

Rayonnement de la science politique

Les nouvelles attributions du CNU confèrent à ces élections une importance capitale. Le CNU qui doit être élu est en effet le premier à avoir explicitement pour mandat non seulement la qualification des docteurs et (en partage avec les universités) la gestion des promotions et l'attribution des CRCT, mais aussi l'évaluation des enseignants-chercheurs. Cette mission nouvelle nous conduit à afficher clairement les principes qui guideront notre action en la matière.

Nous estimons que **la mise en place d'une procédure d'évaluation globale et périodique des enseignants-chercheurs réalisée avec rigueur et impartialité par des pairs** constitue dans son principe une mesure positive. Nous pensons que chaque universitaire ne doit pas avoir à craindre de voir porté un regard extérieur sur la manière dont il ou elle fait face à la diversité des missions qui lui sont imparties et proposées, à l'instar de ce qui existe depuis très longtemps pour les chercheurs du CNRS, à la condition expresse que, comme pour ces derniers, **cette tâche soit confiée à un organisme majoritairement composé de pairs élus.**

Nous pensons que pour asseoir sa légitimité, **le CNU devra exercer le plus rigoureusement et le plus impartialement possible cette mission**, de sorte qu'elle ne puisse lui être contestée par des universités plus que jamais tentées de lui substituer leurs propres procédures d'évaluation. Il devra également affirmer clairement son autonomie vis-à-vis de l'AERES.

Considérant cependant **la très grande ambiguïté des objectifs assignés à l'évaluation** des enseignants-chercheurs et **les effets nocifs de la manière dont les évaluations réelles se sont mises en place à tous les niveaux au cours de ces dernières années** (bureaucratisation, recours systématique et incontrôlé à la bibliométrie, opacité des critères et des procédures, fixation de quotas, mise en concurrence généralisée...), qui aboutissent à concentrer reconnaissances et récompenses sur une infime minorité et à démoraliser de très nombreux collègues dont le dévouement ou la compétence sont incontestables, nous estimons que **cette évaluation doit respecter les principes suivants :**

- **L'évaluation doit prendre en considération le fait qu'il existe plusieurs manières de bien faire notre métier.** Nous tenons pour souhaitable le fait que, sur la durée d'une carrière, chacun investisse plus ou moins dans la recherche, l'enseignement et l'encadrement des travaux étudiants et l'administration. Il n'y a rien de choquant qu'à un moment de sa carrière, tel/le d'entre nous désinvestisse ou réinvestisse telle ou telle de ces missions qui ont la même noblesse.

- **L'évaluation ne doit pas être tatillonne** car cela supposerait une mise en équivalence générale des tâches et des activités, aussi illusoire qu'inefficace. Si l'évaluation de la recherche doit être qualitative, l'évaluation de l'enseignement doit se borner à vérifier le respect des exigences statutaires, complétée par une évaluation portant sur l'encadrement des étudiants (stages, mémoires, thèses) et les tâches administratives exercées (directions de diplômes, de filières...).

- **L'évaluation doit récuser toute forme de classement hiérarchique au profit d'un travail de certification reposant sur des critères clairs et publics.** Aucun collègue respectant les critères d'activité scientifique fixés par l'AERES et remplissant son service statutaire ou compensant une moindre activité scientifique et/ou pédagogique par des tâches administratives ne doit recevoir un avis défavorable du CNU. Seuls les collègues qui se caractériseraient par une absence ou un faible niveau d'activité dans au moins deux de ces domaines, à l'exception des administrateurs (présidents d'université, directeurs d'établissement...), doivent faire l'objet d'un message de recommandation. Les collègues concernés sont en droit de recevoir un avis circonstancié, tenant compte des conditions concrètes mises à leur disposition par leur établissement pour l'exercice de leur métier ainsi que de

leur situation personnelle. **En tout état de cause, nous serons vigilants au fait que les évaluations du CNU ne soient pas instrumentalisées ou détournées par les établissements à des fins d'économies budgétaires.**

- **Les candidats à une promotion ou à une qualification (de MCF et de professeur)** et à une PES – si cette prérogative échoit comme nous le jugeons souhaitable au CNU et non à des comités d'experts cooptés par le ministère – **feront l'objet d'une évaluation exclusivement qualitative portant sur l'ensemble de leurs activités.** Celle-ci sera fondée sur la lecture de leurs principaux travaux de recherche (articles et/ou livre) et de leur CV détaillé, comportant notamment la possibilité d'expliquer leurs priorités professionnelles et de faire état de situations institutionnelles et personnelles qui ont des effets sur leur vie professionnelle (maternités, accidents biographiques, problèmes de santé). L'investissement dans des tâches collectives sera fortement valorisé.

- Nous ferons en sorte que les modalités d'évaluation proposées ci-dessus fassent l'objet d'une **charte élaborée collectivement lors de la première session du nouveau CNU** et non en cours de mandat. Ces modalités devront rester **intangibles tout au long de celui-ci et être les mêmes pour les maîtres de conférences et les professeurs**, en tenant compte bien sûr des spécificités statutaires de chaque corps.

Nous savons combien le blocage des promotions, la montée et la multiplication des tâches bureaucratiques, le peu de temps disponible pour la recherche se conjuguent pour créer de profonds effets de démoralisation. Ils nous concernent tous mais sont spécialement douloureux pour nos collègues maîtres de conférences, parfois entravés pour prendre des responsabilités, qui se demandent s'il valait la peine de dédier des années à produire une thèse et des articles pour être assignés à vie à leur statut. Nous serons à ce titre très attentifs à la valorisation et à la place de procédures qui permettent la mobilité statutaire de collègues déjà bien engagés – en tous sens – dans la carrière. **Nous sommes clairement favorables à une augmentation significative du nombre de postes de professeurs mis à la voie longue à hauteur de la moitié des postes vacants.**

Les candidats de cette liste disposent pour la plupart d'une solide expérience de diverses instances de gestion et d'évaluation, étrangères et nationales. Beaucoup ont eu l'occasion de siéger au comité national du CNRS, dont le fonctionnement peut fournir une référence utile dans ce contexte de genèse institutionnelle. **Nous partageons par ailleurs une conception pluraliste et très ouverte de la science politique** vis-à-vis des différents domaines qui la composent, mais aussi vis-à-vis des autres sciences humaines et sociales ainsi d'ailleurs que des sciences expérimentales. Cela nous conduit à plaider pour que la qualification aux fonctions de maître de conférences en section 04 soit ouverte aux docteurs ayant soutenu leur thèse dans d'autres disciplines, en France ou à l'étranger, dans la mesure où leur profil (formation, enseignements, objets de recherche, publications...) le justifie.

Nous nous engageons solennellement à traiter tous les dossiers soumis à l'aune du seul critère de leur valeur et de la situation des postulants, à l'exclusion de toute logique de localisme, d'école et de règlements de comptes personnels. Nous irons dans cet esprit plus loin que les règles de déport fixées par l'arrêté du 19 mars 2010. Tout élu de notre liste candidat qui verra son dossier personnel évalué sera remplacé par son suppléant durant l'ensemble de la session concernée.

Pour les candidats.

Frédéric Sawicki