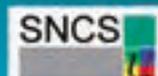


VRS

n° 385
avril/mai/juin
2011

Prix au numéro : 8€



La Vie de la recherche scientifique

Emploi scientifique

Génération (de) précaire

Éditorial

L'urgence d'une rupture radicale...

Pouvoir d'achat

L'austérité pour horizon

Précarité

Vies brisées et métier abîmé au profit d'une recherche à pas pressés

Précaritex

Le grand marché des précaires de l'excellence

ANR

Big Brother à broyer les jeunes

Titulaire

Solidarité
Proximité
Confiance
Engagement

CASDEN Banque Populaire - 71023 Marne-la-Vallée cedex 2 - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable
Siret n° 784 278 719 00047 - RCS Meaux - Crédit photo : Jupiter Images



casden 
BANQUE POPULAIRE

La CASDEN affirme ses valeurs d'entraide et de solidarité et donne à tous les personnels de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture la possibilité de réaliser leurs projets dans les meilleures conditions. Partager avec vous une relation de confiance, à la CASDEN c'est une priorité.

Un réseau de Chargées de Relation Enseignement Supérieur et Recherche à votre disposition
■ Coordonnées disponibles sur www.casden.fr

L'urgence d'une rupture radicale...

La période actuelle est marquée par les bilans mystificateurs des réformes en cours et les projets déclarant de manière assez imprécise une volonté de refonder l'enseignement supérieur et la recherche. Le congrès du SNESUP a réaffirmé avec force l'exigence d'une rupture radicale avec le Pacte pour la recherche (ANR, AERES...), la loi Libertés et Responsabilités des Universités, les processus d'exclusion (Labex, Idex...). Les personnels des établissements et des laboratoires ne sauraient admettre que l'on cherche à effacer le mouvement historique de 2009. Ils attendent des réponses aux revendications – portées très majoritairement par la communauté universitaire et scientifique – qui soient en phase avec les besoins sociaux relatifs aux formations et à la recherche.

L'horizon médiatique, passablement bouché par l'actualité récente faisant fi des violences faites aux femmes, ne laisse que peu d'espace aux difficultés croissantes des populations. Cibles des cures d'austérité obéissant à la pression de marchés toujours plus voraces et prescrites par les agences de notation, les solidarités et les services publics sont attaqués de toutes parts. Au cœur de l'Europe, face aux retombées de la crise et à l'explosion du chômage, la présence croissante en Espagne de milliers de personnes – en particulier de la jeunesse – sur les places des grandes villes, n'est pas sans lien avec le formidable élan d'espoir qui anime les pays du sud-est de la Méditerranée et de la péninsule Arabique.

Dans sa diversité, la communauté universitaire souhaite voir conforter la force créatrice du service public et pouvoir s'inscrire dans le temps long de la recherche et de la réflexion pédagogique. Quel futur pour la gestion collégiale et démocratique des carrières des enseignants-chercheurs, pour le CNU? Quel sort sera réservé à l'ANR, à l'AERES? Quelle autonomie nous propose-t-on? Une autonomie intellectuelle – que nous défendons – renvoyant à l'indépendance de la recherche, à l'autonomie pédagogique et aux statuts des personnels? Ou au contraire, une autonomie financière allant de pair avec le désengagement de l'État et la suppression des cadres nationaux vecteurs d'égalité? Si le CIR devait être modifié, quelle en serait la nouvelle assiette? Si un plan pluriannuel de création d'emplois devait être planifié, à quelle hauteur se situerait-il?...

Pour faire émerger d'urgence une politique scientifique ambitieuse porteuse de progrès pour le pays et la société, nos analyses plaident pour une rupture radicale avec les politiques liberticides menées ces dernières années dans l'enseignement supérieur et la recherche publics. Nous attendons des engagements précis et nous entendons les obtenir, et ce dès avant 2012! ■



Le 23 mai 2011

Stéphane Tassel →
secrétaire général du SNESUP-FSU

Syndicat national des chercheurs scientifiques [SNCS-FSU]

1, place Aristide-Briand. 92195 Meudon Cedex
Tél. : 01 45 07 58 70. Fax : 01 45 07 58 51
Courriel : sncs@cnrs-bellevue.fr
www.sncs.fr



Syndicat national de l'enseignement supérieur [SNESUP-FSU]

