

**Article 1er**

Il est inséré après le premier alinéa de l'article 1er du décret du 6 juin 1984 susvisé trois alinéas ainsi rédigés :

« Les corps d'enseignants-chercheurs régis par le présent décret sont soumis aux dispositions du titre V du livre IX du code de l'éducation et, pour celles de leurs dispositions n'y dérogeant pas, aux dispositions de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, de la loi du 11 janvier 1984 et des textes pris pour leur application. »

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les enseignants-chercheurs en raison de leur sexe. »

« Toutefois des distinctions peuvent être faites entre les femmes et les hommes en vue de la désignation par les autorités qui en sont chargées des membres des jurys et des comités de sélection ou instances constituées pour le recrutement, l'évaluation, ou la carrière des enseignants-chercheurs, afin de concourir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces organes. »

**Article 2**

L'article 2 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 2. - Les enseignants-chercheurs ont une double mission d'enseignement et de recherche. Ils concourent à l'accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur prévues par l'article L. 123-3 du code de l'éducation ainsi qu'à l'accomplissement des missions de la recherche publique mentionnées à l'article L. 112-1 du code de la recherche.

Les enseignants-chercheurs ne peuvent être mutés que sur leur demande. (cf. art 4. versions précéd.)

« Dans l'accomplissement des missions relatives à l'enseignement et à la recherche, ils jouissent, conformément aux dispositions de l'article L. 952-2 du code de l'éducation, d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du code de l'éducation, les principes

*La mise en page du texte du décret est identique à celle du comparatif des différentes versions de décret que j'ai réalisé afin de permettre une lecture parallèle des différentes versions et des commentaires.*

Propositions de la Mission sur les enseignants chercheurs conduite par Daniel FASQUELLE, Benoist APPARU et Claude GOASGUEN remises à Claire BAZY-MALAUURIE, Médiatrice, le 18 février 2009. (FAG). <http://www.enseignants-chercheurs.fr/site/propositions.pdf>

**Commentaires de L. Vallette** (<http://universitesenlutte.files.wordpress.com/2009/03/analyse-du-projet-de-decret080309.pdf>)

**Commentaires du Bureau du Collectif pour la défense de l'Université (BCDU)**  
(<http://universitesenlutte.wordpress.com/2009/04/06/reecriture-du-projet-de-decret-notre-relecture/>)

**Commentaires de C. Ruet** (<http://universitesenlutte.wordpress.com/2009/04/06/le-dernier-avatar-du-projet-de-decret-statutaire/>)

**L. Vallette.** La quatrième version de l'article 1er du projet de décret est plus longue que les précédentes parce qu'elle ajoute des dispositions relatives à l'égalité entre les sexes. Si l'intention est louable, il convient toutefois de s'interroger sur l'utilité et l'efficacité de tels ajouts. Ainsi, le deuxième paragraphe qui interdit non pas la discrimination mais la distinction entre les sexes ne risque-t-il pas finalement de se retourner contre des femmes qui, par exemple, solliciteraient un aménagement de travail en laboratoire ou en atelier en raison de leur état de grossesse ?

La seule distinction permise apparaît au troisième paragraphe. L'idée semble être de prévenir d'éventuelles discriminations dans « le recrutement, l'évaluation, ou la carrière des enseignants-chercheurs » en autorisant « les autorités qui en sont chargées » à aménager les « jurys et des comités de sélection » ou autres « instances » de manière à équilibrer la représentation entre les sexes. On signalera simplement que pour l'heure dans certaines disciplines les femmes seront relativement plus sollicitées que leurs collègues masculins du fait du moindre nombre de femmes. On insistera cependant sur le fait que ce texte risque de ne pas être applicable lorsque les membres des comités de sélection devront être choisis au sein d'un vivier de membres élus dans lequel l'équilibre entre les sexes n'est pas nécessairement assuré.

**L. Vallette.** Cet article est très remanié pour rappeler les dispositions légales. Ces références dans un décret n'affaiblissent probablement pas le principe constitutionnel d'indépendance. Elles ne le renforcent pas non plus à l'heure où certaines traditions universitaires tendent à disparaître ou à être attaquées par des réformes. En revanche, ces mêmes enseignants-chercheurs ne se voient pas reconnaître les droits à l'indépendance et de liberté d'expression dans leurs autres fonctions. Ces références disparates incitent à souhaiter qu'une loi, plutôt qu'un décret, après concertation, discussions et débats, régisse le statut des universitaires.

### Article 3

L'article 3 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 3.- Les enseignants-chercheurs participent à l'élaboration, par leur recherche et assurent la transmission, par leur enseignement, des connaissances au titre de la formation initiale et continue incluant, le cas échéant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. Ils assurent la direction, le conseil, le tutorat et l'orientation des étudiants et contribuent à leur insertion professionnelle. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques dans tous les cursus universitaires et en liaison avec les milieux professionnels. Ils établissent à cet effet une coopération avec les entreprises publiques ou privées. Ils concourent à la formation des maîtres et à la formation tout au long de la vie.

« Ils ont également pour mission le développement, l'expertise et la coordination de la recherche fondamentale, appliquée, pédagogique ou technologique ainsi que la valorisation de ses résultats. Ils participent au développement scientifique et technologique en liaison avec les grands organismes de recherche et avec les secteurs sociaux et économiques concernés. Ils contribuent à la coopération entre la recherche universitaire, la recherche industrielle et l'ensemble des secteurs de production.

« Ils contribuent au dialogue entre sciences et sociétés, notamment par la diffusion de la culture et de l'information scientifique et technique. Ils peuvent concourir à la conservation et l'enrichissement des collections et archives confiées aux établissements et peuvent être chargés de questions documentaires.

« Ils contribuent au sein de la communauté scientifique et culturelle internationale à la transmission des connaissances et à la formation à la recherche et par la recherche. Ils contribuent également au progrès de la recherche internationale. Ils peuvent se voir confier des missions de coopération internationale.

« Ils participent aux jurys d'examen et de

#### **C. Ruet. La métamorphose (incomplète ?) de l'enseignant -chercheur en PATF (personnel à tout faire)**

Le projet de décret développe les missions et fonctions de l'enseignant chercheur en trois articles (2, 3, 5) comportant de nombreuses redondances. La détermination d'une double mission d'enseignement et de recherche est complétée par l'affirmation que les enseignants-chercheurs concourent à l'accomplissement des missions du service public de l'enseignement supérieur (incluant, depuis la loi du 10 août 2007, l'insertion professionnelle) et de la recherche respectivement précisées à l'art L123-3 du Code de l'éducation et à l'art L112-1 du Code de la recherche.

Puis l'article 3 développe une série de tâches (extrait : « *Ils participent à l'élaboration et assurent la transmission des connaissances au titre de la formation initiale et continue incluant le cas échéant, l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, Ils assurent la direction, le conseil, le tutorat et l'orientation des étudiants et contribuent à leur insertion professionnelle. Ils organisent leurs enseignements au sein d'équipes pédagogiques et en liaison avec les milieux professionnels. Ils établissent à cet effet une coopération avec les entreprises publiques ou privées* »).

Certaines de ces activités sont mentionnées de manière nouvelle par le décret statutaire : tutorat des étudiants (déjà mentionné par l'art L 952-3 du Code de l'éducation), contribution à leur insertion professionnelle (résultant également de l'article 2 du projet qui vise le concours apporté aux missions de service public de l'enseignement supérieur). A cet égard sans doute serait-il bienvenu de demander que les missions des enseignants-chercheurs puissent être distinguées des missions assumées par le service public de l'enseignement supérieur. On ajoutera que la mention de l'utilisation, « *le cas échéant, des technologies de l'information et de la communication* » est susceptible d'avoir des implications non négligeables (cours en ligne, conseils donnés aux étudiants par courriels), dans la mesure où une telle utilisation ne serait pas cantonnée aux enseignements à distance, l'expression « le cas échéant » pouvant donner lieu à des interprétations diverses.

L'article 5 fait référence aux dispositions légales en la matière. Il dispose que « *les fonctions des enseignants chercheurs s'exercent dans les domaines énumérés aux articles L 123-3 et L952-3 du Code de l'éducation ainsi que de l'article L 112-1 du Code de la recherche* ».

Dans la première version du projet de décret le temps de travail de référence était abordé en deux temps. D'abord pour introduire la notion de modulation envisagée sur la totalité du travail de référence dans la fonction publique. Puis pour déterminer le temps de travail de référence pour les enseignants chercheurs, entre une moitié consistant en un enseignement d'une durée de référence de 128 heures (à laquelle s'ajoutait la mention de certaines tâches) et une moitié consistant en une activité de recherche soutenue et reconnue comme telle. De manière incontestablement cohérente, le premier projet de décret précisait, s'agissant des services d'enseignement : « *Ces activités s'accompagnent des heures consacrées à la préparation et au contrôle des connaissances afférentes, aux tâches d'intérêt collectif correspondant à la mission d'enseignement ainsi qu'aux actions de formation à distance, du tutorat et de suivi de stages...* ».

