

Manifeste de Templin

Scientifique, une profession de rêve ?

Pour une réforme des statuts des personnels et des parcours professionnels dans l'enseignement supérieur et la recherche



L'enseignement supérieur et la recherche sont confrontés à des exigences croissantes suite à l'augmentation des effectifs étudiants, aux réformes de la structure de l'offre pédagogique et de l'autonomie, et à la place de plus en plus importante accordée aux financements extérieurs. Les personnels de ce secteur doivent faire face à cette nouvelle donne sans le soutien de conditions propres à faciliter leur travail. Un nombre toujours plus grand d'universitaires ne sont employés que pour des périodes limitées ou n'ont accès qu'à des emplois atypiques et précaires. La plupart ne disposent pas des marges de manœuvre nécessaires à un enseignement et à une recherche indépendants et toute réelle perspective professionnelle leur est refusée.

Pourtant, on ne saurait dissocier enseignement et recherche valables d'une part, et bonnes conditions de travail et perspectives professionnelles d'autre part. Par conséquent, nous demandons instamment à l'État fédéral, aux länder et aux institutions d'enseignement supérieur et de recherche d'engager une réforme des statuts des personnels et des parcours de carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche, guidée par les dix principes proposés ci-dessous.

1/ Mieux structurer le stade initial de l'activité de recherche et renforcer son statut

Nous considérons que les recherches de troisième cycle forment la première étape du parcours professionnel universitaire. Les doctorants devraient donc bénéficier de conditions d'emploi appropriées, inscrites dans les mécanismes de négociation collective, ce qui doit entraîner le versement des cotisations de sécurité sociale et leur permettre de consacrer au moins les trois-quarts de leur temps à leur diplôme. Des centres interdisciplinaires devraient assister tous les doctorants dans la formulation, la conduite et la complétion de leur projet de recherche. Nous défendons une transparence accrue et la justice sociale dans l'accès à la recherche doctorale, également étendue aux étudiants de second cycle des universités de sciences appliquées (*Fachhochschulen*).

2/ Des réelles perspectives pour les postdocs.

Les universitaires détenteurs d'un doctorat ont besoin de perspectives professionnelles sûres, basées sur une titularisation permettant d'envisager l'avenir dans l'enseignement supérieur et la recherche, indépendamment de l'accès au professorat. Ceci rend nécessaire une planification et un développement des ressources humaines systématiques par les institutions d'enseignement supérieur et les instituts de recherche. Un emploi stable d'enseignant du supérieur doit pouvoir être accessible par toute une variété de parcours.

3/ Des emplois stables pour des tâches récurrentes.

Au-delà de la question des postes de professeurs et des doctorants en cours de recherche, les institutions d'enseignement supérieurs et les instituts de recherche doivent créer des postes en nombre suffisant afin de permettre aux universitaires d'exercer leur métier dans le cadre d'emplois stables. C'est la seule manière de garantir les nécessaires continuité et qualité dans l'accomplissement des tâches récurrentes en matière de recherche, d'enseignement et de gestion universitaire. C'est à cette condition que les jeunes universitaires pourront accéder à des parcours de carrière distincts du seul professorat.

4/ Contre l'emploi précaire, l'emploi stable.

Pour faire face à des contraintes financières majeures, nombre d'institutions d'enseignement supérieur se déchargent d'une grande partie de leurs enseignements fondamentaux en faisant appel à un personnel extérieur à temps-partiel. Il faut mettre un terme à cette exploitation des enseignants contraints d'accepter des conditions au rabais. Les personnels auxquels sont confiées des responsabilités pédagogiques régulières et des surveillances d'examens devraient se voir attribués des contrats en bonne et due forme garantissant le versement des contributions de sécurité sociale. Lorsque le recours au temps-partiel et aux contrats temporaires se justifie en complément des enseignements déjà offerts, leur maintien doit être soumis à des garanties de niveau de salaire, de durée et de possibilité de poursuite de carrière.

Manifeste de Templin

5/ Garantir l'équilibre entre enseignement, recherche et vie privée.

Le travail universitaire est un métier comme un autre et les universitaires ont eux-aussi le droit à un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'enseignement supérieur et la recherche doivent donc être organisés afin de s'accorder avec les besoins de la vie familiale. Nous entendons 'vie familiale' dans un sens étendu à toute forme de vie commune dans laquelle des individus acceptent la responsabilité de s'apporter un soutien mutuel. L'école et les services de la petite enfance doivent correspondre à ces situations de vie. En outre, les besoins de personnels apportant une aide aux parents doivent être satisfaits et l'organisation du temps de travail doit se baser sur des modèles appropriés.