78, rue du Faubourg Saint-Denis. 75010 Paris
Tél. : 01 44 79 96 10. Fax : 01 42 46 26 56
Courriel : accueil@snesup.fr
www.snesup.fr



→ **Directeur de la publication**: Patrick Monfort → **Directeur délégué**: Jean-Luc Mazet → **Rédacteurs en chef**: Jean-Marc Douillard et Gérard Lauton → **Comité de programmation**: Les bureaux nationaux du SNCS et du SNESUP → **Ont participé à ce numéro**: Charles-Antoine Arnaud, Florence Audier, Henri Audier, Sébastien Balibar, Isabelle Clair, Christine Eisenbeis, Chantal Forestal, Jacques Fossey, François Fourny, Bernadette Groison, Jean-Pierre Guelfucci, Julien F., Annick Kieffer, Gérard Lauton, Michelle Lauton, Marjo, Jean-Luc Mazet, Marc Neveu, Chantal Pacteau, Wilfried Rault, Cécile Sabourin, Stéphane Tassel → **Secrétaire de rédaction**: Laurent Lefèvre → **Rédacteur-graphiste**: Stéphane Bouchard → **Couverture**: ©Fotolia.com → **Impression**: Imprimerie SENPQ. 35 rue Victor Hugo 93500 Pantin → **Routage**: Improfi → **Régie publicitaire**: Com d'habitude publicité. 25 rue Fernand Delmas, 19100 Brive-la-Gaillarde. Tél.: 0555241403. Fax: 0555180373. Contact: Clotilde Poitevin-Amadiou (contact@comdhabitude.fr) / www.comdhabitude.fr) → **La Vie de la recherche scientifique** est publiée par le **SNCS-FSU**, 1 place Aristide-Briand 92195 Meudon Cedex. Tél.: 0145075870 — Fax: 0145075851 — sncs@cnrs-bellevue.fr **Commission paritaire**: 0414 S 07016. **ISSN**: 0755-2874. **Dépôt légal à parution**. Prix au numéro: 8 euros — Abonnement annuel (4 numéros): 25 euros (individuel), 50 euros (institutionnel).

→ ÉDITORIAL p. 03

L'urgence d'une rupture radicale... Stéphane Tassel

→ ACTUALITÉS p. 06

Pouvoir d'achat : l'austérité pour horizon
Bernadette Groison p. 06

Saclay : résister à la machination présidentielle
Christine Eisenbeis, Michelle Lauton p. 10

Toulouse Initiative D'EXcellence : T-IDEX vous aime !
Jean-Pierre Guelfucci p. 13

Non à la RGPP dans les laboratoires et les services des organismes de recherche et des universités !
Pétition intersyndicale de la recherche et de l'enseignement supérieur p. 14

RGPP : l'INIST restructuré à marche forcée
Jean-Luc Mazet p. 15

Trois ans après le suicide de Marie-Claude Lorne, maître de conférences stagiaire : combattre l'arbitraire du refus de titularisation
Gérard Lauton p. 16

→ EMPLOI SCIENTIFIQUE : GÉNÉRATION (DE) PRÉCAIRE p. 17

Précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche : des vies brisées et un métier abîmé au profit d'une recherche à pas pressés
Charles-Antoine Arnaud, Isabelle Clair, Annick Kieffer, Wilfried Rault p. 18

Précaritex : le grand marché des précaires de l'excellence
Marc Neveu p. 22

Précarité à l'université : l'accord sur l'emploi titulaire encadre et légitime la précarité
Secteur agents non titulaires (ANT) du SNESUP p. 24

L'ANR : Big Brother à broyer les jeunes
Henri Audier p. 26

Enseignant-chercheur : recrutement et promotion tardifs pénalisent les jeunes candidats
Florence Audier p. 28

Les femmes au CNRS : la discrimination s'accroît au fil de la carrière
Jacques Fossey p. 30

Titularisation des enseignants de français langue étrangère à l'université : une lutte pour la dignité et la reconnaissance d'une profession
Chantal Forestal p. 33

Précarité de la thèse en sciences humaines : « Face aux réalités économiques, chaque discipline est particulière »
Gilles Boëtsch p. 36

Enseignants-chercheurs et chercheurs en Europe : la précarité des emplois se pérennise
Jacques Fossey p. 38

Marjo, jeune scientifique expatriée : « L'Europe n'offre pas les moyens de travailler et les perspectives de poste » p. 40

→ FORUM p. 42

ITER ou la fusion de financements publics Sébastien Balibar

→ ZOOM p. 44

Forum mondial sciences et démocratie 2011 de Dakar : une autre conception de l'enseignement supérieur et de la recherche est possible ! Chantal Pacteau

→ ABONNEMENT/ADHÉSION p. 47

Votre vocation
fait votre fierté,
la nôtre est de vous assurer.