Le projet de décret actuel maintient de façon plus discrète une référence au temps de travail de la fonction publique et dispose seulement : « *ces services d'enseignements s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances* ». Où sont donc passées les tâches diverses ?

Si le terme de « préparation » possède une capacité d'extension (dans la mesure où il ne vise pas expressément la seule préparation des cours), on peut relever que les tâches d'intérêt collectif, (ainsi que le tutorat), ne sont plus mentionnés comme étant associés aux 128 heures, temps de travail de référence du service d'enseignement.

Cette constatation pourrait avoir son utilité dans la mesure où l'on voudrait nous imposer l'accomplissement de tâches supplémentaires, en sus de notre service d'enseignement<sup>1</sup>.

Cependant, le problème réside dans la possibilité d'une modulation, accroissant le temps de travail au-delà de la durée de référence.

Une telle modulation peut porter non seulement sur les enseignements mais encore sur l'ensemble des activités des enseignants chercheurs.

Ceci résulte de l'article 7 (remplaçant l'article 7 du décret de 1984). La référence aux articles L. 123 -3 et L 952 -3 du Code de l'éducation, opérée par l'art 7 en ce qui concerne les principes généraux de répartition des services entre les différentes fonctions des enseignants -chercheurs et les décisions individuelles d'attribution de service, a en effet pour objectif de préciser que la modulation est susceptible de porter sur l'ensemble des champs d'activités des enseignants chercheurs.

Il en résulte une capacité indéfinie d'extension des charges de travail au détriment de l'enseignement et de la recherche, au-delà du temps du travail de référence.

Par ailleurs, celui-ci, qui est déterminé par un partage moitié enseignement moitié recherche, peut-il être lui-même considéré comme satisfaisant ?

concours. Ils participent à la vie collective des établissements, aux conseils et instances prévus par le code de l'éducation et le code de la recherche ou par les statuts des établissements.

« Les professeurs des universités ont vocation prioritaire à assurer leur service d'enseignement sous forme de cours ainsi que la direction des unités de recherche. ».

#### Article 4

L'article 4 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

«Art.4- . Les enseignants-chercheurs titulaires sont répartis entre le corps des maîtres de conférences et le corps des professeurs des universités, sous réserve des dispositions prévues aux articles 59 et 61 ci-après.

Tout enseignant-chercheur doit avoir la possibilité de rejoindre une équipe de recherche, le cas échéant, dans un établissement autre que son établissement d'affectation.

#### *C. Ruet.*

##### **I qu'est-ce qu'un enseignant chercheur ?**

Le décret du 6 juin 1984 toujours en vigueur détermine en son article 3 une série de missions des enseignants chercheurs déjà définies de manière extensive. Mais cette définition n'est couplée à aucune quantification de l'activité de recherche. Seuls les services d'enseignement en présence d'étudiants sont quantifiés (durée annuelle de référence de 128 heures de cours).

Le socle « dur » de la réforme en cours consiste à développer les possibilités d'étendre les activités et le temps de travail des enseignants-chercheurs, et de rendre ainsi plus difficile un exercice du métier conforme au concept d'enseignant-chercheur, indissociablement enseignant et chercheur.

##### **Enseignant-chercheur : moitié enseignant, moitié chercheur ?**

Un collègue a relevé de manière pertinente que les termes d'enseignant-chercheur avaient été substitués en 1984 à celui d'universitaire. Universitaire : un terme unique qui manifeste le caractère indissociable de l'activité d'enseignement et de l'activité de recherche. Renouveler ses connaissances, prendre le temps de la réflexion, de la distance critique, formuler des hypothèses, proposer une interprétation ..etc., est-ce de l'enseignement ou de la recherche ?

Le partage de notre temps de travail de référence en deux parties égales (moitié enseignement moitié recherche), parfois avancé comme une évidence, est fictif à plusieurs titres, quoiqu'il soit très efficace pour augmenter nos obligations et nous rendre ainsi éventuellement défaillants.

Ce partage est tout d'abord fictif en raison des tâches administratives, qui peuvent parfois déjà, à l'heure actuelle, être difficilement repoussées, parce qu'elles apparaissent comme des corollaires d'une activité pédagogique ou de recherche, ou qu'elles sont susceptibles d'accompagner un projet intellectuel. Le temps n'ayant pas la propriété d'être indéfiniment extensible, la mise en œuvre d'une modulation à la hausse aura nécessairement pour conséquence de réduire le temps consacré à la recherche, ou à la préparation des cours.

Ce partage est également fictif parce qu'il ignore le temps de formation continue et le temps de réflexion que nécessitent aussi bien l'enseignement que la recherche. Nous ne pouvons être des enseignants et des chercheurs que parce que nous pouvons consacrer un certain temps à la culture (selon nos disciplines culture juridique, historique, philosophique...etc et pour tous culture tout court). Ce temps n'est pas seulement celui consacré directement à la préparation des cours, ni précisément à telle ou telle recherche particulière. C'est un temps pour découvrir, approfondir, établir des relations entre des idées, bref un temps pour penser.

Enfin, ce partage du temps de travail est fictif parce qu'il fait fi de la réalité de l'enseignement universitaire : si certains dispensent leurs enseignements dans une seule spécialité avec ses satellites, d'autres ont dû déployer, en fonction des nécessités du service, leurs activités dans un champ beaucoup plus vaste et tenter ainsi la difficile gageure de réunir plusieurs spécialités, en sus de celle acquise par leurs années d'études et de thèse.

Il semble ainsi tout à fait abusif de poser que notre temps de travail est constitué pour moitié par une « activité de recherche reconnue comme telle par une évaluation... ».

Ce partage illusoire du temps de travail a été curieusement peu contesté en lui-même, alors qu'il fournit la base de notre évaluation à venir. C'est parce que notre temps de recherche serait ainsi quantifié que nous devrions fournir officiellement une production équivalente à la moitié de notre temps de travail. Cette approche quantitative postule que l'évaluation de notre recherche soit destinée à inclure des critères quantitatifs et non seulement qualitatifs. Lesquels ? Aucun de ces critères n'est explicité par le texte (il en est fait mention seulement dans le projet de décret relatif au CNU, à l'article 2 : « ... Pour chaque section, les critères, les modalités d'appréciation des candidatures, d'évaluation des enseignants-chercheurs et de formulation des avis sur leurs activités sont publics ainsi que le rapport annuel rendant compte de chacune de ces activités »).

Nous risquons ainsi d'être considérés comme défaillants sur le fondement d'un partage du temps fallacieux ; c'est la raison pour laquelle il est nécessaire que le service de référence soit déterminé uniquement, comme dans le décret de 1984, par un temps de service d'enseignement.

Il est sans doute difficile, dans le contexte actuel, de réclamer le temps de la réflexion. Mais ne pas le réclamer ouvertement conduit à accepter la condition future de l'enseignant-chercheur, car le partage en deux parties égales du temps de travail de référence, malgré son inexactitude, sert de justification à la nécessité de la modulation.

## Article 5

L'article 7 du même décret est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 7. - Les fonctions des enseignants chercheurs s'exercent dans les domaines énumérés aux articles L.123-3 et L.952-3 du code de l'éducation et L.112-1 du code de la recherche.

« I. -Le temps de travail de référence, correspondant au temps de travail arrêté dans la fonction publique est constitué pour les enseignants-chercheurs :

« 1° Pour moitié, par les services d'enseignement déterminés par rapport à une durée annuelle de référence égale à 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente en formation initiale, continue ou à distance. Ces services d'enseignement s'accompagnent de la préparation et du contrôle des connaissances y afférents. Ils sont évalués dans les conditions prévues à l'article 7-1 du présent décret.

« 2° Pour moitié, par une activité de recherche reconnue comme telle par une évaluation réalisée dans les conditions prévues à l'article 7-1 du présent décret. »

Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires au-delà des 128 heures de cours ou 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente, les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire dans les conditions prévues par le décret n° 83-1175 du 23 décembre 1983 relatif aux indemnités pour enseignements complémentaires institués dans les établissements publics à caractère scientifique et culturel et les autres établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'éducation nationale.

« II. - Dans le respect des dispositions de l'article L. 952-4 du code de l'éducation et compte tenu des priorités scientifiques et pédagogiques, le conseil d'administration en formation restreinte ou l'organe en tenant lieu, définit les principes généraux de répartition des services entre les

**Propositions FAG.** Le décret définira un service national de référence, lequel précise les heures d'enseignement (128h CM soit 192h équivalent TD). Ce service sert de base au paiement d'heures complémentaires et comprend un temps significatif réservé aux activités de recherche.

