



Un cadre unique du supérieur

Un cadre unique du supérieur regroupant Second Degré (SD), Enseignant-Chercheur (EC) et chercheurs par la modulation contractualisée des services

Les universités françaises ont subi ces vingt dernières années une mutation impressionnante résultant de la conjugaison de plusieurs facteurs : la montée du chômage des jeunes docteurs dans certains secteurs, la multiplication des corps dans l'enseignement supérieur, les départs à la retraite (dont la vague la plus importante reste à venir). Le constat est le suivant :

- nos missions se sont diversifiées,
- un nombre important de PRAG-PRCE ont été nommés à l'université,
- la volonté de promouvoir à égalité toutes les missions des enseignants du Supérieur est de plus en plus affirmée,
- avec l'augmentation du nombre d'étudiants, les jeunes maîtres de conférences ont des difficultés croissantes pour soutenir leur Habilitation à Diriger des Recherches (HDR),
- le besoin se fait sentir de faciliter la mobilité entre enseignants-chercheurs, chercheurs et enseignants.

Nos propositions se basent sur plusieurs principes :

- nous restons fidèles au concept d'enseignant-chercheur ;
- notre souhait est que soient homogénéisés au maximum les conditions de travail et les statuts entre enseignants, chercheurs et enseignants-chercheurs,
- nous raisonnons non plus à la semaine, ni à l'année mais sur une carrière,
- nous voulons faire entrer dans le calcul des services toutes les actions pédagogiques et non plus seulement les cours, TD ou TP.

Le projet s'agence autour de deux grandes propositions :

1. L'activité est subdivisée en modules horaires avec possibilités, par équipes pédagogiques et/ou laboratoires de recherche, d'effectuer le service selon différentes options, en convenant pour une année (ou par contrat de 2 ou 4 ans) :

- moitié de modules d'enseignements (192 heures équivalent TD), moitié de modules recherche : c'est la répartition classique qui définit l'enseignant-chercheur,
- moitié de modules d'enseignement, moitié de modules de gestion,
- moitié de modules recherche, moitié de modules de gestion,
- totalité de modules d'enseignement ou totalité de modules recherches,
- 1/4 d'une mission, 1/4 d'une autre, 1/2 d'une 3^{ème}, ou tout autre combinaison.

Cette subdivision modulaire devra être compatible avec la politique de l'établissement et ne pourra être laissée à la seule initiative des intéressés. Une commission mixte CS-CEVU assurera la validité de ces contractualisations et veillera, autant que nécessaire, à la rotation des responsabilités.

Dans ce schéma, un PRAG-PRCE comme à un certain moment un maître de conférences ou un professeur des universités, peuvent faire un temps plein enseignement ou de gestion. Un chercheur comme un enseignant-chercheur peut faire un temps plein de recherche. Toutefois, il ne peut s'agir que de périodes momentanées. De plus, chacun gardera des missions propres liées à son statut.

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

2. Toutes les activités pédagogiques nécessaires à la bonne marche des formations doivent être prises en compte sous forme de TD, dans une grille nationale, et financées aussi bien par l'État que sur fonds propres des universités. Nous entendons par là des activités telles que le tutorat, l'information-orientation, le tutorat de stage, le suivi d'application en milieu professionnel ou en laboratoire de recherche, l'élaboration de

nouveaux moyens pédagogiques (nouveaux TP, autoformation, nouvelles filières, développement de supports multimédias, etc.).

Nous insistons sur le fait que la différenciation TD et TP doit disparaître.

La mise en œuvre du projet suppose des dispositions particulières concernant :

- *Les PRAG-PRCE :*

- la définition de leurs services se fait de la même manière que pour les enseignants-chercheurs,
- ceux qui veulent passer une thèse ou une HDR (à la condition, dans ce dernier cas, qu'ils aient été qualifiés et inscrits sur une liste d'aptitude maître de conférences par le CNU) pourraient être autorisés par le conseil scientifique à effectuer 192 heures d'enseignement ou même moins selon le principe décrit plus haut.
- des transformations de postes PRAG-PRCE en MCF ou PRAG-PRCE en PRU devraient être inscrits tous les ans dans le budget, sans incidence sur le volume de postes MCF-PRU créés par ailleurs.

- *La promotion des collègues* qui ont pris des responsabilités significatives dans le domaine de la pédagogie ou de la gestion.

Deux sections transversales du CNU doivent être créées pour permettre des promotions ou des passages MCF à PRU ou PRCE-PRAG à PRU (pour les HDR).

Ce schéma peut se réaliser dans le système actuel et évoluer vers un système de corps unique des enseignants-chercheurs. Les sections du CNU, en fonction du budget et des dossiers des candidats, décideraient des promotions dont elles ont la charge. Selon le degré de rapidité de ces promotions, au long d'une carrière le niveau atteint ne serait pas le même pour tous, mais personne ne pourrait être bloqué en deçà de maître de conférences de 1^{ère} classe par exemple.

Nos positions sont cohérentes avec la diversification de notre métier et avec le souci de faire assurer l'ensemble de ces missions par les collègues les plus compétents. Si l'activité de recherche reste la seule possibilité intéressante de promotion nous ne trouverons pas assez de personnes pour effectuer toutes les autres tâches, comme c'est déjà le cas actuellement. A l'inverse la nécessaire répartition des charges collectives sur l'enseignement est un frein au début de la carrière des jeunes maîtres de conférences et se traduit par un nombre très insuffisant d'HDR soutenues, qui pèse sur le renouvellement du vivier des candidats aux postes de professeur des universités.