1^{er} assureur des agents des services publics avec 3 millions de sociétaires, la GMF vous accompagne dans votre vie personnelle et professionnelle. Assurances auto, habitation, complémentaire santé, épargne, nous en faisons toujours plus pour vous offrir des solutions adaptées à chacun de vos besoins.

Pour découvrir les avantages qui vous sont réservés :

- Appelez le **0 970 809 809** (numéro non surtaxé)
- Connectez-vous sur **www.gmf.fr**



Assurément Humain

Pouvoir d'achat

L'austérité pour horizon

Au risque de retarder la sortie de crise, le gouvernement a programmé le blocage du pouvoir d'achat des fonctionnaires pour les trois prochaines années. Bel exemple pour le privé ! Avec la revalorisation du point d'indice, la FSU propose une autre politique pour sortir de ce cercle vicieux, qui pénalise en premier lieu les jeunes et les femmes.

Bernadette Groison. Secrétaire générale de la FSU.

Le gel du point d'indice des traitements de la Fonction publique pour les années 2011 à 2013 est programmé dans la Loi de finances triennale, construite sur cette hypothèse. Le ministre du Budget et le secrétaire d'État à la Fonction publique l'ont confirmé lors du rendez-vous salarial du 19 avril. Le résultat est prévisible : le durcissement de l'austérité pour les personnels. Cette austérité salariale – la plus brutale depuis la Libération – sera aggravée par l'augmentation régulière de la retenue pour pension qui représentera, à terme, une journée de traitement en moins chaque mois (1). Avec le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux, cette austérité s'accompagne d'un recul sans précédent de l'emploi public.

Une politique injuste

Pour contrer cette baisse du pouvoir d'achat, chacun de nous est renvoyé... à lui-même : qui à l'avancement, qui à la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), qui aux heures supplémentaires ou au rachat de RTT.

Femmes pénalisées

Ce « filet » a de larges mailles : moins d'un quart des agents de l'État est concerné par une mesure de la loi TEPA (2). Et ce filet percé produit des injustices inacceptables qui pénalisent avant tout les femmes. Dès 2008, les effets étaient perceptibles selon l'INSEE, qui a mis en évidence un différentiel d'évolution des rémunérations nettes en faveur des hommes (3). Le bénéficiaire type du « travailler plus pour gagner plus » est un homme cadre, âgé d'au moins 45 ans.

Déclassement salarial des métiers qualifiés

Théorisée lors de l'accord salarial minoritaire de février 2008 (4) par le ministre du Budget de l'époque – un certain Éric Woerth –, la politique de désindexation du point d'indice par rapport à l'évolution des prix est mise en œuvre depuis 1982 ! Avec des effets d'ampleur variable selon les périodes. Cette politique injuste explique largement le déclasserement salarial des métiers qualifiés de la Fonction publique.

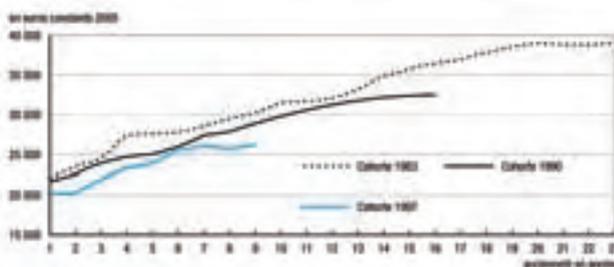
Jeune génération sacrifiée

Cette individualisation du maintien du pouvoir d'achat aboutit à ce que chaque génération de fonctionnaires recrutée soit un peu moins rémunérée que les précédentes – ce phénomène a été mis en évidence par le suivi de cohortes (cf. graphique).

