

LE RETOUR DE L'EVALUATION-SANCTION !

La modulation individuelle du service des enseignant.e.s chercheur.e.s (EC) introduite par le décret n° 2009-460 du 23 avril 2009 (loi Pécresse) est toujours d'actualité ! Si l'évaluation quadriennale des EC qui devait servir de crible pour définir quel.le EC méritait un service d'enseignement modulé à la hausse ou à la baisse, a disparu. Elle a été remplacée par le décret n° 2014-997 du 2 septembre 2014, dit "suivi de carrière" dont les finalités sont en apparence obscures. **Mais son caractère obligatoire, non-confidentiel, tandis que la modulation des services reste inscrite dans les textes législatifs, rappellent la loi Pécresse.** Les enseignant.e.s chercheur.e.s (EC) doivent envoyer tous les 5 ans, la même année que la vague d'évaluation de leur établissement par l'HCERES (Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), un rapport d'activités (enseignement, recherche, responsabilités administratives et autres) détaillé, qui sera examiné par la section du CNU (Conseil National des Universités) à laquelle ils sont rattaché.e.s. Celle-ci adresse ses recommandations à l'EC et à son chef d'établissement ; les recommandations pouvant porter sur "*les évolutions professionnelles envisageables ou attendues*", "*les stratégies pouvant ou devant être développées en matière de recherche ou de formation*", "*l'amélioration de la qualité de la candidature de l'enseignant-chercheur à diverses promotions*" (voir Bulletin Officiel du 14 Mai 2015).; la modulation individuelle des services reste inscrite dans les textes, comme le caractère obligatoire et non-confidentiel de l'évaluation. Le contexte budgétaire très dégradé de nos établissements (gels multiples de postes, explosion de la précarité, dégradation des conditions de travail des personnels et d'accueil des étudiant.e.s...) ne laisse guère d'espoir quant aux moyens susceptibles d'être mis en œuvre pour favoriser "*le développement des potentiels et l'épanouissement professionnel*" (sic) des EC. La modulation individuelle des services est, quant à elle, [préconisée par l'IGANER](#) (Inspection Générale de l'Administration de l'Education Nationale et de la Recherche, rapport de septembre 2015) mais aussi par certains présidents d'université. **Ce que l'on voudrait nous faire passer pour un "accompagnement professionnel" n'est en fait qu'un transfuge de l'évaluation-sanction de Pécresse.**

10 IDÉES REÇUES SUR LE "SUIVI DE CARRIÈRE"

1. Evaluer des fonctionnaires, c'est bien normal, alors pourquoi pas les EC ?

Bien sûr, l'Etat doit être en mesure de rendre des comptes sur les activités des administrations publiques. L'indépendance garantie aux EC ne signifie pas que **ceux-ci échappent à toute évaluation de leurs activités** (voir idée reçue n°2). La différence avec le reste la Fonction Publique réside dans les rapports des EC à une hiérarchie qui est uniquement fonctionnelle. Nous jouissons en effet d'un statut dérogatoire au sein de la Fonction Publique : les présidents, les directeurs d'UFR (Unité de Formation et de Recherche), de département ou de laboratoire sont des pair.e.s élu.e.s. Au fondement de cette organisation, on trouve la nécessité de rendre le travail universitaire, et donc la construction des savoirs et leur transmission, autonomes, autrement dit indépendants des pouvoirs et lobbies politiques, religieux et économique. Les finalités et modalités du type d'évaluation que serait le "suivi de carrière" ne permettraient pas de supprimer une supposée inégalité de traitement dans la Fonction Publique, tandis qu'elles remettent profondément en cause l'autonomie **de la science**, dans un cadre grandissant de **marchandisation du savoir** prévalant en France depuis le début des années.

