

LA - CÉGÈTE

LE SYNDICAT CGT DE L'UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE

syndicat-cgt-bureau@univ-amu.fr — Tel: 04.13.55.11.66



Préavis de grève à AMU afin de préserver l'Institut d'Histoire de la Philosophie

Après le succès de la pétition à l'initiative du Comité de lutte «Étudiant, défends tes droits» qui dénonce la volonté de fermer l'Institut d'Histoire de la Philosophie (IHP), qui accueille entre autres la discipline qu'est l'ergologie. Pourtant ce laboratoire fonctionne correctement compte tenu des difficultés qu'il rencontre avec la perte de moyens humains. Les enseignant-es de l'IHP assurent une part importante des enseignements de licence et de master. Ce laboratoire, jouit d'une forte activité scientifique, d'un taux de publication élevé et d'évaluations très positives de la HCERES.

Pour ces raisons, la CGT FERC Sup, aux côtés des personnels concernés, s'oppose à la fermeture programmée de l'IHP, ainsi qu'à la disparition de l'ergologie au sein d'AMU (parcours M1, M2 et axe de recherche).

Afin que les personnels de l'IHP puissent exprimer cette opposition, la CGT FERC Sup dépose un préavis de grève pour le 9 juin 2022.

Signer la pétition «Aix-Marseille Université assassine la philosophie, non à la fermeture de l'IHP»:

<https://www.change.org/p/aix-marseille-université-assassine-la-philosophie-non-à-la-fermeture-de-l-ihp>



Une force
à vos côtés

« J'évalue, tu évalues, il/elle évalue, etc. » : quand l'ESR est pris d'une fièvre de l'évaluation

Mi-avril 2022, je reçois un mail d'un collègue enseignant-chercheur : « Alors, quand est-ce que l'on se cale un créneau pour avancer sur notre projet d'article de recherche en stand-by depuis quelques mois ? On a été bien pris par nos cours, puis les examens, puis les corrections de copies, puis les examens de rattrapage pour les étudiants absents pour cause de Covid, puis les corrections de ces rattrapages, mais maintenant c'est bon. »

Effectivement, cela fait des mois que je n'ai pas trouvé le temps de me remettre un peu sereinement à ce papier... Il est très difficile de faire de la recherche sur des temps de travail fractionnés du fait du caractère multi-tâches de notre métier. Dispersion et recherche ne font clairement pas bon ménage, cette dernière demandant force de concentration sur des périodes suffisamment longues pour avancer correctement.

Mais en fait, alors que l'année universitaire se termine, en tous cas du point de vue des étudiant-es, du côté des enseignant-es-chercheur-euses c'est loin d'être le cas... D'ailleurs, cela participe toujours d'une petite irritation ou d'un sourire crispé quand les étudiant-es ou même certain-es collègues ou des proches nous souhaitent de bonnes vacances au printemps, sous-entendant que nous serions « tranquilles » jusqu'à la reprise des cours en septembre...

Bref, nous prenons nos agendas avec ce collègue avec lequel nous caressons l'espoir de nous adonner à ce qui est censé occuper la moitié de notre temps de travail : la recherche.

Et là, désillusion... Moi : « Attends, en fait j'ai l'auto-évaluation de mon master à faire pour l'HCERES fin avril, puis je suis de COS [comité de sélection] pour deux postes de MCF, en même temps j'ai les évaluations des dossiers d'ATER du côté des doctorant-es, et du côté des étudiant-es candidatant à mon master j'ai les dossiers d'Études en France et de e-candidat à traiter pour début juin. Et, mince j'ai aussi des reviews [évaluation toujours] de papiers à faire pour des ateliers doctoraux, des congrès et d'autres pour des revues ». Lui : « Ah ben dis donc... bon tu me diras, moi j'ai aussi 2 COS, un de MCF et un de PU, et des évaluations à faire pour des projets de recherche du côté de l'ANR et pour des bourses de thèses CIFRE pour l'ANRT... et j'ai la commission d'évaluation des demandes de bourses de post-doctorats pour l'institut... Mais ne t'inquiète pas, ça devrait se calmer mi-juin, enfin après on devra finaliser les emplois du temps pour la rentrée, et notamment faire les services des ATER quand on aura la validation par la DRH. Bon et on a