Après 9 ans de carrière, un fonctionnaire de catégorie A recruté en 1997 perçoit un salaire annuel inférieur de 13 % à celui de son aîné recruté 14 ans plus tôt. Pour la FSU, rien ne justifie que,

→

Pour chaque nouvelle génération de fonctionnaires : la perte du pouvoir d'achat s'accroît



Évolution du salaire annualisé moyen des agents de la Fonction publique d'État entrés en catégorie A, par ancienneté et par cohorte.



Fiers du Service Public !

Des citoyennes et des citoyens parlent du Service Public
Préface de Stéphane Hessel



Le service public,
on l'aime, on le défend.

→ dans un pays qui s'enrichit, les plus jeunes soient moins bien traités que leurs aînés !

Tassement de la grille

Depuis une vingtaine d'années, les gouvernements sont fréquemment contraints de relever le traitement minimum de la Fonction publique pour le hisser simplement au niveau du SMIC. Cela a entraîné un véritable tassement de la grille : une promotion d'échelon en catégorie C peut se traduire par le gain d'un seul point d'indice, soit moins de quatre euros mensuels nets !

À cette distorsion de la grille s'est ajouté le développement des rémunérations indemnitaires. De 2008 à 2009, les dépenses liées aux indemnités ont progressé de 1,2 %, tandis que celles liées au traitement brut régressaient de 2,5 %. Dans ce domaine, les écarts sont considérables : en moyenne, un homme cadre de la Fonction publique perçoit des primes à hauteur de 56 % de son traitement indiciaire. Pour les femmes, le taux moyen plafonne à 45 %. Ce taux de primes est de l'ordre de 10 % pour les chercheurs et enseignants du supérieur, sans différence notable entre hommes et femmes.

Reconstruire un cercle vertueux

L'enjeu de l'intervention syndicale est de reconquérir, pour chaque catégorie, l'assurance du maintien du pouvoir d'achat des traitements indiciaires et d'organiser sa progression. C'est par une évolution du point d'indice – au minimum à hauteur de celle des prix – et par le rattrapage des pertes accumulées que cette assurance peut être acquise.

Il est en outre indispensable de rémunérer les qualifications, en reconnaissant les évolutions nécessaires des niveaux de formation initiale. Il y va de la capacité des employeurs publics à recruter des personnels qualifiés, malgré les tensions prévisibles sur le « marché » de l'emploi. Leur capacité à assurer une réponse de qualité aux besoins de la population en dépend. C'est l'enjeu de la reconstruction de la grille indiciaire revendiquée par la FSU, au titre de laquelle elle demande l'attribution immédiate de 50 points d'indice à tous.

Pétition à signer en ligne

salairesfonctionpublique.fr

Oui à l'augmentation des salaires dans la Fonction publique

Lancée à l'appel des syndicats de la Fonction publique (1), la pétition pour l'augmentation des salaires dénonce une « *perte considérable du pouvoir d'achat de tous les agents de la Fonction publique* ». Elle exige « *des augmentations salariales, notamment par l'augmentation du point d'indice, [pour assurer] le rattrapage des pertes accumulées depuis 2000 et la progression du pouvoir d'achat* ». Cette pétition a déjà recueilli plus de 55 000 signatures.

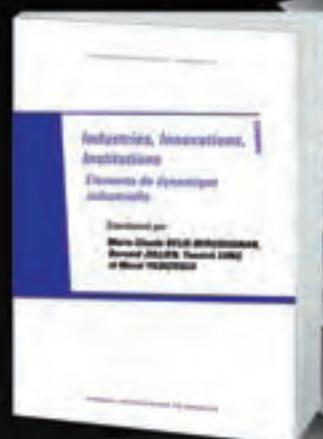
1. CFDT Fonctions Publiques, CFTC, CGC Fonctions Publiques, CGT Fonction Publique, FSU, Solidaires, Fonction Publique et UNSA Fonction Publique.

Finançant des cadeaux aux plus riches, l'austérité budgétaire contrarie la réponse aux besoins sociaux et à la croissance : nous en avons fait l'expérience ! Si le gouvernement a souligné, en 2008, le rôle essentiel des services publics pour atténuer la brutalité de la crise, il a « oublié » d'en tirer les conséquences ! Continuant d'assécher les ressources de l'État, le gouvernement conduit une politique salariale inacceptable, qui donne un bien mauvais signe aux employeurs privés. Les revendications syndicales devraient permettre de briser ce cercle vicieux. Elles visent à promouvoir d'autres logiques plus vertueuses.

