

APPEL AUX MINISTRES PARTICIPANT AU PROCESSUS DE BOLOGNE

Pour la Conférence ministérielle de Tirana, mai 2024

Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) est une fédération de 127 syndicats de l'éducation dans 51 pays, représentant au total 11 millions de membres dans toute l'Europe. Il s'agit de la région européenne de l'Internationale de l'Éducation. Le CSEE est membre consultatif du Groupe de suivi de Bologne du Processus de Bologne.

Le Syndicat National de la recherche Scientifique (SNCS-FSU) est membre du CSEE et représente les chercheurs et le personnel des secteurs de la recherche publique.

Les transitions numérique et verte, les crises de la santé et du coût de la vie, les changements démographiques, les attaques contre des valeurs fondamentales telles que les droits humains, l'État de droit et la démocratie, la liberté et le respect du savoir et de la science, ainsi que la guerre de la Russie contre l'Ukraine et les risques d'escalade ont un fort impact social, économique et politique sur l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) et sur le personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Les secteurs européens de l'enseignement supérieur et de la recherche et leur personnel jouent un rôle clé dans la défense des valeurs fondamentales de l'enseignement supérieur, des droits humains, de la démocratie et de l'égalité, en transmettant ces valeurs de génération en génération et en construisant des ponts entre les nations. La liberté académique et l'autonomie institutionnelle sont des piliers essentiels des démocraties fortes et du développement social. La liberté académique est essentielle à toute démocratie pour permettre la liberté d'expression et des discussions ouvertes et critiques, construire une confiance mutuelle et créer un développement durable. Un enseignement supérieur et une recherche libres de toute influence politique, économique et religieuse contribuent également à garantir une société fondée sur la connaissance dans laquelle les individus prennent des décisions rationnelles et raisonnables en tant que citoyen·ne·s et dans le cadre de processus démocratiques.

Afin de garantir un enseignement supérieur et une recherche de qualité et de développer « un Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) plus inclusif, innovant et interconnecté, capable de soutenir une Europe durable, solidaire et pacifique »¹, il est essentiel que le personnel soit correctement valorisé et soutenu.

¹Communiqué ministériel de l'EEES, Rome, 19 novembre 2020
http://www.ehea.info/Upload/Rome_Ministerial_Communique.pdf

Il est essentiel de veiller à ce que les carrières universitaires soient attrayantes pour les enseignant·e·s et les chercheur·euse·s talentueux·ses. Cependant, les pressions croissantes exercées sur les universitaires et les établissements d'enseignement supérieur, notamment le sous-financement, la privatisation, la précarisation du travail universitaire et la baisse des salaires, rendent les carrières universitaires peu attrayantes. Améliorer l'attractivité des carrières universitaires et la rétention du personnel dans l'enseignement supérieur et la recherche sont des [priorités](#) pour les organisations membres du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) qui représente le personnel du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche dans 52 pays.

À l'approche de la Conférence ministérielle de Tirana de 2024 sur le processus de Bologne, nous appelons les ministres à s'engager à atteindre les objectifs suivants dans le prochain Communiqué :

- Renforcer **la liberté académique, l'autonomie institutionnelle et d'autres valeurs fondamentales**, telles que la liberté de la connaissance, de la science et de la parole, et garantir qu'elles soient efficacement contrôlées dans l'ensemble de l'EEES, avec l'implication du personnel dans le processus ;
- Encourager **la coopération** plutôt que la compétition entre les établissements, le personnel et les étudiant·e·s au sein du processus de Bologne ;
- Garantir **un investissement et un financement publics** durables et à long terme dans l'enseignement supérieur et la recherche afin de garantir une éducation et une recherche de haute qualité ainsi qu'un environnement de travail et d'apprentissage favorable pour le personnel et les étudiant·e·s ;
- Assurer un **enseignement et un apprentissage de qualité fondés sur la recherche**, la parité d'estime entre l'enseignement et la recherche, le passage d'une évaluation quantitative à une évaluation qualitative de l'enseignement et de la recherche, ainsi qu'une évaluation responsable, transparente et collégiale du personnel ;
- Renforcer **la gouvernance collégiale et un dialogue social efficace** avec les syndicats du personnel académique, notamment en ce qui concerne les transitions numérique et verte de l'enseignement supérieur et de la recherche et leur impact sur les emplois et les conditions de travail du personnel ;
- Rendre **la carrière universitaire attractive** pour le personnel hautement qualifié en garantissant **des salaires attractifs, des retraites équitables, des conditions de travail décentes, la sécurité de l'emploi avec des contrats à durée indéterminée, des parcours de carrière fiables et l'égalité des chances** pour le personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche ;

- Garantir **la santé et la sécurité** des universitaires et des chercheur·euse·s, et les doter d'un soutien efficace pour lutter contre les fausses nouvelles et les protéger des discours de haine et du harcèlement ;
- Reconnaître que les innovations dans l'enseignement et l'apprentissage, notamment la **numérisation**, doivent être étayées par des pratiques pédagogiques, garantir **l'équilibre travail-vie personnelle** du personnel, respecter **son droit à la connexion, à la déconnexion et au télétravail** ;
- Respecter et protéger **la propriété intellectuelle** du personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche lors du développement de la science et de l'éducation ouvertes ;
- Soutenir **l'accès des universitaires en début de carrière** à une initiation et une préparation de qualité à la profession, à un statut contractuel permanent et à des parcours de développement de carrière équitables ;
- Assurer l'égalité d'accès à **un développement professionnel continu de qualité** pour tout le personnel, pendant les heures normales de travail ;
- Assurer **l'égalité d'accès** et l'intégration de la dimension sociale de l'enseignement supérieur et de la recherche pour le personnel et les étudiant·e·s, ainsi qu'**une plus grande égalité dans le recrutement, la rétention, le développement de carrière et l'évaluation du personnel universitaire**.

NOS DEMANDES NATIONALES SPÉCIFIQUES SONT :

- Développer la recherche fondamentale dans un contexte de liberté académique, en ne considérant pas l'innovation, qu'elle soit technologique, économique, sociale, écologique ou environnementale, comme devant être le moteur de la recherche mais en la considérant comme son produit potentiel capable d'apporter les solutions urgentes nécessaires à la transition écologique socialement juste. Pour cela, il est nécessaire d'augmenter le potentiel de la recherche publique, en termes de budget et d'emplois permanents bien rémunérés, tout en rappelant que les entreprises privées doivent assumer leur rôle dans l'innovation et la recherche et développement.
- Défendre le personnel scientifique et leurs institutions contre les politiques conservatrices et néolibérales qui non seulement remettent en question les libertés académiques et de recherche, mais agissent également violemment, physiquement et psychologiquement, pour empêcher les scientifiques de s'exprimer, tant dans leurs institutions que dans la société.