

Point de vue de la section 27 (Informatique) **« Évaluation des enseignants-chercheurs »**

Préambule

Nous réaffirmons notre volonté de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du service public d'enseignement supérieur et de recherche, notre attachement profond à l'évaluation par les pairs et notre souhait de faire progresser les conditions d'exercice de nos missions de service public telles qu'elles sont prévues par nos statuts, et plus particulièrement enseignement, recherche et participation à la vie collective.

Nous sommes conscients des limites d'une démarche d'évaluation : comme dans toute assemblée, privée ou publique, malgré tous les efforts entrepris, un pourcentage faible mais non nul de personnes restera hors de portée de notre action, ce que nous devons assumer collectivement. Enfin nous ne nous substituons pas à un service de gestion des personnels.

Par ailleurs, ni le développement de propositions précises, ni la construction de méthodes ne peuvent être réalisés tant que les objectifs et les usages de l'évaluation ne sont pas précisés et cadrés.

Principes

Nous sommes très sensibles à la préservation de la cohésion de la communauté universitaire, cohésion qui est trop souvent malmenée ; nous sommes très attachés au maintien du «lien social» qui a su être tissé au sein de nos établissements depuis plus de cinquante ans. Nous sommes, enfin, soucieux de préserver les équilibres subtils et fragiles, les solidarités entre collègues, qui ont pu être construits au sein de nos UFR, départements et laboratoires. Ce patrimoine est infiniment précieux, cette tradition est nôtre et nous en revendiquons pleinement l'héritage. Il est le garant de la pérennité de l'université et de son bon fonctionnement.

Ainsi, afin de faire fructifier un tel patrimoine, et donc d'améliorer le fonctionnement du dispositif, l'évaluation ne doit être ni une sanction ni un exercice de complaisance.

Il s'agit d'un exercice délicat qui se doit de placer l'être humain au cœur de ses préoccupations et qui doit s'effectuer dans le cadre d'un dialogue. Pour assurer la cohésion de la communauté universitaire, l'évaluation doit être conçue avant tout comme un éclairage apporté aux collègues dans l'exercice de leur métier. Dans cette optique, l'évaluation :

- ne saurait être normative ;
- se doit d'être qualitative et non pas quantitative ;
- ne doit en aucun cas aboutir à un classement réducteur.

Elle doit donc être découplée, dans le calendrier, de la procédure de promotion : des critères différents sont utilisés dans l'un et l'autre cas. Le résultat de l'évaluation doit aider les collègues à bien se positionner dans leur environnement et ne doit en aucun cas servir à justifier une sanction.

Elle doit être décorrélée de tout processus relevant de la compétence de l'AERES. L'AERES évalue les structures et leurs performances, le CNU évalue l'activité d'êtres humains : la différence est de taille et les méthodes doivent être différentes. Ainsi, l'évaluation doit prendre en compte le contexte dans lequel nos collègues évoluent : plutôt que de procéder par vagues sur la base des mois de naissance, nous préconisons une évaluation par zones géographiques.

L'évaluation doit impliquer tous les acteurs du dispositif : directeurs de laboratoire, directeurs de département, directeurs d'UFR car ils sont redevables des décisions qui auront pu conduire tel ou tel à être en retrait sur certaines facettes de notre métier, tout comme sont redevables les pouvoirs publics des politiques menées depuis près de trente ans et qui ont eu des effets néfastes sur l'exercice du métier (alourdissement du service d'enseignement, contingentement des promotions MCF et PR, ...).

Ainsi, nous souhaitons être maîtres d'un calendrier qui nous soit propre et qui ne soit nullement lié aux calendriers d'autres instances d'évaluation. Nous proposons une révision de la périodicité de l'évaluation (6-7 ans).

Le 14 mars 2012 – les membres du CNU 27