Les fédérations de la Fonction publique ont appelé à se mobiliser fortement le mardi 31 mai par des rassemblements, manifestations, ou des grèves locales ou sectorielles. La question du pouvoir d'achat doit s'imposer dans le débat public des prochaines semaines. Cet enjeu est aussi une question de justice, notamment pour les femmes et les jeunes qui subissent plus fortement les conséquences de cette situation. ■

Bernadette Groison

1. La première application de cette retenue est intervenue au 1^{er} janvier 2011. 2. Loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat. 3. Salaires des agents de l'État, INSEE première 1324, novembre 2010. 4. Signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, l'UNSA.



Industries, Innovations, Institutions.

Éléments de dynamique industrielle

Marie-Claude BELIS-BERGOUIGNAN, Bernard JULLIEN,
Yannick LUNG, Murat YILDIZOGLU (Coordonné par)

2011, broché, 16 x 24, 428 p.

25 €

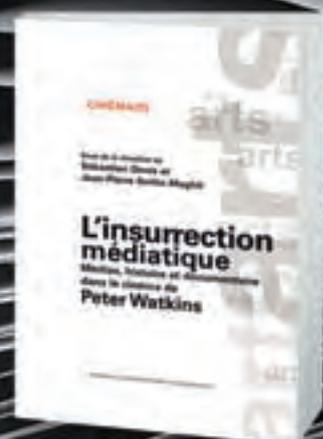
Garibaldi et Garibaldiens en France et en Espagne.

Histoire d'une passion pour la démocratie

GRÉVY (Jérôme), HEYRIÈS (Hubert), MALTONE (Carmela)

2011, broché, 16 x 24, 258 p.

21 €



L'insurrection médiatique.

Médias, histoire et documentaire dans le cinéma de Peter Watkins

Sébastien DENIS et Jean-Pierre BERTIN-MAGHIT (Sous la direction de)

2010, broché, 16 x 24, 176 p.

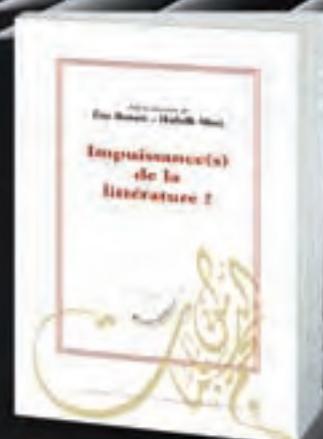
18 €

Filmer le jazz

Thierry MALIGNE (Sous la direction de)

2011, broché, 15 x 21, 270 p.

21 €



Impuissance(s) de la littérature

Éric BENOIT et Hamed SFAXI (Sous la direction de)

2011, broché, 15 x 21, 452 p.

24 €

Le journal télévisé

De l'événement à sa représentation

Thierry LANCIEN

2011, broché, 16 x 24, 130 p.

19 €

Disponibles
en librairie

Saclay

Résister à la machination présidentielle

Dans un contexte de reprise des grandes manœuvres sur Saclay, les élus FSU ont obtenu que l'université réunisse ses trois conseils représentatifs. Ils y ont réaffirmé les valeurs et principes universitaires incontournables : service public, fonctionnement collégial, enseignement pour tous les étudiants dans un continuum du L au D, recherche centrée sur la connaissance...

Christine Eisenbeis. Membre du bureau national du SNCS.
Michelle Lauton. Secrétaire nationale du SNESUP.

À Saclay, les grandes manœuvres repartent. Le projet d'initiative d'excellence n'a pas été présélectionné ! Consternation pour les uns, satisfaction pour les autres dans les établissements. C'est un « rappel à l'ordre » (1). Le président de la fondation de coopération scientifique (FCS), Paul Vialle, démissionne. Et voici que de nouvelles fées se penchent sur le Plateau, berceau du grand projet présidentiel.

Un nouveau président est élu, Dominique Vernay. Il dit vouloir restreindre le projet d'Idex à un sous-ensemble (excellent ?) de la FCS et insiste sur la notion de « marque » qui « brille mondialement », comme « à Oxford ou Cambridge » (2). Un directeur général est nommé (Claude Chappert), pour porter la parole de « la base » – de fait, la parole des porteurs de Labex lauréats. Tout cela, dans un conseil d'administration, sans représentants du personnel, que l'on n'a pas encore eu le temps d'élire ! Et sous la houlette de l'établissement public Paris-Saclay et de son président Pierre Veltz, dans le contexte médiatique du Grand Paris et du Grand 8 (3).