2. Les différentes activités des EC ne sont jamais évaluées

Non, les **EC sont évalués par leurs pair.e.s constamment**. Le quotidien de nos missions de recherche est l'évaluation, que nous exerçons et à laquelle nous nous soumettons, à travers les nombreux jugements collectifs scientifiques effectués sur nos travaux (qu'il s'agisse d'un article, d'un ouvrage, d'une proposition de communication, d'un projet de colloque, d'une demande de financement de projet, de dépôt d'un projet ANR (Agence Nationale de la Recherche qui délivre à 9% des projets de recherche déposés des crédits conséquents) etc.). L'ensemble de nos travaux sont aussi collectivement évalués via les expertises quinquennales de l'HCERES sur nos laboratoires¹ Quant à notre mission d'enseignement, à travers l'HCERES, tous les 5 ans, les offres de formation des établissements sont expertisées ; sans compter les étapes de création ou remodelage de maquettes d'enseignement, durant lesquelles nos activités d'enseignement font l'objet de d'évaluation et discussions collectives, notamment par les directions

¹ Il peut même y avoir des formes de sanctions pour les collègues « non produisant.e.s » (i.e. qui n'ont pas publié dans une revue à comité de lecture) qui se trouvent mis à l'écart du laboratoire et donc de ses ressources financières, matérielles et humaines jusqu'à la prochaine évaluation.

d'établissements, validant ou invalidant nos propositions. Au quotidien, au sein de nos équipes pédagogiques, lors de jurys d'examen comme dans les échanges que nous avons avec les étudiants, nous veillons à ce que nos enseignements soient les plus adéquats et les meilleurs. Généralement, les activités des EC sont publiquement connues à travers leur page internet, tandis que leurs supérieurs fonctionnels les connaissent nécessairement via les mises à jour régulières des enseignements menés, des activités de recherche, des responsabilités pédagogiques et administratives, etc.

3. Mais dans les organismes de recherche (CNRS, INED, INSERM etc.), les collègues chercheurs sont évalués officiellement avec l'examen d'un "rapport d'activités", pourquoi pas les EC ?

Chercheurs et EC n'évaluent pas dans le même contexte : d'une part, dans les établissements de recherche, la proximité entre celui ou celle qui examine le rapport d'activités annuel du chercheur.e est réelle et tangible, lui permettant notamment de connaître les conditions de travail et d'emploi existantes dans la structure (ce que ne peut faire le CNU). Les évaluations du Comité CNRS par ailleurs concernent un volant plus restreint de personnels et les membres du comité sont généralement très au fait des situations spécifiques/atypiques parfois rencontrées. Elles servent surtout les promotions. Les cas problématiques sont rarissimes. Enfin et surtout, ***l'évaluation n'est pas un levier pour modifier les missions des chercheurs mais tente de les aider à les réaliser, s'ils rencontrent des difficultés.***

4. Grâce à cette évaluation, on pourra enfin repérer les "planqués", ceux qui ne font par exemple pas de recherche et cumulent les heures complémentaires... tandis que les plus travailleurs ou "méritants" seront récompensés

Au-delà de considérations plus ou moins jalouses, qui n'empêcheront jamais toute organisation du travail, privée comme publique, d'avoir en leur sein des profils de travailleurs très différents, il est pour le moins étonnant de soumettre tous les EC à la tâche supplémentaire d'un nouveau rapport d'activités, alors ***que les (in)activités des un.e.s et des autres sont parfaitement connues des établissements (voir idée reçue n°2.)***. Et il existe déjà des instances de recours face à différents abus : ainsi, les collègues qui n'assureraient pas leur mission sont passibles de sanction, le chef d'établissement pouvant saisir la section disciplinaire. C'était déjà vrai avant 2009.