les rattrapages des licences quand même aussi, chaque année on oublie que ça n'est jamais fini... ». Moi : « Et tu oublies les suivis des mémoires des étudiant-es de M1 et de M2 et les jurys de soutenances !... Ah et par contre, on se verra courant juin car on est tous les deux de comités d'évaluation de l'avancement des thèses de nos laboratoires ». Lui : « Tu comptes prendre des vacances cet été ? car si c'est le cas, je ne vois pas bien quand est-ce qu'on va trouver le temps d'écrire en fait ? »...

Alors, pour ôter tout doute aux lecteur-ices, ce dialogue est absolument réel et malheureusement n'est en rien exagéré... Il renvoie à des activités et des instances d'évaluation qui concernent toutes les disciplines et les composantes universitaires. Pour expliciter un peu ces sigles qui composent cette jungle de l'évaluation, pointons en quelques manifestations ici. Les COS sont les comités de sélection, composés d'enseignant-es-chercheur-euses, qui évaluent et font les classements des candidat-es sur les postes de maîtres.ses de conférences (MCF) et de professeur-es des universités (PU); entre avril et mai les enseignant-es-

chercheur-euses sont fortement mobilisé-es par ces concours de recrutement. Les ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche) sont les contrats attribués à des étudiant-es en cours de thèse ou en attente d'insertion professionnelle, auxquels sont attachées des heures d'enseignement dans les composantes ; ici on peut compter entre 2 et 4 réunions entre mai et septembre. L'HCERES (Haut Conseil de l'évaluation de

la recherche et de l'enseignement supérieur) est l'autorité nationale qui conduit les évaluations des formations universitaires (et décide d'attribuer ou pas les accréditations ministérielles indispensables pour maintenir et faire évoluer les formations existantes et pour pouvoir en ouvrir de nouvelles), des laboratoires, des écoles doctorales et des établissements et de leurs regroupements divers et variés. La 1ère phase d'auto-évaluation des formations (documents qui seront ensuite évalués par l'HCERES) des formations nous a occupés, avec l'ensemble des instances dirigeantes de la composante et tous les responsables de formation, pendant plus de deux semaines en équivalent temps plein cette année... Continuons cette exploration de la jungle de l'évaluation. L'ANR (agence nationale de la recherche) est l'agence de moyens qui finance sur la base d'appels d'offres compétitifs les projets de recherche retenus, quand l'ANRT (association nationale de la recherche et



de la technologie) attribue des bourses de thèse à cheval entre académie et entreprise, dites bourses CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche). Cela fait beaucoup et encore il n'a pas été fait référence ici aux dispositifs nationaux de type Programmes d'investissement d'avenir (PIA) ou européens (notamment les bourses de l'ERC – European Research Council), tous basés sur un principe de mise à disposition de ressources conditionnée à appel à projet et sélection élitiste.

Toutes les entités sont soumises à évaluation dans l'ESR et à de multiples moments et occasions. Les individus sont évalués, les projets de recherche sont évalués en amont et en aval, les équipes et les laboratoires sont évalués, les « produits » de la recherche (communications, rapports, articles, etc.) sont évalués, les formations et les écoles doctorales sont évaluées, les établissements sont évalués, et toutes les autres structures – ainsi les nouveaux instituts d'établissements financés sur les fonds des initiatives d'excellence – le sont également. Du côté des évaluations individuelles, les étudiant-es, les doctorant-es, les post-doctorant-es, les précaires, les permanent-es, tout le monde est évalué, pour pouvoir entrer dans l'ESR, pour y rester, pour avoir les moyens de travailler, pour y progresser.