→ Chaque enseignant ne peut se voir imposer plus que ce service de base : (1) s'il accepte des cours en plus, il doit être rémunéré pour ces cours, (2) s'il mène des activités de recherche particulièrement soutenues, elles doivent être reconnues notamment par l'attribution d'une prime, (3) s'il assure des responsabilités administratives particulières, elles doivent être rémunérées ou il faut en tenir compte dans le cadre des décharges de service. Afin d'éviter les abus, des règles nationales pourront préciser les charges administratives donnant lieu à des décharges.

→ La modulation entre les différentes activités de l'enseignant chercheur est conçue pour valoriser et organiser son travail et ses activités au sein de l'université. Elle doit permettre de prendre en compte l'ensemble des tâches qui lui sont confiées. Elle ne doit en aucun cas être considérée comme une sanction.

→ Chaque enseignant-chercheur doit assurer en tout état de cause un minimum de cours (68h CM soit 96h équivalent TD)

→ Le service est élaboré à partir des vœux de l'enseignant-chercheur tout en tenant compte des besoins de l'université. Il est arrêté par le président de l'université après avis motivé du conseil d'UFR ou du laboratoire dont l'enseignant-chercheur dépend.

**L. Vallette.** Cette rédaction légèrement remaniée pourrait s'interpréter comme posant une équivalence entre le service de base des enseignants-chercheurs et le temps de travail de référence dans la fonction publique. Cependant, il demeure que cette dernière mention du temps de travail de référence dans la fonction publique, de 1607 heures, n'est pas adaptée aux spécificités de l'enseignement et prête au risque de dérive en cas d'alourdissement des obligations d'enseignement imposé à certains enseignants-chercheurs qui n'auraient pas la possibilité de résister aux pressions locales.

**C. Ruet.** Lors du CTPU du 24 mars 2009, le ministère a introduit un amendement au texte : " Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires au delà de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés....., les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire dans les conditions prévues par le décret 83-1175 du 23 décembre 1983".

Il aurait été plus clair d'énoncer : lorsqu'ils accomplissent des heures d'enseignement au-delà de 128 heures de cours...les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire...etc.).

Les enseignements sont-ils susceptibles d'être considérés comme complémentaires, dès lors que le temps de travail de référence est dépassé, toute modulation à la hausse des enseignements s'accompagnant alors d'une rémunération complémentaire, ou bien sont-ils complémentaires seulement en l'absence d'une modulation ou lorsqu'ils sont effectués au-delà du service modulé ? La première interprétation<sup>1</sup> paraît la plus directe, en raison de la référence au seuil des 128 heures et du contexte immédiat du terme utilisé. Le terme "complémentaires", qui fait problème, est en effet inséré dans un paragraphe qui vise à déterminer le temps de travail de référence (Article 7 I).

Cependant il existe une ambiguïté en raison de l'insertion même du terme "complémentaires" ainsi que du maintien de la notion de modulation. Un enseignement est dit complémentaire par rapport à un service (c'est-à-dire qu'« il n'y a pas d'heure complémentaire à l'intérieur même du service attribué ») ; or précisément le service peut être modulé au-delà du temps de travail de référence : " Le service d'un enseignant-chercheur peut être modulé pour comporter un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur au nombre d'heures de référence mentionné au I". (Suite page 11)

**(BCDU)** En maintenant la modulation, le ministère contraint les universitaires à discuter pied à pied le paiement des heures complémentaires. On a pu croire qu'à l'issue de la dernière réunion du CTPU, le ministère avait concédé le paiement des heures complémentaires dans l'hypothèse d'un service « modulé à la hausse ». C'est ce que laisserait penser, à première vue, une lecture rapide de l'article 7 – I – 2° ainsi rédigé : « Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires au delà de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente, les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire dans les conditions prévues par le décret 83-1175 du 23 décembre 1983 ». Examiné superficiellement, le texte donne à penser que toute heure complémentaire serait rémunérée au-delà du service de 128 heures CM ou 192 heures TD. Ainsi, selon cette interprétation optimiste, cette disposition poserait un cadre intouchable, celui d'un service de référence de 128 heures CM ou 192 heures TD, avec paiement des heures complémentaires à partir de la 129ème heure : la partie de l'article 7 – I relative au régime des heures complémentaires (rémunérées au-delà de 128 heures) s'appliquerait à l'article 7 – III, c'est-à-dire à l'hypothèse du service modulé (si le service est modulé à 150 heures CM, 22 heures complémentaires seraient rémunérées à ce titre). Dans une telle perspective, la répétition de l'adjectif « complémentaire » dans l'article 7 – I – 2° serait juste une lourdeur de style, une simple maladresse de rédaction. (Suite page 9)

**L. Vallette.** Les « priorités scientifiques et pédagogiques » d'un établissement ne doivent pas contrevenir à la liberté d'enseignement et de recherche qui ne peut se soumettre aux aléas des priorités et des principes de répartition de services dont le rythme de détermination est inconnu. De plus, la tâche dévolue au CA semble impossible. En effet, comment décompter le temps consacré à la recherche ? Enfin, cette fixation locale des décomptes est susceptible d'entraîner une rupture d'égalité de traitement entre les fonctionnaires jusqu'ici assurée à l'échelon national. En effet, bien que cette version du projet mentionne un « référentiel national approuvé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur » rien ne permet de deviner les plafonds d'encadrement qui y seront décidés. C'est ainsi, qu'un universitaire pourra subir des pressions locales pour ne pas s'opposer à un alourdissement de son service et devoir travailler plus que son collègue dans un autre établissement.

différentes fonctions des enseignants-chercheurs telles que mentionnées aux articles L. 123-3 et L. 952-3 du code de l'éducation et L. 112-1 du code de la recherche. Il fixe également les **équivalences horaires** applicables à chacune des activités correspondant à ces fonctions, ainsi que leurs modalités pratiques de décompte.

Ces **équivalences horaires** respectent l'encadrement fixé dans un référentiel national approuvé par arrêté du ministre chargé de l'enseignement supérieur.

«III. Le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution de services des enseignants-chercheurs dans **l'intérêt du service**, après avis motivé, du directeur de l'unité de recherche de rattachement et du directeur de la composante formulé après consultation du conseil de la composante, réuni en formation restreinte aux enseignants.

Ces décisions prennent en considération **l'ensemble des activités mentionnées** au 1er alinéa du II et leur évaluation par le Conseil national des universités ou le Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques en application de l'article 7.1.

Le tableau de service de chaque enseignant-chercheur lui est transmis en début d'année universitaire et peut être adapté pour chaque semestre d'enseignement.

« Le service d'un enseignant-chercheur peut être modulé pour comporter un **nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur au nombre d'heures de référence** mentionné au I.

« Cette modulation ne peut se faire sans l'accord écrit de l'intéressé ».

« **La modulation peut s'inscrire dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général.** Elle peut être envisagée de manière pluriannuelle ».

**C. Ruet.** Pour ce qui concerne la rémunération des tâches administratives (destinées, selon la ministre, à faire, dans le cadre d'un référentiel national, l'objet d'**équivalents horaires** pour l'instant non précisés) la situation est très claire. Celles-ci ne sont pas comprises dans la rémunération des "enseignements complémentaires" et leur prise en compte dépend de la décision des instances locales. Elles peuvent ainsi soit donner lieu à une décharge de service, soit à une prime, soit à rien. A cet égard le projet de décret statutaire pourrait être attaqué au regard du **principe d'égalité**.

Comment en effet pourrait-on soutenir que le principe d'égalité des fonctionnaires d'un même corps n'est pas en cause, alors que des tâches parfaitement identiques et faisant l'objet d'un référentiel national sont susceptibles d'être ou non prises en considération, au gré des décisions locales ?

Certes on pourrait objecter que les tâches administratives sont déjà à l'heure actuelle, prises en considération de manière très variable selon les universités. Mais la situation est complètement nouvelle, dans la mesure où un encadrement national est posé, et dans la mesure où l'objet de la modulation d'un service individuel peut porter sur de telles tâches.

**(BCDU).** Non content d'alourdir le temps d'enseignement, le décret laisse planer les plus grands doutes sur les tâches administratives dans l'activité de l'universitaire. À ce propos, le décret pose, de manière floue, le principe d'un cadre national, fixant des **équivalences horaires** pour l'ensemble des fonctions exercées par les enseignants-chercheurs, notamment pour les tâches d'intérêt général. Outre que ce cadre est remis à un arrêté ultérieur, le décret précise que la décision de recourir à cette liste d'équivalences sera prise localement. L'application du tableau d'équivalences restera donc à la discrétion des Présidents, ce qui risque d'accroître l'inégalité entre fonctionnaires d'un même corps.