Jean-Marc Monteil : facilitateur ou liquidateur ?

Le Premier ministre envoie Jean-Marc Monteil, « facilitateur » (ou liquidateur ?), doté des pleins pouvoirs : « [vous utiliserez] *les méthodes que vous jugerez les plus appropriées* » pour « *mettre les acteurs en situation de finaliser leur projet scientifique* », avec des pouvoirs étendus jusqu'aux infrastructures (cf. encadré).

Et cette stratégie « *devra conduire à des évolutions institutionnelles permettant une simplification du paysage institutionnel* ». Simplifier ? diable !

Avec le Pacte pour la recherche et la loi LRU, une université prétendument autonome depuis 2007 est tenue de s'engager dans tous les projets gouvernementaux, sous couvert d'excellence et de courses aux crédits sur projets : RTRA, création de la FCS en 2007, concours du Plan Campus en 2008, Consortium des 23 établissements piloté par la FCS en 2009, nouveaux statuts pour la FCS en décembre 2010, concours Labex et autres Idex en 2011.

La propagande rabâche des annonces médiatiques aux financements mirobolants, qui le plus souvent ne sont – à l'exception du milliard du Grand Emprunt pour Saclay, non encore perçu par les établissements – que des intérêts (à venir) sur des capitaux... eux-mêmes empruntés et sur un grand nombre d'années à venir ! Les 850 M€ du Plan Campus en 2008 se traduisent pour l'université Paris Sud par un investissement immobilier de 220 M€ sur une période... non précisée !

En réalité, grâce au financement par la région ou des collectivités locales, certains bâtiments fleuriront avant 2012 tout en étant antérieurs à toutes ces grandes manœuvres (Digiteo, PCRI, etc.), et la construction du nouveau bâtiment de Maths... dans la Vallée, et quelques travaux urgents pour répondre aux normes d'hygiène et de sécurité pourront commencer.

1. Selon R. Ricol (AEF 150000, 16 mai 2011). 2. AEF 149957, 16 mai 2011. 3. Métro qui pourrait arriver à Saclay en... 2025.

Les établissements de Paris-Saclay sont donc sollicités pour repartir dans un nouveau projet d'Idex, dans l'urgence habituelle (six mois, dont les mois d'été) et les déclarations se multiplient, pour proposer une «gouvernance» très éloignée de la conception universitaire, de la démocratie et de la collégialité.

Les élus FSU dans l'action

Dans ce contexte, les élus FSU ont obtenu que l'université réunisse ses trois conseils – conseil d'administration, conseil scientifique et conseil des études et de la vie universitaire (CEVU), avec les membres du comité technique paritaire (CTP). Y ont été réaffirmés les valeurs et principes universitaires incontournables : service public, fonctionnement collégial, enseignement pour tous les étudiants dans un continuum du L au D, recherche centrée sur la connaissance, etc.

Cela est en totale contradiction avec les objectifs que poursuivent une partie des grandes écoles du Plateau : direction forte, sélection des étudiants, des cursus M et D (une «graduate school») et recherche centrée sur l'innovation. Nous ne voulons pas d'une «république universitaire», annonce Bertrand Collomb, président du conseil d'orientation stratégique de ParisTech, et par ailleurs président de l'Institut des hautes études pour la science et la technologie (IHEST).

Menaces en creux

Tous ces projets s'accompagnent de la

menace en creux «*si on ne participe pas, on disparaît*». Cependant, la mise en place de la FCS en décembre 2010 et les résultats absurdes aux concours absurdes des Idex et autres Labex ont permis aux personnels de comprendre les enjeux et d'engager la résistance.

Et la nouvelle est tombée lors du congrès du 26 avril : une étude (5) sur le réaménagement du campus d'Orsay Vallée va être lancée... près de trois ans après l'annonce du déménagement du Campus sur le Plateau ! Trois ans de trop, que de temps perdu dans des locaux insécurisés, à la limite de l'insalubrité, parfois pas chauffés en hiver.