Nouveauté de l'année 2022, en plus des traditionnelles démarches des un-es et des autres pour obtenir des promotions (pour changer de grade ou de corps), se sont rajoutés les dossiers de demandes de primes individualisées introduites avec le RIPEC (régime indemnitaire des personnels enseignant-es et chercheur-euses) et le RIFSEEP (régime indemnitaire des personnels BIATSS). Pour les enseignant-es et chercheur-euses, les dossiers d'avancement « classiques » étaient à rendre mi-février, ceux de demandes de primes fin mars (pour l'anecdote savoureuse, le délai a dû être décalé car la plateforme numérique du Ministère n'a pas supporté le dépôt d'autant de dossiers, intervenant exactement en même temps que celui des candidatures des jeunes docteur-es pour les postes de maîtres-es de conférences). Une bonne partie des collègues enseignant-es-chercheur-euses a ainsi passé les mois de janvier, février et mars à faire des dossiers dans lesquels il s'agit de (se) mettre en avant que l'on travaille, et mieux que ses collègues, au lieu de travailler... Quand d'autres ont passé les mois suivants à évaluer les premiers, au lieu de travailler...

Alors certes, certains exercices d'évaluation sont quasiment incontournables... La qualité de la recherche passe par une friction avec les pairs, et par des processus de relectures, de débats, de controverses scientifiques, indispensables bien que – nous ne sommes pas naïfs – jamais exempts de rapports de force et d'effets de réseaux et d'influence.

Si on considère les recrutements des étudiant-es, quand pour un master 1 qui a une capacité d'accueil fixée à 90 on reçoit 600 candidatures par le biais de la plate-forme e-candidat de l'Université et 400 candidatures par la plate-forme Études en France du Ministère des Affaires étrangères en connexion avec

les ambassades de nombreux pays étrangers... il faut bien opérer une sélection... Il est déjà complexe de gérer une formation de M1 avec 90 étudiant-es, quand nous devons fonctionner avec un sous-effectif chronique, un taux d'encadrement très faible et des moyens réduits à pas grand-chose... Même en réclamant de manière légitime des moyens supplémentaires, nous ne pouvons accueillir 1 000 étudiant-es, qui plus est dans un domaine pour lequel les débouchés ne sont pas infinis...

De la même manière, on ne peut probablement pas donner de poste de MCF à tous les jeunes docteur-es, mais pour autant quand on considère dans des disciplines en tension comme la sociologie comment des centaines de docteur-es de très bon niveau se disputent moins de 10 postes... cela produit un sentiment d'immense gâchis qui a du mal à se dissiper...

Si l'évaluation est partie intégrante du fonctionnement de l'ESR, le caractère pénurie des ressources (qui procède là en partie de choix politiques) exacerbe le besoin d'évaluation, de tri donc, et le caractère parfois hyper-compétitif et donc excluant de certaines procédures d'évaluation/affectation de moyens (devenus) rares.

Politiquement, il est encore plus compliqué d'accepter les argumentaires quant au caractère fondé des évaluations, parmi d'autres exemples, des projets de recherche (selon des procédures très exigeantes et sélectives, ainsi les projets de l'UE ou de l'ANR) plutôt que d'assurer, par le biais de dotations honorables aux laboratoires, que les enseignant-es-chercheur-euses (recrutés-es donc après des procédures déjà très sélectives) aient les moyens de faire leur travail. Il en est de même des primes individuelles « au mérite », alors que la question véritable est celle du niveau du traitement et de son gel conduisant à un recul important sur le temps long du pouvoir d'achat. Les solutions choisies sont toujours du côté de la mise en concurrence et de la promotion de l'individualisme conduisant à devoir – pour avancer – se mettre en avant au détriment de ses collègues. Ici, clairement on est sur des jeux à sommes nulles, car ce que certains obtiennent se fait au détriment des autres. C'était déjà le cas sur les promotions au cours de la carrière, créant tensions, jalousies et fragilisation des collectifs de travail, c'est désormais le cas en plus des primes (ponctuelles, réversibles et donnant lieu à une course perpétuelle).

Contestables dans leur justification et aussi dans leur pertinence quant aux effets produits, ces travaux d'évaluation croissent en importance et incombent à des enseignant-es-chercheur-euses en sous-effectif qui s'épuisent à conduire de front une multitude d'activités à la nature différente. La pression est forte autour de notre engagement dans ces évaluations qui finissent par devenir les tâches inévitables et incompressibles, passant avant toutes les autres. Dire et alerter ici sur le fait que la perte de sens nous guette est un euphémisme...