Quand aux ors de l'excellence, enfin reconnue et récompensée alors que nos traitements sont peu élevés et que certain.e.s collègues ont le sentiment légitime d'en faire plus que d'autres, il convient néanmoins d'être un peu précautionneux : comme pour les primes (les PEDR, Primes d'Encadrement Doctoral et de Recherche) ou encore la nomination à l'IUF (l'Institut Universitaire de France désigne les EC sélectionnés par jury pour leur *excellence*, qui sont alors déchargés pendant 5 ans des 2/3 de leur service d'enseignement, bénéficient d'une prime et d'une dotation budgétaire conséquente, pour développer une recherche de *haute qualité*), ***il n'y en aura jamais pour tout le monde, quand bien même tout le monde parviendrait à être excellent.e*** ! Le nombre de primes et de places à l'IUF est contingenté, comme pour les classements internationaux des *meilleures universités*, les cent premières places ne sont pas extensibles. En revanche, [la course à l'excellence](#) qu'induisent ces différents dispositifs signifie mécaniquement un accroissement de la productivité de tou.te.s. Mais attention, les efforts pour tenir ce rythme devront être tenus et répétés, certainement dépassés, dans le temps long : c'est vrai pour celles et ceux qui ont été un jour consacrés *excellents* qui veulent continuer à l'être, comme pour tous les autres, dont les objectifs de productivité scientifique augmentent mécaniquement. Et peut-on être *hyper-productif excellentement* pendant 40 ans, ce de manière qualitative évidemment –avec toutes les précautions que demandent nos protocoles de recherche, [sans tricher](#) au moment de publier, voire de [mener nos travaux](#) ? Les grossesses, maladies longues, accidents de la vie, les reconversions de recherche qui prennent du temps, les sujets de recherche difficiles à travailler, sont oubliés dans la course pour atteindre les premières places... comme pour éviter les dernières, qui déboucheraient sur la modulation des services d'enseignement à la hausse. ***Or, le système pour fonctionner a besoin de premiers comme de derniers, quoique fassent réellement les EC.*** A force de compétition exponentielle, le critère minimal d'ici quelques années sera peut-être de l'ordre de 3 publications annuelles en chinois ! Est-ce désirable ?

5. Une amélioration de nos carrières est-elle envisageable dans le contexte financier ?

On nous raconte que le "suivi de carrière" permettra notre épanouissement professionnel, grâce aux regards extérieurs de collègues spécialisés dans le champ. Théoriquement pourquoi pas, mais en pratique, autrement dit dans le contexte de pénurie budgétaire actuel ([2016 serait la pire rentrée depuis 2009 selon le SNESUP](#)), où les effectifs étudiants augmentent, le nombre de postes pérennes baisse, [la précarité expose](#), la charge de travail grandit ainsi mécaniquement, les conditions de travail diminuent et le sentiment grandissant parmi les

personnels de ne plus arriver "à tout faire" s'installe durablement, etc., comment peut-on sérieusement y croire ? *Ne soyons pas dupes.*

6. Le CNU peut-il en l'état convenablement évaluer nos activités ?

Dans [les propositions du bureau de la CP-CNU](#), votées le 9 juin 2016 en Assemblée Générale, les "jeunes" et les "vieux" EC sont écartés du "suivi de carrière". Pourtant ceux-ci peuvent rencontrer des difficultés et ont bien une carrière (à démarrer ou terminer). Pourquoi les écarter du dispositif ? Parce que l'objectif de cette proposition serait d'alléger le travail énorme des sections CNU, si elles s'attelaient sérieusement à mettre en place un tel dispositif ? Autrement dit, la tâche n'est-elle pas d'ores et déjà perçue comme démesurée par la CP-CNU ? Nous pouvons en conclure que l'examen de nos dossiers sera au mieux rapide et quantitatif (bibliométrique), sans donner lieu à des échanges sur le fond entre membres du CNU ni à un véritable dialogue avec l'EC. Autrement dit, **le "suivi de carrière" ne sera pas un examen solide et approfondi, qualitatif, des activités, très diversifiées, que nous menons.** Sans compter que les sections du CNU ne pourront pas connaître la diversité des situations locales, voire des micro-situations de tel ou tel département, unité de recherche ? Il faudrait pour cela qu'elles puissent se rendre sur place, ce qui est inenvisageable vu le nombre d'établissements et le peu de temps accordé à l'évaluation. Elles ne pourront donc mettre en regard les activités déclarées par l'EC avec la réalité de ses conditions de travail. Les collègues qui siègent en section le savent bien, [ils sont très nombreux à s'être positionnés contre "le suivi de carrière"](#).