Mêmes problèmes à Fontenay-aux-Roses, lieu d'accueil de certaines formations, et donc de certains personnels (6) qui ont dû faire jouer leur droit de retrait pour ne plus travailler au milieu des squatteurs et sans téléphone. Enfin, les travaux de rénovation de la faculté de pharmacie de Châtenay-Malabry, aussi suspendus dans l'attente du déménagement – voté au dernier conseil d'administration pour le Plateau – vont débuter. Ces points d'ombre – que nous avons plusieurs fois évoqués – se révèlent publiquement comme ce débat sur l'avenir de la fac de Médecine de Kremlin-Bicêtre, qui aurait préféré voir la Pharmacie se rapprocher...

Pourquoi alors se lancer dans une nouvelle candidature d'Idex ? Pour «*briller par une marque unique*» ? Pour «*attirer de jeunes chercheurs étrangers*», brillants bien sûr, sur des CDD, dans les Labex, puis offrir – seulement à certains d'entre eux – des postes permanents (7)

→

« Finalisation du Projet Saclay »

Une lettre de mission « temporaire » très cadrée

François Fillon a chargé Jean-Marc Monteil d'une «*mission temporaire pour la finalisation du Projet Saclay*». Constatant que «*les évolutions en cours n'avancent pas au rythme escompté*» malgré les «*moyens considérables*» débloqués, le Premier ministre lui fixe comme objectifs de :

- Finaliser [le] projet scientifique
- Clarifier les besoins d'aménagement du site
- Définir une programmation des opérations compatibles avec les moyens apportés par l'État et les collectivités territoriales.

Cette feuille de route, qui exige une «*simplification du paysage institutionnel*» et des «*partenariats fructueux avec les entreprises*» (sic), est déjà bien tracée !

4. AEF 149275. 5. Trois ans après, on annonce enfin un premier investissement sur ces fonds, de 32 millions d'euros pour la construction d'un nouveau bâtiment destiné à un laboratoire nouvellement créé. 6. Administratifs de l'IUT et de la faculté Jean Monnet de Sceaux. 7. Tenured position... on est modernes !

Jean-Marc Monteil

Un conseiller discret mais très actif !

Discret mais actif conseiller du Premier ministre François Fillon jusqu'en mars, Jean-Marc Monteil a présidé aux réformes régressives que l'on sait, mises en œuvre par le ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur depuis 2007. Auparavant, il a imprimé sa marque en dirigeant la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES). C'est sous son mandat que la mise en œuvre du LMD a été conduite à partir de 2003. On se souvient de ses injonctions au regroupement, jusqu'à l'absurde, de cursus universitaires. On lui doit notamment les figures imposées du « portail unique » en licence sans égard pour la mention choisie par l'étudiant. Mais aussi l'explosion en vol, par disparition subreptice de leur nom et asphyxie de leurs moyens, des instituts universitaires professionnalisés (IUP), pourtant plébiscités par les étudiants et les employeurs. Sans oublier ses fameuses Notes de cadrage sur les choix des universités en matière d'emploi dans lesquelles il leur intimait l'ordre de « privilégier des critères de puissance scientifique », c'est-à-dire de donner plus à ceux qui ont déjà beaucoup !

Gérard Lauton, membre du bureau national du SNESUP

- dans le cadre de l'Idex ? C'est ce qui était proposé lors de la première candidature. Pour attirer des étudiants étrangers des pays développés, susceptibles de payer cher des études ?
- NON ! Notre mission est de former le plus de jeunes d'Île-de-France – et de cette partie d'Île-de-France –, de les mener le plus loin possible dans leurs études en fonction de leur projet professionnel et de développer des recherches pour répondre aux besoins de développement des connaissances et du pays. Nous appelons les collègues des établissements du Plateau de Saclay à ne pas se laisser faire : résistance ! ■

Christine Eisenbeis, Michelle Lauton

Précaires du lycée David-d'Angers

L'Éducation nationale condamnée pour défaut de formation !