**L. Vallette.** Dans la présente version du projet de décret, la **modulation** du nombre d'heures d'enseignement dépend de l'ensemble des activités et de leur évaluation par le conseil national des universités. Cette rédaction ne répond pas à la question de savoir comment une augmentation de service annuelle peut se fonder sur une évaluation quadriennale. L'article 6 du projet de décret prévoit que les enseignants-chercheurs établissent un rapport « **mentionnant l'ensemble de leurs activités** » qui sera transmis au CNU. Le CNU évaluera-t-il la quantité ou la qualité des activités, dont celles de recherche ? Le CNU tiendra-t-il compte du référentiel national ? Sera-t-il adapté par discipline ? Comment ? Par qui ? L'activité de recherche se confond-elle nécessairement avec le support papier des publications ? Quels seront les critères d'évaluation dans ce contexte nouveau ? Des enseignants-chercheurs risquent ainsi de voir leurs travaux piégés par des critères qu'ils n'ont pu anticiper. En tout état de cause, l'enseignant-chercheur ne peut pas prévoir ses obligations d'une année sur l'autre ni s'organiser dans son enseignement ou ses recherches puisque le tableau de service ne lui est transmis que bien trop tard en début d'année universitaire.

De plus, la notion « **d'intérêt de service** » telle qu'interprétée par le directeur de la composante contredira souvent les besoins en temps de l'enseignant-chercheur pour ses activités de recherches. Quant à l'avis, aujourd'hui « motivé » mais qui ne lie pas le président, du directeur de l'unité de recherche, il risque de ne pas peser lourd face aux économies à réaliser par les établissements. La situation deviendrait particulièrement délicate pour un enseignant-chercheur qui aurait choisi d'effectuer ses recherches dans le cadre d'un laboratoire extérieur à l'établissement dans lequel il enseigne. Les risques de dérives au détriment de la liberté de la recherche, devraient conduire à ne pas permettre à des instances locales de décider des obligations des enseignants-chercheurs. La simple notion d'ajout d'un « **nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur au nombre d'heures de référence** », sans plafond rend possibles les abus.

Par conséquent, la charge supplémentaire de travail rompra l'égalité entre les enseignants-chercheurs, rendra impossible la recherche de qualité et maintiendra l'enseignant-chercheur qui la subira dans une spirale infernale de difficulté de recherche et d'augmentation des charges d'enseignement. Enfin, l'indication que cette « **modulation ne peut se faire sans l'accord de l'intéressé** » pêche par excès d'optimisme. Elle ignore la réalité des pressions pouvant s'exercer localement sur un enseignant-chercheur pour qu'il accepte un alourdissement de son service d'enseignement au motif de la fragilité de la situation financière d'un établissement qui, par exemple, risquerait d'entraîner la disparition d'une filière de formation ou de restrictions budgétaires menaçant ses activités de recherches.

**Suite du commentaire (BCDU).** Soulignons la redoutable alternative dans laquelle nous enferme le traitement de la question des tâches administratives *lato sensu* (dites « **tâches d'intérêt général** », expression évasive qui recèle bien des non-dits). En effet, soit ces tâches ne seront pas comprises dans le service (ce qui correspond à la situation actuelle), soit ces tâches seront comprises dans le service et pourront être incluses dans la modulation, à la baisse comme à la hausse (l'article 7 – III précise en effet que « **la modulation peut s'inscrire dans le cadre d'un projet individuel ou collectif, scientifique, pédagogique ou lié à des tâches d'intérêt général** »). Qu'elles soient prises en compte dans le cadre de la modulation ou dans le cadre d'un sur-service classique, ces tâches administratives ne pourront de toute façon pas être rémunérées, dans la mesure où le texte précise que seuls les *enseignements* complémentaires peuvent faire l'objet d'un paiement en heures complémentaires (art. 7 – I – 2°). Ce point semble avoir été confirmé par une réponse de la ministre, lors de la réunion du CTPU, à une question posée par un représentant syndical qui envisageait l'hypothèse selon laquelle une UFR demanderait à un collègue d'organiser la collecte de la taxe d'apprentissage. La réponse ne surprend pas : toutes les charges administratives qui se superposent depuis des années au travail classique d'un universitaire ne sont presque jamais rémunérées, sauf si l'on devient une sorte d'administrateur à mi-temps ou temps plein en étant président d'Université ou directeur d'UFR. **(suite page 10)**

« La modulation de service ne peut aboutir à ce que le service d'enseignement soit inférieur à 42 heures de cours magistral ou 64 heures de travaux pratiques ou dirigés ou toute combinaison équivalente. Elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un **temps significatif** pour ses activités de recherche ».

« Tout enseignant-chercheur peut demander le réexamen d'un refus opposé à sa demande de modulation après consultation d'une **commission**, composée d'enseignants-chercheurs d'un rang au moins égal à celui de l'intéressé, désignés en nombre égal par le conseil des études et de la vie universitaire et le conseil scientifique ou les organes en tenant lieu. Pour les maîtres des conférences, cette commission est composée à parité de maîtres de conférences et de professeurs ».

« Les principes généraux de répartition des obligations de service et les décisions individuelles d'attribution de services ne peuvent avoir pour effet de compromettre la **réalisation des engagements de formation** prévus dans le cadre du contrat pluriannuel entre l'établissement et l'Etat ».

« Dans le cas où il apparaît impossible d'attribuer le service de référence à ces personnels, le président ou le directeur de l'établissement leur demande de compléter leur service dans un autre établissement public d'enseignement supérieur de la même académie sans paiement d'heures complémentaires. La région d'Ile-de-France est, pour l'application des dispositions du présent alinéa, considérée comme une seule et même académie.

« IV. - Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de président d'université, ou de vice-président de l'un des trois conseils d'une université, ou de directeur d'un établissement public d'enseignement supérieur sont, de plein droit, déchargés du service d'enseignement mentionné au troisième alinéa du présent article sauf s'ils souhaitent conserver tout ou partie de ce service.

« Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeur d'un institut ou école

*L. Vallette.* Ce paragraphe, conservé de la version précédente, prévoit un nombre minimum d'heures d'enseignement, ainsi qu'une évaluation nouvelle, créée par la précédente version du projet, des équivalences CM-TD puisque 42 heures de cours magistral équivalent à 64 heures de travaux dirigés et non plus 63 heures. De plus, la dernière phrase précise que chaque enseignant-chercheur doit disposer d'« un **temps significatif** pour ses activités de recherche ». Cet adjectif qui exprime l'« intention évidente » est probablement employé ici dans le sens de « important ». Cependant, en l'absence de plafond d'heures d'enseignement supplémentaires imposées, cette dernière notion demeure floue. Par conséquent, elle n'est pas souhaitable au sein d'un texte juridique.

*L. Vallette.* Ce paragraphe ne précise pas que les formations qui désignent la **commission** siègent en formation restreinte. Or, la mention « en formation restreinte » demeure, par exemple, aux articles 6 et 20 du projet de décret. Indirectement donc, par la désignation des membres de la commission, le service des universitaires pourrait subir l'influence d'autres considérations que celles des fonctionnaires du corps lors d'un recours. De plus, cette commission peut inclure des membres d'autres disciplines dont la nomination échappe au texte. Par conséquent, leur compréhension des besoins propres à une discipline risque de ne pas être parfaite. En outre, la nouvelle rédaction espère protéger les maîtres de conférences contre une influence des professeurs sur les décisions les concernant. Cependant, la rédaction conduit à un déséquilibre puisque le réexamen d'un refus opposé à un professeur ne sera confié qu'à des professeurs, tandis que celui des maîtres de conférences sera aussi soumis à l'influence des professeurs.

*L. Vallette.* D'une part, l'alourdissement des heures d'enseignement d'un enseignant-chercheur pour augmenter les heures de recherche d'un collègue dans une autre discipline ne permettra pas nécessairement d'assurer « **la réalisation des engagements de formation** » des établissements car le collègue subissant un alourdissement de ses heures d'enseignement ne sera pas qualifié dans cette matière pour assurer l'enseignement du collègue favorisé. Il faudra donc recourir à un collègue de la même discipline qui effectuerait des heures complémentaires ou à un vacataire qui n'aura pas les mêmes compétences reconnues qu'un enseignant en poste passé par les concours, à moins d'autoriser l'enseignant favorisé à donner des cours en heures complémentaires. La situation dévierait le système destiné à lui permettre de se consacrer à la recherche. Le mode actuel des congés pour recherches paraît plus clair. En réalité, la mesure conduira à économiser en diminuant les recrutements d'enseignants dans les disciplines sacrifiées au sein de l'établissement, tout en essayant de charger d'heures non rémunérées leurs enseignants-chercheurs en poste, pour augmenter les recrutements d'enseignants des disciplines favorisées. Ceci permettrait d'alléger la charge d'enseignement des personnels des disciplines favorisées et dégagerait du temps pour leurs recherches.

D'autre part, les possibilités de modulation à la baisse des services d'enseignement se heurtent aux réalités budgétaires. Si la vague de suppressions de postes se trouve pour l'instant gelée, cela n'est que temporaire. Il faudra donc assurer à moyens réduits les charges de formation imposées par l'Etat. La question des modulations à la baisse des heures d'enseignement risque de s'effacer au profit des pressions sur l'enseignant-chercheur pour qu'il accepte une modulation à la hausse de ces heures.

relevant de l'article L. 713-9 du code de l'éducation sont, sur leur demande, déchargés de plein droit des deux tiers du service d'enseignement mentionné au troisième alinéa du présent article sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.

« Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de directeur d'unité de formation et de recherche peuvent, sur leur demande, être déchargés au plus des deux tiers du service mentionné au troisième alinéa du présent article.

« Les enseignants-chercheurs qui exercent auprès des ministres chargés de l'enseignement supérieur et de la recherche des fonctions notamment d'expertise et de conseil, dont la liste est fixée par arrêté conjoint de ces ministres, peuvent, sur leur demande, être déchargés des deux tiers du service mentionné au troisième alinéa du présent article, sauf s'ils souhaitent ne bénéficier d'aucune décharge ou bénéficier d'une décharge inférieure.

« Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de président de section du Conseil national des universités ou du Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques, peuvent, sur leur demande, être déchargés au plus d'un tiers du service mentionné au troisième alinéa du présent article.

« Les enseignants-chercheurs qui bénéficient des dispositions du présent III ne peuvent pas être rémunérés pour des enseignements complémentaires. »

« Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de membre du conseil national des universités peuvent demander à convertir les indemnités de fonction dont ils bénéficient en décharge de service d'enseignement selon des modalités déterminées par décret. . »

## Article 6

Il est inséré après l'article 7 du même décret un article 7-1 ainsi rédigé :

« Art. 7-1. - Chaque enseignant-chercheur établit, au moins tous les quatre ans, un rapport **mentionnant l'ensemble de ses activités et leurs évolutions éventuelles remis au président ou directeur de l'établissement qui en assure la transmission au Conseil national des universités ou au Conseil national des universités pour les disciplines médicales, odontologiques et pharmaceutiques. L'avis émis par le conseil d'administration en formation restreinte sur les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général figurant dans le rapport d'activité de l'intéressé est joint à cette transmission et communiqué à l'intéressé.** »

« Ce rapport sert de base à l'évaluation de l'enseignant-chercheur par la section dont il relève au sein des instances mentionnées à l'alinéa précédent »

« Cette évaluation a lieu tous les 4 ans. Toutefois, elle a lieu au plus tard 4 ans après la première nomination dans un corps d'enseignants-chercheurs ou après chaque promotion de grade ou changement de corps. »

« Cette évaluation prend en compte l'ensemble des activités de l'enseignant-chercheur. L'évaluation des enseignants-chercheurs est prise en considération par les établissements lors de la définition de leur politique en matière indemnitaire et de promotions. »

**Propositions FAG.** Evaluation tous les 4 ans au plan national et dans le cadre de chaque discipline par le CNU. Elle se fait dans le cadre des sections compétentes et selon des critères définis à l'avance par chaque section en prenant en compte l'ensemble des activités de l'enseignant-chercheur. Seule une évaluation qualitative est acceptable.

**L. Vallette.** Tous les quatre ans au moins, l'universitaire livrera un rapport sur ses propres activités assorti de l'avis du CA constituant une première évaluation des activités pédagogiques et des tâches d'intérêt général qu'il aura mentionnées. Indiquera-t-il par exemple que l'universitaire effectue trop peu de tâches d'intérêt général ou d'activités pédagogiques au motif qu'il aura refusé une modulation à la hausse de son service ? Cet avis risque de constituer une atteinte à la liberté d'enseignement d'un universitaire dont l'approche scientifique d'une matière déplairait ou ne serait pas comprise par les membres du CA relevant d'une autre discipline. En outre, comment le CNU pourrait-il évaluer des « évolutions éventuelles » de toutes les activités évoquées dans un rapport ? Les enseignants-chercheurs éprouveront des difficultés à entamer sereinement des recherches qui, parfois, ne débouchent pas sur les résultats escomptés. Après un échec, ils seront tentés de mettre en avant des évolutions éventuelles dans des chemins de recherche convenus plutôt que de prendre encore le risque de l'innovation.

**(BCDU).** Le nouveau projet de décret maintient le principe d'une évaluation de l'ensemble des enseignants-chercheurs, en la confiant aux membres du CNU. Les paragraphes 1° et 2° de l'article 7 – I, qui définissent le temps de travail de référence et le répartissent pour moitié entre enseignement et recherche, rappellent par deux fois l'exigence d'une évaluation des services d'enseignement et de l'activité de recherche. Les membres du CNU se voient donc attribuer des fonctions tout à fait nouvelles : dans chaque section disciplinaire, ils évalueront tous les quatre ans l'ensemble des enseignants-chercheurs, au vu des rapports de chaque enseignant-chercheur et des avis du conseil d'administration de son université. **(suite page 10)**

**C. Ruet.** L'évaluation supplémentaire instaurée par le projet de décret (qui s'ajoute aux procédures déjà existantes) s'étend à toutes les activités des enseignants-chercheurs (cf. article 6 du nouveau projet de décret). Comme celles-ci, on l'a vu, sont extrêmement nombreuses, l'enseignant-chercheur devient un des professionnels les plus contrôlés qui soient.

Nul doute que ce contrôle tout azimut soit propice à l'indépendance et à la sérénité indispensables à la réflexion et à la création intellectuelle, chères à notre Code de l'éducation. Croit-on ainsi qu'il puisse favoriser la prise de risque intellectuelle, ou l'approfondissement d'une réflexion ? D'autant que ce contrôle est en lui-même générateur d'une charge de travail autonome, qui viendra encore s'imputer sur le temps de travail effectif consacré à l'enseignement et la recherche.

Aux termes de l'article 6, « *Chaque enseignant-chercheur établit, au moins tous les quatre ans, a rapport mentionnant l'ensemble de ces activités et leurs évolutions éventuelles remises au président directeur de l'établissement qui en assure la transmission au conseil national des universités... L'avis émis par le conseil d'administration en formation restreinte sur les activités pédagogiques et les tâches d'intérêt général figurant dans le rapport d'activité de l'intéressé est jointe à cette transmission est communiqué à l'intéressé* ». Un seul rapport, dira-t-on, tous les quatre ans (au moins), ne conduit pas à une charge de travail bien importante. Mais il faudra bien que le conseil d'administration puisse donner un avis pertinent sur l'accomplissement des tâches de toutes sortes, sans s'en tenir au rapport de l'intéressé. Si l'on prend l'exemple très simple de l'encadrement des tuteurs, activité indemnisée ou non indemnisée selon les cas, effectuée en supplément des activités d'enseignement et de recherche, on peut constater les capacités d'extension bureaucratique d'une activité censée être quantitativement faible au regard de l'ensemble des tâches<sup>1</sup>. Gageons que l'existence d'une évaluation sera de nature à développer l'inflation bureaucratique. Le responsable aura intérêt à passer une partie de son temps à se ménager la preuve du travail effectué, à exiger lui aussi des rapports de la part des tuteurs...etc, ...ou bien à délaissé, s'il le peut, une tâche de cette nature. On voit ici que l'idéologie du contrôle, avec la préoccupation constante du sauve-qui-peut individuel qui en résulte, au détriment du travail réellement effectué, est susceptible de produire l'effet inverse de celui recherché.

L'évaluation a une double portée. Elle est prise en considération par les établissements lors de la définition de leur politique en matière indemnitaire et de promotion. Mais elle sert également à la mise en œuvre de la modulation, et permet ainsi en retour de justifier une sanction résidant dans un accroissement des charges de services. Rappelons en effet que « *le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution des services des enseignants chercheurs dans l'intérêt du service après avis motivé, du directeur de la composante directeur de l'unité de recherche de rattachement, après consultation du conseil de la composante, réuni en formation restreinte aux enseignants. Ces décisions prennent en considération l'ensemble des activités mentionnées au premier alinéa du II et de leur évaluation par le conseil national des universités.* »

Cependant, si l'idée de sanction est ainsi réintroduite, l'observation vaut uniquement dans un sens: une bonne évaluation ne fait pas en elle-même barrage à une modulation, la mauvaise évaluation n'étant pas une condition de la modulation. C'est sans doute ce que le ministère appelle un statut « équilibré ».

**L. Vallette.** L'article place sur le même plan évaluation individuelle et politique, nécessairement générale, en matière indemnitaire et de promotions. Par conséquent, si l'article doit présenter une efficacité, cela implique une politique générale du CNU sur l'évaluation avec, par exemple, des notes. Ceci permettrait alors aux établissements de décider que tous les enseignants-chercheurs qui obtiendraient une note supérieure à tel chiffre bénéficieraient de telle somme ou de telle promotion. Mais alors pour quelle durée ? Quatre ans ? Un an ? L'enseignant-chercheur ne sera-t-il pas tenté de solliciter une évaluation annuelle au risque d'engorgement du CNU ? En outre, l'enveloppe générale à partager varie selon les établissements. Donc l'enseignant-chercheur bien évalué obtiendra quelque chose dans un établissement riche et rien dans un établissement moins doté. Ne sera-t-il pas alors tenté de le désert ? La méthode ouvre-t-elle sur une Université à deux vitesses ?