7. Pourtant l'évaluation par objectifs est fortement répandue dans d'autres secteurs, alors pourquoi la refuser pour les EC ?

Ce n'est pas parce qu'un dispositif est appliqué massivement qu'il est bon ou utile, du point de vue des personnels comme des usagers ou encore, dans le secteur privé, de clients. De nombreux travaux (Belorgey, Dejourné, Dujarier, etc) montrent le caractère néfaste de l'évaluation individuelle et du management par objectifs qui l'accompagne. Au-delà de l'élévation mécanique de la charge de travail pour satisfaire des objectifs quantitatifs, les nombreux dégâts psychosociaux provoqués par ce mode managérial ont été démontrés. Individualisant ce qui est pourtant toujours le fruit d'un travail collectif et coopératif, l'évaluation individuelle augmente la concurrence et les tensions entre les travailleurs, participant de la dégradation des conditions de travail. Par ailleurs, les objectifs prédéfinis en vue d'optimiser la productivité, réfléchissent à partir d'usagers et d'organisations "idéales" (soit des conceptions théoriques de ce que serait dans le cas présent un.e étudiant.e, une UFR, etc.) et à ce titre ne correspondent que très rarement aux situations réelles rencontrées par les personnels. Le risque est de devoir choisir entre **satisfaire des objectifs de papier au détriment des situations réelles, ou répondre aux situations et problèmes réels au prix de l'abandon des objectifs de papier.** Des injonctions contradictoires amènent dans tous les cas à mal faire son travail.

8. Ce dispositif ne concerne que les EC, il s'agit d'une bataille corporatiste

Si au premier abord, il semblerait que cela soit le cas, la mise en œuvre du "suivi de carrière" et ses effets se révèlent être une remise en cause fondamentale de la nature de l'université française républicaine, aux savoirs académiques indépendants et neutres, garanties d'une science sérieuse. C'est une partie immergée de l'immense iceberg des réformes en cours et à venir visant à bouleverser de fond en comble notre système éducatif et de recherche. [Le modèle nord-américain sur lequel s'appuient en partie ces réformes est-il pourtant souhaitable ?](#) Avec les modulations de services qui se profilent, accompagnant l'évolution d'une université à deux vitesses (de prestigieuses universités de recherche et les autres), **l'égalité républicaine de formation n'est plus garantie aux publics étudiants sur l'ensemble du territoire français, comme face à aux différent.e.s enseignant.e.s intervenant au cours d'une même formation** (certain.e.s ayant aussi une activité de recherche enrichissant leurs enseignements et les autres). Les autres personnels universitaires sont aussi concernés par cette énième réforme du grand tournant libéral de l'université française : **après les EC, ce sera le tour des PRAG-PRCE d'être modulés à la hausse**, tandis qu'ils seront automatiquement éloignés de la recherche. Les personnels BIATSS, qui ont déjà vu leurs conditions de travail et d'emploi considérablement abîmées par les transformations récentes de l'ESR, ne sont pas directement concernés par cette réforme là. **Pour autant, nous pouvons ensemble revendiquer pour les BIATSS, les PRAG-PRCE, les EC, les chercheurs un refus de toute évaluation individuelle par objectifs.**

9. Mais si on ne fait que critiquer et refuser le changement, cela veut dire qu'on ne touche surtout à rien, comme d'habitude