L'omniprésence des évaluations traduit le manque de confiance dans les personnels de l'ESR qu'ont des

instances dirigeantes qui appréhendent souvent mal la nature de nos activités et la puissance de l'ethos professionnel qui animent individus et collectifs de travail. Comprendre que la recherche notamment demande du temps et ne soit pas prescriptible est complexe pour des gens qui viennent d'autres univers. Or si on pouvait prévoir précisément ce qu'on allait faire et trouver en recherche, en étant sûr ex ante (dès le départ) du quoi, du quand, du comment, en étant capable de chiffrer les ressources (inputs) qui vont être nécessaires et de décrire ce que cela va produire en outputs (économiques, réputationnels ou autres), et bien... ça ne serait pas de la recherche... Accepter que cette activité si spécifique appelle d'importantes marges d'autonomie, pour s'adapter à l'incertitude forte et intrinsèque qui caractérise l'activité d'exploration de l'inconnu, semble être difficile pour des responsables préoccupés de mise sous contrôle et de planification (animés visiblement par la crainte ou la conviction que l'autonomie dans le travail conduit forcément les personnels académiques à en faire le moins possible, Taylor et son obsession de la « flânerie systématique » ne sont pas si loin...). Il en est de même visiblement de la difficulté de nos dirigeants à reconnaître qu'il n'y a pas d'évaluation de qualité en dehors de la communauté des pairs, quand les sujets sont d'une telle technicité que seul-es des expert-es (et donc des enseignant-es-chercheur-euses du même domaine, souvent étroit, appelant à mobiliser des expert-es au niveau national et international) sont en mesure d'appréhender à sa juste valeur des projets et des réalisations. La remise en cause du CNU (conseil national des universités) par le gouvernement actuel, sans que l'on n'en comprenne le régime de justification, est ici emblématique de cette mise en tension de l'ESR dont les fonctionnements spécifiques irritent visiblement.

En résumé, en tant qu'enseignant-e-chercheur-euse nous passons un temps fou (déraisonnable) à évaluer et à se faire évaluer, plutôt qu'à travailler. Il en ressort beaucoup de temps passé (perdu ?) pour les personnels « à dire ce qu'on fait, plutôt qu'à faire », et pour les instances dirigeantes (aux différents niveaux) à contrôler plutôt qu'à faire confiance et accompagner le travail des personnels. On se demande souvent, sur le plan collectif, si quelqu'un a intégré les ressources englouties par toutes ces tâches liées à l'évaluation et si, le supplément de productivité réputé obtenu par ces évaluations (mettre sous pression, affecter les moyens aux meilleurs) n'est pas absorbé par le coût des procédures elles-mêmes... Cela laisse songeur... Plus avant, cela met dans des conflits de rôles et de valeurs des personnels académiques qui peuvent, par conviction et identité professionnelle, être opposés au principe de l'évaluation de tout et tous, et tout le temps, mais qui n'ont guère d'autre choix que de jouer ce jeu ou d'en sortir complètement... Quand y compris certaines entreprises privées suppriment tout système d'évaluation de leurs salariés, l'acharnement de l'ESR à déployer des techniques « modernes » (néo-libérales donc) de management basé sur le diptyque planification-contrôle génère a minima du scepticisme...



En bref...

Eco-défi !

Nouveau marché public pour le nettoyage des locaux, nouveau prestataire, c'est reparti pour le changement des distributeurs : essuie mains, papier toilette, savon liquide !

On aurait pu penser qu'en changeant de marché, l'entreprise s'adapterait à l'existant. Que nenni ! Il faut de nouveau tout remplacer !

Plus largement, à quand une démarche éco-exemplaire en matière de réduction des déchets et l'intégration de critères de réduction de la nocivité des produits ménagers utilisés ?

Quand les coquilles se logent à des endroits cocasses

Contribuer à la maîtrise du français et faciliter l'accès et l'usage de notre langue, c'est l'une des missions de la délégation générale à la langue française et aux langues de France du ministère de la Culture.

Pourtant, que peut-on lire sur leur site ? « simplification de la langue administrative » et « rectifications de l'orthographe » : effectivement, il va falloir rectifier !



Élections professionnelles
Du 1er au 8 décembre 2022