## Suite du commentaire sur la modulation à la hausse : l'enseignement aux dépens de la recherche

Le Bureau du Collectif pour la défense de l'Université (BCDU) (<http://universitesenlutte.wordpress.com/2009/04/06/reecriture-du-projet-de-decret-notre-relecture/>)

Point névralgique du conflit, la modulation de service est sans cesse présentée par la ministre et par la Conférence des présidents d'Université, comme une facilité offerte aux universitaires. Elle leur donnerait une certaine souplesse dans leurs activités. Elle leur permettrait de continuer à faire de la recherche en leur donnant la faculté de dispenser moins d'heures d'enseignement (moins de préparations de cours, moins d'examens à organiser). Une telle interprétation de la modulation correspond à l'une des revendications exprimées lors des états généraux de la recherche en 2004. C'est principalement l'hypothèse de la modulation à la baisse qui était visée. Pour satisfaire cette revendication et permettre aux universitaires de dégager plus de temps pour leurs recherches, il aurait suffi d'étendre le système de décharge de service existant. Mais en substituant à la notion de décharge celle de modulation, le ministère a détourné cette idée de son sens. Par le biais d'une modulation de service qui peut se faire aussi bien à la baisse qu'à la hausse, il a accordé aux universités la faculté d'augmenter les heures d'enseignement des universitaires à rémunération constante. Dès lors que le ministère ne renonce pas à cette idée (v. infra), la définition du service statutaire des universitaires devient cruciale.

En maintenant la modulation, le ministère contraint les universitaires à discuter pied à pied le paiement des heures complémentaires. On a pu croire qu'à l'issue de la dernière réunion du CTPU, le ministère avait concédé le paiement des heures complémentaires dans l'hypothèse d'un service « modulé à la hausse ». C'est ce que laisserait penser, à première vue, une lecture rapide de l'article 7 – I – 2° ainsi rédigé : « Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires au-delà de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés ou pratiques ou toute combinaison équivalente, les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire dans les conditions prévues par le décret 83-1175 du 23 décembre 1983 ». Examiné superficiellement, le texte donne à penser que toute heure complémentaire serait rémunérée au-delà du service de 128 heures CM ou 192 heures TD. Ainsi, selon cette interprétation optimiste, cette disposition poserait un cadre intouchable, celui d'un service de référence de 128 heures CM ou 192 heures TD, avec paiement des heures complémentaires à partir de la 129<sup>ème</sup> heure : la partie de l'article 7 – I relative au régime des heures complémentaires (rémunérées au-delà de 128 heures) s'appliquerait à l'article 7 – III, c'est-à-dire à l'hypothèse du service modulé (si le service est modulé à 150 heures CM, 22 heures complémentaires seraient rémunérées à ce titre). Dans une telle perspective, la répétition de l'adjectif « complémentaire » dans l'article 7 – I – 2° serait juste une lourdeur de style, une simple maladresse de rédaction.

Toutefois, plusieurs arguments viennent contredire cette lecture.

1- D'abord, si le paiement des heures complémentaires est évoqué dans l'ultime version du projet de décret, cette hypothèse est inscrite dans le seul paragraphe 7 – I, relatif au régime général. Or, il faut rappeler que, depuis le projet initial de novembre 2008, cet article 7 repose sur la subtile distinction faite entre un statut national fixé au paragraphe I de l'article et la faculté de dérogation accordée aux universités (instances locales) par le paragraphe sur la modulation (§II devenu depuis le passage au CTPU le §III). Il en résulte que la disposition relative à la modulation (art. 7 – III) doit être interprétée comme une dérogation à ce régime général. Si l'on interprète l'article 7 – I comme posant un régime commun auquel le III (la modulation) est dérogoire, alors la règle de rémunération des heures complémentaires au-delà de 128 heures n'est pas destinée à s'appliquer à l'hypothèse d'un service modulé. Dès lors, on retombe sur la configuration initiale, constamment critiquée, d'un « sur-service non rémunéré ».

2- Ensuite, le ministère s'est gardé, avec une constance admirable, de lever l'ambiguïté du texte, alors que de multiples occasions lui ont été données de le faire. Ainsi, lors des questions qui lui ont été posées à l'Assemblée nationale le mercredi 25 mars, au lendemain de la réunion du CTPU, la ministre a seulement déclaré que seraient rémunérées les heures complémentaires à « un service de référence », sans jamais chiffrer ce service, malgré les questions précises d'un député. De même, le communiqué ministériel qui a précédé la publication du nouveau projet de décret se contente d'employer cette même expression ambiguë de « service de référence ». Par ailleurs, dans un débat récent (organisé le 31 mars par le journal *Libération*, entre la ministre et le secrétaire général du SNESUP, donc après la réunion du CTPU), la ministre a encore utilisé l'expression « service de référence » pour indiquer le seuil au-delà duquel les heures complémentaires seraient payées. Toute la question devient ainsi celle de savoir ce que l'on entend par « service de référence ». Si l'expression désignait le service statutaire actuel – 128 heures CM ou 192 heures TD – il n'y aurait pas lieu d'être inquiet. Mais ce volume de 128 heures n'est désigné dans le texte que comme un « temps de référence » et non comme « le service de référence ». L'actuel projet de décret laisse donc apparaître, comme dans la version précédente, d'un côté, le service national, « normal », de référence, et, de l'autre, un service *modulé* dérogoire à ce service national, décidé par les instances locales et pouvant aboutir à un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur au temps de référence. Le « service de référence » dont ne cesse de parler le ministère peut donc être interprété comme étant le service modulé décidé par l'université, et accepté par l'intéressé.

3- La répétition de l'adjectif « complémentaires » dans le texte vient corroborer cette lecture : elle n'est plus, alors, une lourdeur stylistique mais une précision sémantique nécessaire. Elle signifie que la règle du paiement des heures au-delà de 128 heures s'applique seulement lorsque le service est non modulé, c'est-à-dire lorsqu'il s'aligne sur le temps réglementaire défini au I 1° (le « temps de travail de référence »). De fait, on peut s'étonner que le ministère, devant l'insistance des revendications qui lui ont été adressées sur ce point, n'ait pas inséré au sein même du paragraphe consacré à la modulation (§ III), une disposition précisant que le paiement des heures au-delà de 128 heures CM ou 192 heures TD serait systématique. Une telle précision aurait en effet été de nature à lever tous les doutes. Par contraste, on observera avec intérêt que la décharge de services offerte aux universitaires exerçant des lourdes tâches de direction administrative (président, directeurs d'UFR) interdit le paiement des heures complémentaires (art. 7 – IV).

Il découle de cette série d'arguments que tout, dans le dernier état du texte, conduit à penser que *le paiement des heures complémentaires, en cas de modulation à la hausse, ne sera pas assuré*.

Dans ces conditions, le texte actuel recèle une contradiction flagrante sur laquelle il convient d'attirer l'attention. Comment peut-on envisager qu'un universitaire puisse accepter une modulation à la hausse de son service d'enseignement en sachant que les heures complémentaires dispensées ne seront pas rémunérées ? *Qui voudrait travailler plus pour... ne pas gagner plus ?* Voire pour... *gagner moins*, en perdant le bénéfice des heures complémentaires rémunérées, qui dorénavant s'intégreront dans le service modulé ? Si cette contradiction existe, c'est parce que le ministère est resté fidèle à son aspiration d'origine : imposer un accroissement des heures d'enseignement. Face au mouvement considérable de protestation, il a fait une concession en subordonnant cette modulation à « l'accord » de l'intéressé, mais comme on le sait, cet « accord de l'intéressé » – fût-il désormais « écrit » – n'apporte aucune garantie réelle dans un contexte global de raréfaction des moyens budgétaires et de suppression de postes.

La procédure prévue pour contester le mécanisme de modulation prouve que le ministère ne conçoit guère de véritable consentement et entend accorder aux universités le droit d'imposer « un sur-service » non rémunéré. En effet, les possibilités de recours sont confiées à une instance locale désignée par l'administration (CEVU et CS) et ne peuvent porter que sur les *refus* opposés par l'administration aux demandes de modulation : en cas de modulation faite à la demande de l'administration et consentie par l'intéressé – imposée *de facto* selon notre analyse –, l'instance de réexamen ne pourra donc être saisie. Il est des silences qui en disent plus long que bien des discours... À ces différents arguments relatifs à la lettre du texte, s'ajoute un argument central concernant l'esprit de cette réforme.

## Suite du commentaire sur les incertitudes relatives aux tâches d'administration : l'administration aux dépens de tout le reste

Le Bureau du Collectif pour la défense de l'Université (BCDU) (<http://universitesenlutte.wordpress.com/2009/04/06/reecriture-du-projet-de-decret-notre-relecture/>)

Cela constitue une nouvelle atteinte à la liberté de l'enseignant-chercheur : le texte consacre une sorte de bénévolat administratif, au moment même où se multiplient les tâches administratives lato sensu. Pour ne prendre qu'un exemple, le « plan licence », imposé aux universités par le ministère en raison du traditionnel chantage financier qui caractérise la relation entre l'État et les universités\*, risque de conduire à une augmentation considérable des charges imposées aux universitaires.

