

L'enseignement supérieur en France

Chapitre 4-2

Proposition de Jacqueline Winnepenninckx-Kieser, Toulouse, MODEM 31, le 18 novembre 2004 sur la prise en compte des enseignants dans le supérieur autres que les enseignants chercheurs et sur l'évolution du système de recrutement et de formation des enseignants
Analyse de la situation des enseignants dans l'enseignement supérieur.

L'enseignement dans le supérieur est assuré par les enseignants-chercheurs avec statut de maître de conférences (MCF), MCF avec habilitation à diriger des recherches (HDR) et professeur des Universités, correspondant à des obligations dégressives d'heures d'enseignement : MCF : 192 h, professeur 96h. Le complément de service est consacré aux travaux de recherche qui sont de niveau très différent selon l'affectation (cf la contribution de J.F Petiot) et à des tâches administratives diverses.

Hors de ces statuts d'enseignants chercheurs, interviennent deux autres catégories d'enseignants : les PRAG (professeurs agrégés du secondaire rattachés à l'enseignement supérieur) et les vacataires (doctorants et professionnels).

Les PRAG assurent un service d'enseignement de 384 h et doivent assurer des tâches administratives diverses (encadrement d'équipe de vacataires, gestion des listes d'étudiants, etc.). Ils ont été recrutés souvent sur leur projet de préparer une thèse : ils essaient donc de faire de la recherche en plus de leurs tâches d'enseignement et d'administration.

Les vacataires, en dehors des adjoints d'enseignement que sont les doctorants avec statut d'ATER (96 h d'enseignement), n'ont aucun statut particulier, sont payés à la vacation horaire (environ 40 € de l'heure). Afin d'éviter d'être considéré comme des salariés à part entière par l'Etat, ils ne peuvent pas assurer plus de 187,5 h dans le public, ils complètent donc leur service dans d'autres établissements d'enseignement supérieur privé. Ce sont pour la plupart des titulaires de doctorat et/ou des professionnels reconnus dans leur spécialité.

L'enseignement supérieur ne pourrait pas fonctionner sans eux : au sein de l'école d'ingénieurs dans laquelle je suis titulaire PRAG, dans mon secteur, les Sciences Humaines, les PRAG sont aussi nombreux que les enseignants chercheurs (statut MCF) et les vacataires assurent 60% des heures totales de cours.

A la suite des manifestations du printemps dernier, les enseignants chercheurs ont obtenu un certain nombre d'avantages, comme celui de voir leurs heures de TP (valorisées antérieurement à 0,85h TD) payées en heures TD entière. MAIS le gouvernement a spécifié aux établissements que cet avantage devait être attribué à BUDGET CONSTANT. Ce qui a

obligé les établissements à rechercher des économies sur les autres catégories d'enseignants, avec pour résultat, une diminution de salaires pour les PRAG et les vacataires, avec des arguments très spécieux du type « on ne rémunère plus les heures de surveillance des évaluations comme c'est inscrit dans les textes ». Or dans beaucoup de spécialités (langues, gestion etc...), ces évaluations ne prennent pas la forme d'évaluations avec sujet à traiter en amphi, mais sont constitués de projets, d'oraux, etc. participant ainsi à une évolution de la pédagogie tout à fait favorable à la formation des étudiants. L'attention et la compétence de l'enseignant est donc largement plus mobilisée que dans les surveillances d'examen.

L'application de cette mesure implique donc une démotivation des personnels concernés.

Au-delà du caractère anecdotique de l'application de cette mesure se pose la question de la reconnaissance des différentes catégories d'enseignants qui exercent dans le supérieur et des tâches accomplies par chacun. Différents personnels ont été recrutés au fil du temps pour pallier les déficiences du système de recrutement formel et réaliser des économies mais sur le terrain, les cours sont affectés indifféremment à des titulaires ou des vacataires, créant ainsi des distorsions considérables de rémunération entre les différentes catégories pour des missions identiques.

Si la réforme actuelle conduit à mieux reconnaître les recherches réellement effectuées par les enseignants chercheurs, elle ne prévoit pas vraiment d'incitation à la formation continue ni de sanction en cas de « pantouflage » (se contenter d'assurer ses 192h de cours), ni surtout ne propose pas de système très clair quant à l'évaluation des tâches des uns et des autres, autre que l'évaluation de la recherche, car il repose sur le pouvoir tout puissant du Président de l'Université, avec les risques de subjectivité, de copinage et d'inégalité entre les universités.

Propositions :

Pour une meilleure efficacité du système, il faudrait donc instaurer un système transparent et égalitaire de l'évaluation des tâches des différentes catégories de personnel.

Plus largement, si on veut que l'enseignement supérieur soit plus efficace (les enseignants mieux formés, le recours aux compétences multiples plus facile), en dehors d'une réévaluation des traitements proposés dans les autres contributions (un jeune diplômé ingénieur a un salaire plus élevé que les enseignants de l'école qu'il vient de quitter...) il faut introduire plus de souplesse : qu'il y ait plus de passerelles entre le public et le privé, entre l'entreprise et l'université. Un enseignant peut donner des cours de gestion d'entreprise pendant toute sa carrière sans avoir jamais ouvert la porte d'une entreprise. Il n'y a pas d'incitation réelle à la mobilité : un professeur qui voudrait intégrer une entreprise provisoirement doit démissionner de son poste de titulaire, ou pour un poste à temps partiel,

solliciter une autorisation d'exercice d'heures en plus du service d'enseignement dont la rémunération ne peut excéder 30% du traitement du fonctionnaire. Inversement, les professionnels qui interviennent dans l'université ont un statut précaire et une rémunération peu attractive, sauf négociation particulière reposant sur des critères opaques.