



Contre l'étouffement bureaucratique l'excellence par la liberté

Du bon usage du CNESER

Le CNESER n'est pas un organisme purement professionnel et corporatiste. Il comprend aussi des étudiants, des représentants des personnels administratifs et techniques, ainsi que des personnalités extérieures à l'université. Il est consulté sur tous les textes gouvernementaux qui concernent, au sens large, la politique générale de l'enseignement supérieur et de la recherche, et notamment les habilitations à la délivrance des diplômes nationaux. Bien qu'il ne soit en principe que consultatif, son avis infléchit très souvent les textes issus des bureaux du ministère. Le CNESER est une caisse de résonance, voire une tribune, où s'expriment les grandes tendances de la communauté universitaire.

Voter pour élire les membres du CNESER, c'est donc exprimer sa volonté de faire prévaloir une certaine conception de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'enseignement supérieur dans la nation : halte à la démagogie

L'UNI est allergique à la démagogie du « toujours plus ». Il est vrai que nous devons veiller à ce que l'enseignement supérieur et la recherche reçoivent leur juste part de la richesse nationale. Toutefois, et c'est récent, il faut se féliciter que des crédits abondants sont et seront déversés sur l'enseignement supérieur et la recherche, grâce au grand emprunt national. Pour autant, ces ressources ne suffiront pas à résoudre le malaise universitaire.

Sauf dans quelques disciplines, l'image de l'université s'est beaucoup dégradée. Les Français ont l'impression qu'on va de grèves en blocages tout en distribuant des diplômes dévalués. Il faut d'abord poser le bon diagnostic à propos des maux dont souffre notre domaine. **Il est urgent de revenir à la mission**

essentielle de l'enseignement supérieur, qui est de produire et de transmettre un savoir de haut niveau.

Les forces vives engluées dans la bureaucratie

S'il existait un indice de contrainte bureaucratique, on pourrait mesurer scientifiquement l'accroissement inouï du temps administratif mis à la charge des universitaires depuis une trentaine d'années. Cette culture du contrôle a priori et paperassier doit être combattue. Cette « novlangue » creuse à laquelle toute initiative, tout projet est soumis à longueur de formulaires doit être dénoncée. Pronons un retour à des procédures simples, souples et adaptables selon la réalité humaine et disciplinaire. **L'Administration doit être remise au service de l'enseignement et de la recherche là où les enseignants ont trop souvent l'impression d'être considérés comme ses employés sans visage.**

Liste UNI - Collège B

1	ZATTARA Anne-Françoise épouse GROS	La Réunion - Droit privé
1bis	SANTONI Pierre	Aix-Marseille 2 - Odontologie prothétique
2	DAURY Morgane épouse FAUVEAU	Amiens - Droit privé
2bis	JUGE Marcel	Nantes - Sciences des médicaments
3	BOUGI Gilbert	Aix-Marseille 3 - Sciences économiques
3bis	SEBAGH Thierry	Aix-Marseille 3 - Sciences économiques
4	PAGNAC Romain	Bordeaux 4 - Droit privé
4bis	VERDIER Marie-France	Bordeaux 4 - Droit public
5	POUYSSÉGUR Valérie épouse ROUGIER	Nice - Odontologie prothétique
5bis	TERESTRI Pierre	Nice - Chirurgie buccale
6	DELLAGI Sofiène	Metz - Génie informatique
6 bis	BASTRIOS Roger	Perpignan - Lettres modernes
7	BRUNET Sylvie	Bordeaux 2 - Chirurgie buccale
7 bis	DABADIE Henry	Bordeaux 2 - Thérapeutique
8	DELANNES Elisabeth épouse CAUSSE	Toulouse 3 - Biochimie
8bis	VOYNNET Catherine épouse FOURBOUL	Paris 2 - Gestion
9	BOMPAIRE Claire épouse EVESQUE	Paris 4 - Langue et littérature française
9bis	CHASSAING Jean-François	Paris 10 - Histoire du droit
10	HELLEGOUARC'H Michèle épouse BOISGARD	Paris 12 - Langue et littérature française
10bis	RAYMOND Patrice	Dijon - Droit public
11	CHABLE Hélène	Limoges - Biochimie
11bis	PAUVERT Bertrand	Mulhouse - Droit public

La raison du phénomène est sans doute à chercher dans la tradition française à la centralisation, et surtout à l'uniformisation. Et si l'on creuse encore, on arrive à un refus, non avoué mais profondément ancré, de faire confiance à l'initiative et au sens des responsabilités de chaque personne. C'est donc tout un état d'esprit qu'il faut réformer.

La loi LRU change sensiblement la donne dans l'enseignement supérieur. Elle porte un nom engageant, puisque la liberté et la responsabilité forment un couple prometteur. Mais une loi vaut par son application autant que par son texte, et surtout par son application initiale, qui crée une sorte de jurisprudence pour la suite. Nous serons donc particulièrement vigilants sur ce point.

La loi proprement dite s'accompagne d'une incitation au regroupement des universités. L'objectif premier est peut-être d'ordre quantitatif : constituer des ensembles suffisamment importants pour faire bonne figure dans le fameux classement de Shanghai, auquel on accorde sans doute une révérence excessive. Il nous semble qu'il faut en profiter pour donner plus de cohérence organique à des universités, qui, il faut le dire, en sont parfois dépourvues parce qu'elles avaient été formées, en application de la loi Faure, sur des critères assez hétéroclites.