\* L'autonomie des Universités est largement factice en raison de sa totale absence d'autonomie financière. Voir, sur ce point, le témoignage d'un acteur lucide : Jean Waline, « L'autonomie des universités : une bouteille à l'encre ?... », Revue du droit public, 2008, p. 1467.

On ajoutera que le fond du problème est loin d'être exclusivement financier. Le propos n'est pas pour les universitaires de réclamer le paiement systématique de ces charges administratives. Il est de préserver les universitaires de cette fameuse « troisième composante » de leur métier que serait la fonction administrative. L'universitaire français dépense aujourd'hui un temps précieux dans une multitude d'activités administratives chronophages. Il le fait, de surcroît, bénévolement, avec un dévouement qui confine parfois à l'auto-exploitation. Si l'on voulait que les universitaires accomplissent pleinement leur mission, dans un souci d'excellence – mot qu'affectionne tant le ministère –, les universitaires devraient être aidés par un personnel qui les assisterait dans l'accomplissement de ces tâches administratives et de leurs activités de recherche, comme c'est le cas dans d'autres pays. On n'attendait pas de ce projet de décret qu'il vienne répondre à cette doléance ancienne. Mais qu'il vienne consacrer et officialiser les dérives inhérentes à une conception administrative de la fonction d'universitaire, on n'en demandait certainement pas tant. Qu'on ne s'étonne pas, dès lors, si les enseignants-chercheurs manifestent chaque semaine depuis plus de deux mois. Ainsi, l'actuel décret donne une assise textuelle à la dénaturation bureaucratique dont souffre aujourd'hui le métier d'enseignant-chercheur. Il le laisse en outre à la merci des instances locales, présidentielles notamment, selon la manière dont elles feront usage de la modulation et des tableaux d'équivalence. À ce constat, il faut en ajouter un autre : l'attraction du localisme, si elle a été pour partie écartée en matière de promotions, demeure réelle dans d'autres dispositions concrètes du décret.

## Suite du commentaire sur Une caution scientifique illusoire : le nouveau dispositif d'évaluation individuelle

Le Bureau du Collectif pour la défense de l'Université (BCDU) (<http://universitesenlutte.wordpress.com/2009/04/06/reecriture-du-projet-de-decret-notre-relecture/>)

Plus généralement, le texte prétend apporter une caution scientifique à tout l'édifice, celle de l'évaluation, qui masque mal une tout autre réalité, celle d'une bureaucratisation accentuée. En effet, à supposer qu'il ait une quelconque vertu, le principe de l'évaluation n'apporte pas suffisamment de garantie face au pouvoir des instances locales et sa mise en oeuvre semble impraticable.

Le nouveau projet de décret maintient le principe d'une évaluation de l'ensemble des enseignants-chercheurs, en la confiant aux membres du CNU. Les paragraphes 1° et 2° de l'article 7 – I, qui définissent le temps de travail de référence et le répartissent pour moitié entre enseignement et recherche, rappellent par deux fois l'exigence d'une évaluation des services d'enseignement et de l'activité de recherche. Les membres du CNU se voient donc attribuer des fonctions tout à fait nouvelles : dans chaque section disciplinaire, ils évalueront tous les quatre ans l'ensemble des enseignants-chercheurs, au vu des rapports de chaque enseignant-chercheur et des avis du conseil d'administration de son université.

Certes, les attributions confiées au CNU marquent une avancée. Certes, l'exigence faite à tous ses membres, élus et nommés, de publier une notice et leur C.V. accroît la garantie de compétence scientifique qu'on est en droit d'attendre d'eux. Certes, l'introduction d'un suppléant pour chaque membre permettra d'alléger la charge de travail pour les membres titulaires. Toutefois, un certain nombre de points demeurent contestables. Le premier tient à ce que le ministère a tenu à conserver le scrutin de liste sans panachage, qui accorde aux syndicats une sorte de monopole de la représentation alors que la compétence scientifique, reconnue par les pairs, devrait être le critère d'appartenance au CNU.

Par ailleurs, le dispositif retenu, s'il prévoit la possibilité de faire appel à des rapporteurs extérieurs, n'apporte pas sur ce point de garanties suffisantes. En effet, les incompatibilités pour participer aux délibérations ou rédiger un rapport, qui figurent à l'article 5 du projet de décret, concernent seulement les membres du CNU. Tel qu'il est rédigé, le projet de décret permet ainsi qu'un rapport soit établi par une personne extérieure au CNU mais exerçant des fonctions dans le même établissement que l'enseignant-chercheur dont le dossier est évalué, ce qui est discutable. Si les nouvelles règles en matière d'incompatibilité marquent un certain progrès, elles mériteraient d'être étendues.

Enfin et surtout, on peut regretter que le rôle dévolu au CNU en matière d'évaluation individuelle ne s'accompagne pas de l'attribution des moyens matériels correspondants. Afin que les membres du CNU puissent exercer ces fonctions dans de bonnes conditions tout en poursuivant les projets pédagogiques ou de recherche dans lesquels ils sont investis, une décharge de service devrait être clairement prévue au niveau national. Or, la dernière version des textes se contente de mentionner une indemnisation à fixer « dans un autre décret », qui peut être convertie en décharge de service d'enseignement « selon des modalités déterminées par décret ». Pourquoi renvoyer des points importants à de futurs décrets dont on ignore le contenu ? Quel montant de l'indemnité sera retenu ? Ces conditions constituent la garantie du sérieux minimum de l'évaluation par le CNU et auraient dû à ce titre être envisagées dès maintenant, conjointement au décret statutaire et au décret CNU.

Faute des moyens nécessaires à sa réalisation, il est à craindre que le rapport d'évaluation se transforme en un énième rapport d'activité à visée purement bureaucratique, sur lequel l'administration pourra pourtant s'appuyer pour décider de sa politique de primes et de promotions, et sans doute aussi en matière de modulation, quoique cette possibilité ne figure pas explicitement dans le projet de décret. Véritable usine à gaz qui entend évaluer l'ensemble des activités de tous les enseignants-chercheurs tous les quatre ans, le dispositif laisse peu de place à un examen fondé sur la qualité des dossiers, et non sur de seuls critères quantitatifs. Tout comme la mauvaise monnaie chasse la bonne, ces critères quantitatifs ne manqueront pas de se présenter ultérieurement comme un label censé mesurer une qualité.

En outre, on ne peut manquer d'être étonné par la faiblesse des précisions apportées sur les modalités de l'évaluation. Si celle-ci semble désormais devoir être mise en oeuvre par le CNU et non par les seuls Conseils d'administration, il faut mentionner que le dossier envoyé par chaque universitaire doit être accompagné d'une « pré-évaluation » par le Conseil d'administration de son université. Comment s'articulent le champ et l'autorité de ces évaluations ? Rien dans le projet ne le laisse deviner. Où l'on voit que les instances d'administration locales acquièrent en fine dans cette réforme un véritable « pouvoir scientifique » qu'elles n'ont pas vocation à exercer eu égard à leur composition, à leur mode de fonctionnement et aux prérogatives dont elles disposent déjà. On s'étonnera pour finir de la distorsion entre l'importance accordée par le ministère à l'évaluation et l'indigence des modalités prévues pour sa mise en oeuvre. Comme l'autonomie ou la modulation, l'évaluation fait partie de ces idées détournées de leur sens par des moyens contestables.

## Suite du commentaire sur l'enseignant-chercheur peut être soumis à une pression aux fins de modulation

C. Ruet (<http://universitesenlutte.wordpress.com/2009/04/06/le-dernier-avatar-du-projet-de-decret-statutaire/>)

La modulation du service d'un enseignant-chercheur peut avoir lieu à la hausse comme à la baisse ; elle peut concerner les activités d'enseignement comme les diverses tâches relevant des diverses fonctions des enseignants chercheurs.

La protection conférée par le texte consiste en l'exigence d'un accord écrit, mais le caractère très fragile de cette garantie a été de nombreuses fois relevé.

La modulation à la hausse favorise la possibilité de multiples pressions, peu compatibles avec l'indépendance et la sérénité que le Code de l'éducation déclare nécessaires à la réflexion et à la création intellectuelle.

La modulation individuelle des services s'inscrit dans un cadre général déterminé par la loi LRU, le système d'allocation des moyens SYMPA, et l'article 7 III du projet de décret qui dispose : « *les principes généraux de répartition des obligations de service et les décisions individuelles d'attribution de service ne peuvent avoir pour effet de compromettre la réalisation des engagements de formation prévue dans le cadre du contrat pluriannuel entre l'établissement et l'État* ».

