

Une lecture de la CP-CNU sur le rapport sur l'autonomie des universités de l'ANRT – 12 février 2025

L'Association Nationale de la Recherche et de la Technologie (ANRT) a publié récemment un rapport intitulé « L'autonomie des universités. L'âge de la stratégie », rédigé en novembre 2024, à l'initiative du groupe de travail Système Français de Recherche et d'Innovation (SFRI) de l'ANRT FutuRIS. Il sera présenté publiquement jeudi 13 février 2025. Ce rapport mentionne à plusieurs reprises le CNU, son rôle, et son fonctionnement. Aussi, la Commission Plénière du Conseil national des Universités (CP-CNU) se doit d'apporter une réponse aux réflexions et informations mentionnées dans ce rapport.

La CP-CNU regrette le parti pris et les biais méthodologiques de ce document. Ainsi les implicites sont nombreux, et ce dès l'introduction. Les interlocuteurs consultés (15 hommes, 2 femmes) sont représentants de l'État, les présidents des universités, les ministres de l'ESR successifs ou de des Affaires Étrangères, des entreprises ; aucun représentant des corps intermédiaires n'a été interrogé pas plus que ceux de la CP-CNU, alors même que son travail et son rôle sont cités.

Le document montre d'ailleurs une méconnaissance totale et *a minima* biaisée du fonctionnement et de rôle d'expertise du CNU, qui n'est pas considéré comme un partenaire avec lequel il serait fructueux de coopérer mais comme un frein, un élément avec lequel lutter. La CP-CNU n'est-elle pourtant pas une instance représentative de la diversité et de la pluralité des enseignants-chercheurs et enseignantes chercheuses qui font l'Enseignement Supérieur et de Recherche (ESR) ?

D'une manière générale, il est frappant que les universités soient définies non pas par leur personnel ou leur mission mais par leur direction autrement dit leur président, que les personnels ne sont évoqués que comme défenseur de corporatismes.

C'est donc sans surprise que le document considère que la seule réforme possible est l'autonomie des établissements.

La CP-CNU considère qu'aucune réforme de l'enseignement supérieur et de la recherche ne pourra se faire sans connaître et prendre en compte les aspirations et les propositions des personnes qui le font vivre au quotidien.

Il est grand temps, si nous voulons, dans un objectif commun, contribuer à développer le service public de l'Enseignement supérieur et de la recherche et atteindre un enseignement et une recherche de qualité dans le respect du bien-être, des conditions de travail dignes de ces personnels et de ces usagers, apprendre à se respecter davantage et à travailler non pas comme des opposants mais comme de véritables partenaires.

Vous trouverez ci-après l'analyse de la CP-CNU du texte de l'ANRT.

La CP-CNU a lu attentivement ce rapport et souhaite partager les remarques et réflexions suivantes.

Dès l'introduction, les implicites sont nombreux :

- le renforcement de la qualité de la recherche française passe par l'augmentation de l'autonomie d'où l'acte 2,
- la grille de lecture est l'Association européenne des universités, donc il ne sera pas pris en compte la spécificité du service public à la française,
- réformer l'université égale gagner en autonomie et il y a une pression à l'autonomie et une quête d'autonomie.

Rien n'est dit par qui est faite cette pression. Deux réponses peuvent être trouvées plus loin dans le texte : d'abord par l'histoire (une évolution « naturelle », comme si l'histoire ne résultait pas de contextes et de choix) puis par les universités elles-mêmes qui sont définies non pas par leur personnel ou leur mission mais par leur direction autrement dit leur président. En conséquence, les politiques publiques ne sont que des victimes de cette injonction à réformer qui vient des universités elles-mêmes et non pas le résultat d'une politique concertée au niveau des gouvernements, et d'un choix de modèle de gestion.

Une des solutions à cette injonction serait en premier lieu la comparaison à l'international (sans prendre en considération les spécificités de la société française) et en second lieu l'autonomie présentée comme la réponse à des problèmes endogènes aux universités.

Le rapport entend se concentrer sur la problématique suivante : est-ce qu'une autonomie accrue permettrait au SFRI d'améliorer sa performance ?

Le reste du rapport organisé, en quatre parties concernant tous différents aspects de l'autonomie, impose l'idée que « l'évolution de l'autonomie résulte des rapports de force entre parties prenantes du monde universitaire : les présidents d'université, le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (ESR), le CNU, les syndicats ». Tout est dit, le CNU n'est pas considéré comme un partenaire avec lequel il serait fructueux de coopérer mais comme un élément avec lequel lutter et entrer en rapport de force.

La première occurrence du CNU vient dès l'historique pour rappeler que celui-ci est « *l'instance consultative et décisionnaire des enseignants-chercheurs* », mais pour expliciter le fait que le président n'a « *qu'une autorité limitée sur son principal levier d'action, la gestion des ressources humaines* » sous-entendant que le CNU est un frein au pouvoir du président d'autant plus que la philosophie des personnels repose selon les auteurs du rapport sur le corporatisme au dépend de la représentativité.

L'introduction se conclut sur l'équivalence entre « *réformer l'université* » et « *gagner en autonomie* », mais n'y aurait-il donc qu'un seul modèle de réforme ? Les interlocuteurs consultés par les auteurs du rapport sont

les représentants de l'État, les présidents des universités, les ministres de l'ESR successifs ou de des Affaires Étrangères, des entreprises et aucun représentant de la CP-CNU, ni des corps intermédiaires. Ce qui induit forcément un biais méthodologique.

Une des réponses à la problématique du rapport tient à deux objectifs : amélioration du niveau de la diplomation et le renforcement des relations universités-entreprises.

Logiquement le rapport conclut que du point de vue des politiques publiques il est donc nécessaire d'encourager la recherche partenariale, sans mentionner les effets pervers que celle-ci pourrait apporter.