Non, ne nous laissons pas enfermer par la *doxa* dominante qui fait des fonctionnaires des "parasites fainéants" et des universitaires des "dinosaures", incapables d'évoluer et s'adapter à un nouveau monde, parce que figés dans un âge d'or nostalgique et dans leur tour d'ivoire. Pourtant, si les modèles organisationnels comme de travail changent, c'est au prix de décisions politiques, mues par des intérêts et des rapports de force, aujourd'hui exclusivement dominés par de puissantes élites économiques, voulant mettre la main sur cette manne prodigieuse qu'est l'éducation. Un autre modèle éducatif et de recherche, au service de la réussite étudiante comme d'une recherche de pointe, dialoguant avec une société qui a besoin d'être améliorée, est pourtant possible, mais avant même de décliner ce modèle, il est nécessaire de renverser les rapports de force lexicaux et d'exiger, pour assurer nos missions de service public actuelles, **un minimum de pré-requis** :

- abrogation du CIR (Crédit Impôt Recherche), niche fiscale qui détourne de la recherche publique des millions d'euros ;
- augmentation de la part du PIB versée à l'Enseignement Supérieur et la Recherche, tel que le préconise l'OCDE : tant que nous serons en-dessous de 3 %, nos syndicats, nos présidents d'établissements, la CP-CNU doivent refuser toute négociation portant sur la modification de la nature ou du périmètre de nos missions ;
- création d'emplois et réduction de la précarité dans les universités ;
- amélioration de l'organisation du travail pour tou.te.s (abrogation de l'évaluation individuelle des performances et par objectifs pour les autres catégories de personnels universitaires, comme dans les secteurs de travail public et privé).

10. Pfff, même si tout cela est juste, les dés sont jetés : "le suivi de carrière" est paru dans un décret et la communauté universitaire est démobilisée...

Si certains pensent que le dispositif sera une telle usine à gaz improductive, que les institutions finiraient par l'abandonner mécaniquement, ils oublient qu'un certain nombre d'éléments sont déjà fixés par décret et peuvent être consolidés à l'avenir : le CNU aurait alors bien du mal à refuser de poursuivre une mission qu'il a montré être en capacité de faire. On ne peut continuer à ignorer que ces réformes s'inscrivent dans un cadre législatif européen, visant à transformer de fond en comble le marché de l'enseignement supérieur et de la recherche. Certains voient dans la baisse de participation aux élections des représentants des personnels comme dans les derniers mouvements sociaux, une résignation des personnels universitaires, qui vaudrait acceptation tacite des réformes. Si beaucoup d'entre nous sont épuisés d'essayer de faire notre travail, avec des moyens insuffisants, des injonctions contradictoires et dans un climat perpétuel de réformes, contre lesquelles nous nous exprimons, pour beaucoup encore dans la rue comme pour une majorité grandissante à nos corps défendant, par des mécanismes de retrait moral et/ou physique, qui peuvent également se caractériser par une défiance croissante envers des organisations syndicales qui négocient contre nos intérêts avec un pouvoir, en perte croissante de légitimité. **Implosion pour les uns, explosion pour les autres, ces deux mécanismes traduisent le même rejet des réformes qui pleuvent sur l'institution, dont le "suivi de carrière"**. Plutôt que l'implosion augmente, avec son lot de souffrances individuelles et collectives, nous pouvons refuser la mise en œuvre de ce dispositif, par des procédés assez simples :

- en demandant des comptes à nos élu.e.s dans les sections CNU par rapport à leurs engagements électoraux et en leur demandant de ne pas mettre en œuvre le dispositif ;
- en exigeant l'arrêt des expérimentations dans certaines sections ;
- en refusant d'envoyer votre rapport d'activités via l'application dédiée mise en œuvre dès cette année ;
- en en parlant dans vos établissements, à vos collègues, vos étudiants, à vos présidents, mais aussi au-delà de l'université : c'est une véritable révolution néolibérale qui est à l'œuvre dans la construction des savoirs et leur diffusion, à travers cette réforme, cela concerne l'intérêt général ;
- en se mettant, s'il le faut en grève, et/ou en exerçant une grève du zèle (envoi de l'ensemble de notre production aux sections CNU et à nos chefs d'établissement),
- etc.