travail affecté, pendant la durée du contrat, à chacune des missions ;
- L'évaluation des missions effectuées par un enseignant-chercheur doit se placer dans le cadre de ce contrat qui doit faire l'objet d'un rapport d'activité ;
- Il faut distinguer l'évaluation quantitative (travail fait – obligation de moyen), qui doit notamment faire savoir que les universitaires rendent « normalement » des comptes, et font leur travail, de l'évaluation qualitative (obligation de résultat), qui essaie d'apprécier la qualité du travail fourni ;
- Il faut veiller à construire un système dans lequel la périodicité est raisonnable et où l'essentiel du travail n'est pas de rédiger des comptes rendus... Une contractualisation quadriennale paraît de ce point de vue plus adaptée que le cadre annuel proposé dans le projet de décret ;
- Toutes les évaluations d'un enseignant-chercheur doivent se faire localement, c'est-à-dire là où l'on peut réellement apprécier l'activité, sauf pour ce qui est de la recherche et de certaines responsabilités lourdes. Il faut noter que ces différences de lieux signifient qu'il ne peut y avoir d'unicité de l'évaluation d'un enseignant-chercheur, et qu'il y a alors besoin d'une synthèse des évaluations lorsqu'il s'agit d'en tirer des conséquences ;
- L'évaluation doit passer par une confrontation entre l'évalué et les évaluateurs ;

- L'évaluation individuelle doit être mise en relation avec une évaluation collective. Par exemple, un article de recherche co-signé ou une thèse co-encadrée sont revendiqués dans les dossiers individuels, à juste titre. Il doit pouvoir en être de même dans d'autres situations (équipes pédagogiques performantes, pilotage en commun d'une formation initiale ou continue, etc...) ;
- L'évaluation doit servir d'abord à vérifier que le contrat a bien été rempli quantitativement. C'est constater que l'enseignant-chercheur a assumé son travail correctement ;
- L'évaluation doit ensuite servir à l'amélioration du service rendu. Elle est un préalable indispensable à l'élaboration d'un nouveau projet et donc d'un nouveau contrat individuel ;
- L'évaluation positive doit enfin pouvoir entraîner un bonus pour l'intéressé, soit immédiat : primes, accès à certains moyens, ..., soit différé : promotions.

Pour mettre en place un dispositif efficace et près du terrain, alliant les dimensions principales que sont la formation et la recherche, mais aussi l'organisation et l'encadrement de ces activités, ou encore l'insertion professionnelle, dans l'équilibre des tâches de chacun, une gestion totalement centralisée sera inopérante. Nous considérons donc que, dans le respect du cadrage général défini par l'université, la mise au point fine du service individuel de chaque enseignant-chercheur doit être construite en concertation entre sa composante d'appartenance et les services centraux, pour être ensuite validé par le chef d'établissement. Le concept d'UFR prend ici tout son intérêt.