Pour les auteurs, l'autonomie est souvent assimilée en France à l'indépendance des enseignants-chercheurs. Effectivement la liberté académique est actuellement un sujet, mais dans le sens d'une remise en cause de ce droit avec des atteintes de plus en plus nombreuses à ce principe, notamment pour les EC travaillant à l'étranger.

L'autonomie se décline en quatre thématiques : organisationnelle, financière, gestion des RH, académique et ces thématiques sont rapportées à différents contextes culturels et historiques. Même si les auteurs sont prudents quant à une comparaison de systèmes différents, la spécificité française n'est toutefois pas prise en compte. Sur ces quatre thématiques, les auteurs s'interrogent sur leurs perceptions par les acteurs du SFRI, encore une fois ce qui pose problème est la nature des personnes interrogées. La CP-CNU n'est-elle pas une instance, la seule instance, représentative de la diversité et de la pluralité des EC qui font l'ESR ? Même si elle ne représente pas tous les corps de métiers et les statuts de tous les personnels des universités, son expertise en matière des enseignants-chercheurs n'est plus à démontrer.

Le rapport insiste sur la situation des personnels dont certains avec un statut de fonctionnaire. Les auteurs déplorent ce fait et propose de travailler dans ce cadre pour « *trouv(ées)er des marges de manœuvre qui permettent de recruter des chercheurs-stars par exemple à des tarifs compétitifs, à encourager financièrement des cadres performants, etc.* ». Bien évidemment, rien n'est dit sur les effets délétères de cette mise en concurrence des personnels. Pourtant des exemples dans d'autres secteurs du service public (les transports par exemple) pointent et ont montré les conséquences désastreuses de cette concurrence qu'elle soit sur le plan des statuts ou sur la différenciation salariale par l'instauration de primes.

Cette grande diversité des statuts des personnels est donc un frein à l'autonomie des universités, les présidents déplorent que l'université ne puisse gérer les carrières ou les rémunérations et qu'elle « *subit économiquement les décisions de l'extérieur, comme celle du CNU pour la promotion des enseignants-chercheurs* ». La conclusion est que « *le rôle du CNU dans la carrière d'un enseignant-chercheur peut parfois limiter la fluidité dans les relations entre l'université et le monde économique et industriel* », que le CNU « *privilégie la recherche académique et les publications dans la carrière des enseignants-chercheurs, les incitant peu à consacrer du temps pour préparer leurs enseignements ou à s'impliquer dans des activités de*

recherche collaborative » et propose la création d'un statut d'enseignant -chercheur travaillant à mi-temps dans l'entreprise et dans l'université. La CP-CNU a beaucoup de choses à dire sur ces derniers points et aurait pu enrichir utilement les réflexions et conclusions de ce rapport. Les réflexions sur lesquelles s'appuient les auteurs du rapport démontrent une méconnaissance totale et *a minima* biaisée du fonctionnement et de rôle d'expertise du CNU. Ce n'est pas l'expertise du CNU qui pousse à limiter le temps passé à préparer des enseignements par les enseignants-chercheurs. Au contraire, l'évaluation des dossiers des EC prend en compte scrupuleusement toutes les missions de ces derniers dont bien entendu l'enseignement à part égale avec la recherche. Ce qui limite le temps de préparation des enseignements et au-delà le temps consacré à la recherche est justement la dégradation constante des conditions de travail des personnels, l'accroissement par incrémentation des tâches et des missions, le travail invisibilisé et l'accroissement exponentielle des tâches administratives, bref les conséquences des différentes réformes de l'ESR, toujours opérées sans concertation avec les personnels. Pour finir, les auteurs du rapport se sont-ils interrogés sur la diversité des disciplines qui composent l'ESR ? Si pour certaines d'entre elles, un statut à mi-temps avec les entreprises pourrait éventuellement être envisageable, *quid* des disciplines qui ressortent des Humanités au sens large ?

La dernière partie du rapport reprend à juste titre les oppositions du CNU à l'absence de qualification pour le recrutement des maîtres de conférences et à la modulation de service, car cela remettrait en cause le statut des EC. Mais, il apparaît illogique pour les auteurs du rapport que le doctorat ne suffise pas à assurer de l'excellence de son détenteur et donc à son recrutement. Ils proposent un recrutement sur la foi du diplôme assorti d'une interdiction du recrutement dans l'université d'origine. Deux choses interrogent, le doctorat est reconnu dans les universités contrairement aux entreprises avec lesquelles une plus grande collaboration est demandée par les auteurs du rapport. Il faudrait déjà commencer à améliorer ce point. Ensuite, la problématique du localisme est une question réelle, source de réflexions de la part des universités et du CNU dont il faut prendre en compte toutes les composantes (vivier de recrutement, retour sur investissement, mutations quasi impossibles, etc.). Enfin, le rapport conclut sur la nécessaire différenciation accrue des universités et des établissements sans prendre en compte la problématique territoriale et donc le principe d'accès au service public (principes de continuité et d'égalité des Lois de Rolland).

Tant que la philosophie de l'ANRT et donc des ministères se situe sur un plan conflictuel avec les différents acteurs de l'ESR, rien ne pourra sortir de bon de ces productions de littérature grise et des réformes impulsées par le haut en méconnaissance totale des aspirations et des propositions des personnes qui font vivre au quotidien ce service public de l'ESR.

Il est grand temps, si nous voulons, dans un objectif commun, contribuer à développer le service public de l'Enseignement supérieur et de la recherche et atteindre un enseignement et une recherche de qualité dans le respect du bien-être, des conditions de travail dignes de ces personnels et de ces usagers, apprendre à se respecter davantage et à travailler non pas comme des opposants mais comme de véritables partenaires.