Cohérence organique, cela signifie prendre les disciplines (ou groupes de disciplines voisines) comme principe d'organisation d'une université plutôt que de réunir arbitrairement des enseignements disparates ; cela implique qu'on leur permette de disposer des moyens d'affirmer leur personnalité et de pousser leur développement, tant par l'emploi de leurs ressources que par leur capacité à fixer leurs objectifs et leur stratégie. **En somme, il s'agit pour les disciplines (ou groupes de disciplines) de disposer d'une véritable autonomie.**

Dès le début, les premières mesures prises en vertu de la nouvelle loi ont fait apparaître des différences possibles d'application. Dans certaines universités, les représentants des disciplines trouvent leur part d'autonomie exagérément réduite et se plaignent d'une trop grande centralisation des pouvoirs au niveau présidentiel avec, comme conséquence, l'ajout d'une strate supplémentaire de bureaucratie. **Pour éviter de tels problèmes, par souci d'efficacité et pour alléger l'appareil administratif, il convient de favoriser l'adoption d'une sorte de principe de subsidiarité, afin que les décisions soient prises à l'échelon qui peut les traiter au plus près et que ne remontent à l'échelon supérieur, c'est-à-dire au niveau présidentiel, que les questions nécessitant une coordination entre plusieurs domaines.** Il y a bien assez de problèmes variés dans une université pour que chacun traite (et traite bien) ceux qui sont de son ressort.

À côté de ces nécessaires réglages, la loi LRU a déjà permis l'éclosion d'initiatives prometteuses : création de fondations, dispositifs d'insertion professionnelle des étudiants, développement de filières d'excellence, etc. C'est l'état d'esprit général qui est en train de changer dans le bon sens, ce sont des « spirales vertueuses » qui se mettent en mouvement si la bureaucratie et une centralisation trop systématique ne les étouffent pas.

Les maîtres de conférences

L'UNI prend acte positivement des efforts budgétaires consentis par le gouvernement, qui se traduit par une hausse des salaires au recrutement des maîtres de conférences, la revalorisation des primes pédagogiques et des primes de recherche et l'augmentation des promotions à l'intérieur du corps.

Toutefois, il ne faut pas nier la réalité : la plupart des maîtres de conférences se sentent toujours enfermés dans une carrière dont l'avancement est trop long, trop aléatoire et détaché de son investissement dans l'enseignement, la recherche et l'administration de sa faculté. Ce constat d'absence de reconnaissance d'une institution pour laquelle ils sont nombreux à se battre ne peut que conduire au découragement. Il faut donc décloisonner le système afin que les maîtres de conférences retrouvent un espoir raisonnable d'avancement tout au long de leur carrière.

À cet égard, il est urgent d'une part de multiplier les échelons, voire de créer une classe supplémentaire, afin d'éviter que les maîtres de conférences quadragénaires ne soient déjà au taquet, ou presque, de leur rémunération.

D'autre part, il faut davantage favoriser le passage du rang B au rang A.

En effet, quelle que soit la discipline, le nombre de postes de professeur est très largement insuffisant. Si bien que des maîtres de conférences, dont la réputation scientifique est pourtant reconnue, n'intègrent le rang A, lorsqu'ils y accèdent, qu'au terme de très longues années.

Dans certaines sections, la voie longue, ou ses équivalents est en fait interminable. En outre, le concours de l'agrégation interne, lorsqu'il existe, se révèle inadapté à la réalité humaine du corps. En effet, ce concours s'adresse aux maîtres de conférences âgés d'au moins quarante ans et comptant au moins dix années de service et l'affectation des récipiendaires est fonction de leur rang de classement au niveau national. Il ne s'agit plus de jeunes col-

lègues, libres d'attaches, mais d'enseignants chercheurs parfois pleinement investis dans leur faculté, dirigeant des masters ou des centres de recherche qui pâtiraient de leur départ. Dès lors, de nombreux maîtres de conférences se détournent de ce concours afin d'éviter de quitter leur faculté.

Les PRAG

Les PRAG sont parfois perçus, à tort, comme des enseignants du secondaire détachés alors qu'ils sont affectés à l'Université et font pleinement partie du personnel de l'enseignement supérieur. Ils ont même un service très supérieur à celui des maîtres de conférences puisque les PRAG dispensent 384 heures d'enseignements par an. Actuellement, le système ne les incite pas à soutenir une thèse, car la probabilité est grande de ne pas obtenir un poste de maître de conférences. Les PRAG qui sont docteurs doivent donc pouvoir intégrer prioritairement le corps des maîtres de conférences.

Les doctorants contractuels

Les écoles doctorales doivent mieux assurer la préparation à l'insertion professionnelle des doctorants, par exemple par la mise en place d'un certificat de formation que le doctorant pourrait faire valoir dans le secteur privé et par la création d'un fichier d'offres d'emploi à destination des post-doctorants. Ces mesures, aussi simples soient-elles, supposent une réelle volonté des Ecoles doctorales d'accompagner efficacement les doctorants sur le marché du travail.

En outre, il faut rationaliser le système de recrutement des maîtres de conférences car il est inadmissible de constater que, chaque année, de nombreux jeunes docteurs dont la thèse a parfois été qualifiée de façon très favorable par le CNU, ne trouvent pas de postes.

En votant pour l'UNI, vous pouvez être sûrs que vos élus agiront systématiquement dans le sens de la promotion au mérite.

Le CNESER qui sera élu le 22 mars 2011 ne pourra pas se contenter de naviguer en régime de croisière. Il devra, sur des questions inédites et dans des conditions nouvelles, prendre des positions qui engageront l'avenir. Il est essentiel qu'il le fasse avec bon sens et dans un esprit constructif, sans parti pris idéologique. Il est essentiel que les organisations qui le composent aient fait leurs preuves par leur longévité, leur constance et leur fidélité à leurs engagements. Il est donc capital que l'UNI y soit présente en force.

Le 22 mars, votez et faites voter pour les listes de l'UNI