La modulation favorise donc également la concurrence et les tensions entre collègues. Les décharges de service légitimement obtenues par les uns pour certaines tâches administratives devront être compensées par une augmentation des heures d'enseignements pour d'autres.

Par ailleurs, quelles seront à terme, dans ce cadre contraint, et dans un contexte de restrictions budgétaires, les conséquences d'un désaccord lorsqu'il aura été demandé à l'enseignant-chercheur d'accepter, dans l'intérêt du service, certaines tâches, administratives ou d'enseignement et qu'il les aura refusées ? Et quelles seront à terme les conséquences d'une évaluation insuffisante en matière de recherche ?

Reste la question de la rémunération de ce travail supplémentaire. L'enseignant-chercheur peut-il être amené - ce qui postule l'existence d'une pression - à accepter un travail gratuit, sans aucune contrepartie, susceptible de rendre de surcroît encore plus difficile l'accomplissement de son travail de recherche<sup>1</sup>, l'enfermant ainsi dans une « punition » dont il ne verrait pas concrètement qu'il puisse y être mis un terme ?

Lors du CTPU du 24 mars 2009, le ministère a introduit un amendement au texte : " *Lorsqu'ils accomplissent des enseignements complémentaires au delà de 128 heures de cours ou de 192 heures de travaux dirigés....., les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire dans les conditions prévues par le décret 83-1175 du 23 décembre 1983*".

Il aurait été plus clair d'énoncer : lorsqu'ils accomplissent des heures d'enseignement au-delà de 128 heures de cours...les enseignants-chercheurs perçoivent une rémunération complémentaire...etc.).

Les enseignements sont-ils susceptibles d'être considérés comme complémentaires, dès lors que le temps de travail de référence est dépassé, toute modulation à la hausse des enseignements s'accompagnant alors d'une rémunération complémentaire, ou bien sont-ils complémentaires seulement en l'absence d'une modulation ou lorsqu'ils sont effectués au-delà du service modulé ? La première interprétation<sup>2</sup> paraît la plus directe, en raison de la référence au seuil des 128 heures et du contexte immédiat du terme utilisé. Le terme "complémentaires", qui fait problème, est en effet inséré dans un paragraphe qui vise à déterminer le temps de travail de référence (Article 7 I).

Cependant il existe une ambiguïté en raison de l'insertion même du terme "complémentaires" ainsi que du maintien de la notion de modulation. Un enseignement est dit complémentaire par rapport à un service (c'est-à-dire qu' «il n'y a pas d'heure complémentaire à l'intérieur même du service attribué »)<sup>3</sup> ; or précisément le service peut être modulé au-delà du temps de travail de référence : " *Le service d'un enseignant-chercheur peut être modulé pour comporter un nombre d'heures d'enseignement inférieur ou supérieur au nombre d'heures de référence mentionné au I*".

Toutefois dans ses discours et communiqués la ministre se réfère au ...service de référence pour déterminer le service au-delà duquel sont rémunérés les heures complémentaires (Voir à cet égard, sur le site du ministère, Rubrique Enseignants-chercheurs, le texte approuvé par le CTPU du 24 mars, Actualité du 23 mars (sic), indiquant que 5 précisions ont été apportées, dont la « *mention du paiement des heures complémentaires au-delà du service de référence* »). Or, comment le service de référence pourrait-il désigner un autre service que le service général et abstrait, distinct du service modulé, individualisé ? Le service de référence est un élément commun, nécessairement déterminé par une norme générale indépendamment des décisions individuelles d'attribution de services, et à partir duquel le service de tel enseignant-chercheur est susceptible de varier.

Il est vrai que le texte lui-même ne fait pas mention du service de référence mais seulement du temps de travail de référence. Cependant la détermination des services d'enseignement par rapport à une durée annuelle de référence, n'implique-t-elle pas l'existence d'un service d'enseignement de référence ?<sup>4</sup> Le service de référence peut cependant être considéré comme incluant à la fois le service d'enseignement de référence et la recherche reconnue comme telle. Il serait assurément plus clair de préciser : « service d'enseignement de référence ».

Il convient donc d'exiger un texte dépourvu d'ambiguïté, seul propre à assurer une sécurité, sans se satisfaire aucunement des déclarations ministérielles.

En revanche pour ce qui concerne la rémunération des tâches administratives (destinées, selon la ministre, à faire, dans le cadre d'un référentiel national, l'objet d'équivalents horaires pour l'instant non précisés) la situation est très claire. Celles-ci ne sont pas comprises dans la rémunération des "enseignements complémentaires" et leur prise en compte dépend de la décision des instances locales. Elles peuvent ainsi soit donner lieu à une décharge de service, soit à une prime, soit à rien.

A cet égard le projet de décret statutaire pourrait être attaqué au regard du principe d'égalité.

Comment en effet pourrait-on soutenir que le principe d'égalité des fonctionnaires d'un même corps n'est pas en cause, alors que des tâches parfaitement identiques et faisant l'objet d'un référentiel national sont susceptibles d'être ou non prises en considération, au gré des décisions locales ?

Certes on pourrait objecter que les tâches administratives sont déjà à l'heure actuelle, prises en considération de manière très variable selon les universités. Mais la situation est complètement nouvelle, dans la mesure où un encadrement national est posé, et dans la mesure où l'objet de la modulation d'un service individuel peut porter sur de telles tâches.

<sup>1</sup> La seule limite posée par le texte en matière de modulation à la hausse est bien vague : « elle doit en outre laisser à chaque enseignant-chercheur un temps significatif pour ces activités de recherche »

<sup>2</sup> Une telle interprétation ne paraît pas cohérente avec la notion même de modulation, qui postule un temps de travail susceptible d'être augmenté sans aucune contrepartie -et telle était bien l'intention initiale du gouvernement. Mais on ne peut exclure que notre action ait pu nuire à la cohérence initiale du projet. Tout succès de la mobilisation sur certains points n'est pas d'emblée à écarter.

Pour Autonome sup, les débats lors du CTPU indiquent clairement que les heures complémentaires commencent au-delà de 128h CM et donc que toute hausse de service conduit à un versement d'HC. Pour ce syndicat une autre interprétation serait contraire à ce qui a été voulu en CTPU.

<sup>3</sup> Selon un collègue publiciste que je remercie de cette précision.

<sup>4</sup> On peut se référer à une communication de la ministre en date du 15 janvier 2009 à la CP CNU (sur le site du ministère) : « Ce projet de texte maintient ainsi un service d'enseignement de référence, déterminé en nombre d'heures, pouvant être modulé, à la hausse ou la baisse, en fonction de la nature des autres activités et leur évaluation par le Conseil national des universités ».

## Textes de loi cités

### Articles L. 123-3 du code de l'éducation

Art. L. 123-3. - Les missions du service public de l'enseignement supérieur sont :

1. La formation initiale et continue ;
2. La recherche scientifique et technique ainsi que la valorisation de ses résultats ;
3. La diffusion de la culture et l'information scientifique et technique ;
4. La coopération internationale.

### Article L952-3

Modifié par [LOI n°2008-112 du 8 février 2008 - art. 2](#)

Les fonctions des enseignants-chercheurs s'exercent dans les domaines suivants :

- 1° L'enseignement incluant formation initiale et continue, tutorat, orientation, conseil et contrôle des connaissances ;
- 2° La recherche ;
- 3° La diffusion des connaissances et la liaison avec l'environnement économique, social et culturel ;
- 4° La coopération internationale ;
- 5° L'administration et la gestion de l'établissement.

En outre, les fonctions des personnels enseignants et hospitaliers et des personnels enseignants de médecine générale comportent une activité de soins, conformément aux articles [L. 952-21](#) à [L. 952-23-1](#).

Les professeurs ont la responsabilité principale de la préparation des programmes, de l'orientation des étudiants, de la coordination des équipes pédagogiques.

Un décret en Conseil d'Etat précise les droits et obligations des enseignants-chercheurs, notamment les modalités de leur présence dans l'établissement.

### Article L952-4

La répartition des fonctions d'enseignement et des activités de recherche au sein d'un même établissement fait l'objet d'une révision périodique. Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs ont compétence exclusive pour effectuer cette répartition.

Pour voir l'intégralité du CODE DE L'EDUCATION, Livre IX, Titre V : <https://guide-iprof.adc.education.fr/xmedia/CODE95.htm>

### Article L112-1

Modifié par [loi n°2006-450 du 18 avril 2006 - art. 12 JORF 19 avril 2006](#) Modifié par [loi n°2006-450 du 18 avril 2006 - art. 14 JORF 19 avril 2006](#)

La recherche publique a pour objectifs :

- a) Le développement et le progrès de la recherche dans tous les domaines de la connaissance ;
- b) La valorisation des résultats de la recherche ;
- c) Le partage et la diffusion des connaissances scientifiques ;
- c bis) Le développement d'une capacité d'expertise ;
- d) La formation à la recherche et par la recherche.