6/ Égalité homme/femme

Dès lors que les femmes sont sous-représentées au niveau des fonctions décisionnelles dans le secteur universitaire, des mesures fortes sont nécessaires pour augmenter la proportion des femmes à chaque étape du parcours de la carrière universitaire et pour mettre fin à l'inégalité entre hommes et femmes. Le travail des institutions d'enseignement supérieur et des instituts de recherche doit être apprécié à l'aune de leurs succès en matière de promotion de l'égalité. Nous demandons la mise en place d'un quota contraignant, accompagné de pénalités incitatives, et intégrant les nominations aux postes de professeur et aux postes à responsabilités administratives. Les agent(e)s responsables des questions d'égalité et des rapports hommes/femmes doivent avoir les moyens d'intervenir et de faire valoir pleinement les valeurs qu'elles ou qu'ils portent.

7/ Égalité dans la prise de décision

Les institutions d'enseignement supérieur et les instituts de recherche doivent devenir plus démocratiques et la gestion autonome doit reposer sur des fondements plus solides. Tous les personnels universitaires devraient se voir reconnaître un même droit de décision, indépendamment de leur statut dans le cadre des conseils d'administrations et des conseils scientifiques (consultatifs). Il en va de même pour les nouvelles structures telles que les écoles doctorales et les 'clusters' d'excellence. Nous voulons que la législation sur les conseils et la représentation du personnel soit étendue à l'ensemble des employés, en dotant les membres élus de ces conseils de droits supplémentaires, entre autres du fait de l'autonomie accrue de ces institutions tant en matière de dispositions économiques que de ressources humaines.

8/ Encourager -et non pénaliser- la mobilité

Nous faisons campagne en faveur de conditions propres à encourager la mobilité universitaire : entre l'enseignement supérieur et les établissements de recherche, dans le cadre de l'enseignement supérieur et de la recherche en Europe et dans le monde, et entre théorie et pratique. Ceci passe par la défense de l'ensemble des droits à la retraite et à la sécurité sociale, et la reconnaissance de l'expérience acquise dans d'autres établissements et des qualifications obtenues ailleurs. De la même manière, cela veut dire que toute personne qui ne peut ou ne veut pas être mobile doit aussi avoir sa chance dans l'enseignement supérieur.

9/ Construire l'enseignement supérieur et la recherche pour satisfaire des besoins et des exigences

Sur le long terme, les contraintes de plus en plus grandes sur la recherche, l'enseignement et la gestion des universités ne pourront être surmontées qu'à la condition d'une expansion de l'enseignement supérieur et de la recherche en fonction des besoins et des exigences. A cette fin, il faut pouvoir accueillir plus d'étudiants, un meilleur encadrement et une recherche plus approfondie capable de répondre à la nouvelle donne sociale, économique et environnementale du 21^e siècle.

10/ La négociation collective en préalable à toutes formes d'emplois.

Les universitaires et les étudiants sous contrat ont tous le droit à la protection offerte par les procédures de négociation collective. Par conséquent, il nous paraît impératif que l'ensemble des accords négociés régionalement sur les services publics soit étendu à tous les employés du supérieur et de la recherche. Nous défendons des garanties sectorielles qui tiennent compte des besoins particuliers du travail dans une institution d'enseignement supérieur ou un établissement de recherche. Les législateurs doivent respecter les pouvoirs de négociations autonomes entre syndicats et employeurs sur ces questions et ils doivent annuler la règle interdisant la négociation et l'application de dispositions relatives aux contrats à durée déterminée dans l'enseignement supérieur et la recherche. Le veto contre la négociation collective contenu dans la loi sur l'emploi temporaire des professions scientifiques doit être intégralement abrogé.

Cette version française a été traduite de l'anglais par Thierry Labica

Ce manifeste résulte de la 4^{ème} conférence portant sur l'enseignement supérieur et la recherche, du syndicat allemand de l'enseignement GEW, tenue du 1^{er} au 4 septembre 2010 à Templin (Allemagne).

Veillez signer Manifeste de Templin online:

www.templiner-manifest.de