Le Collectif49 des précaires de l'Éducation nationale reste mobilisé. Saisi par 28 précaires en emplois de vie scolaire (EVS), le conseil des prud'hommes d'Angers a condamné, en janvier, le lycée David-d'Angers à leur verser des indemnités. Dans son jugement, les prud'hommes ont requalifié leur CDD en contrat à durée indéterminée (CDI), considérant que leur employeur avait rompu le contrat en n'assurant pas la formation prévue par la loi dans le cadre de leur contrat d'avenir (1). Deux des précaires, toujours en poste, ont ainsi vu leur contrat requalifié en « CDI provisoire », jusqu'au procès en appel (2) qui validera ou pas – pour toutes et tous les plaignant(e)s – la décision des prud'hommes. Les 26 autres précaires ont obtenu des indemnités pour licenciement abusif. Sans attendre la décision définitive, le Collectif49 et les syndicats qui les soutiennent (3) s'affairent : ils viennent de déposer une cinquantaine de dossiers de précaires de l'Éducation nationale pour obtenir leur requalification. Les prud'hommes d'Angers et les avocats font devoir travailler d'arrache-pied, vacances d'été comprises !

1. Contrat de travail de droit privé à durée déterminée et à temps partiel réservé aux employeurs du secteur non marchand – collectivités territoriales, organismes de droit privé à but non lucratif... 2. Le lycée David-d'Angers a fait appel. 3. SNUipp-FSU, CGT-Education et Sud-Education.

Toulouse Initiative D'EXcellence

T-IDEX vous aime !

Dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche en perpétuelle mutation, de nouvelles espèces font leur apparition. Toulouse n'est pas épargnée...

Jean-Pierre Guelfucci. Membre de la commission administrative du SNESUP.

Depuis quelques années, nous assistons à l'apparition accélérée de nouvelles espèces dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. ANR, RTRA, RTRS, Pôles, PRES, AERES, Carnot, Alliances et tant d'autres maintenant rejoints par des monstres anciens que l'on croyait éteints ! Aucun territoire n'est épargné : Toulouse a ainsi vu l'apparition du T-IDEX (Toulouse initiative d'excellence) ! Une lecture attentive des caractéristiques du T-IDEX montre de multiples et cocasses contradictions, mais aussi une cohérence d'ordre idéologique sur plusieurs points.



© MAVA WIZARD/FOTOLIA.COM

Inégalité

Les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, professionnels comme étudiants, ne seraient pas égaux. Un petit nombre d'entre eux, surnommés *EXcellents*, feraient l'essentiel de l'activité scientifique et mériteraient à ce titre plus d'égards que les autres.

Avidité

Le moteur de l'activité scientifique serait la rémunération et le pouvoir. Pour attirer et récompenser l'élite scientifique, il conviendrait de lui garantir salaires élevés et autorité sur des équipes de précaires. Les *EXcellents* se reconnaîtraient à leur adhésion à cette vision inégalitaire du monde du travail. Leur choix de carrière serait guidé par cette maximisation des rémunérations.

Totalitarisme

Toute forme de débat démocratique voire de discussion collégiale serait à proscrire et à remplacer par des mécanismes de cooptation, de reconnaissance des pouvoirs acquis. Le mode de fonctionnement proposé est celui d'une oligarchie trustant les positions clés, recourant à des amitiés extérieures pour masquer un inévitable localisme et s'employant à consolider ce qui a été décrété *EXcellent* une fois et pour toujours.

Numérologie

Le débat scientifique n'aurait plus lieu d'être non plus : foin de la politique scientifique et de l'évaluation ! Cette dernière est exclusivement remplacée par une foi aveugle en la bibliométrie et les classements – de préférence « top 10 ». Ces indicateurs chiffrés ont maintes fois été critiqués pour leurs biais et leur tendance à favoriser les situations établies, les modes plus que les ruptures. Il est peu surprenant qu'ils servent les intérêts d'une oligarchie.

Ces quatre fondements idéologiques du T-IDEX expliquent tous les choix arrêtés pour ses structures de décision, d'organisation et de mise en œuvre. Par ses missions (1) et ses financements (2), le T-IDEX prétend, à l'échelle d'une cité, imiter les organismes de recherche de type CNRS, une espèce bien connue qui évolue sur le territoire national ! C'est absurde : prédéterminé par ses quatre chromosomes dogmatiques (inégalité, avidité, totalitarisme, numérologie), le T-IDEX n'a rien de commun avec ce qui caractérise le CNRS !

Ce T-IDEX reste clairement un monstre... Doté d'un capital financier et juridique, il pourrait alors, par prédation, se nourrir de tous les autres acteurs ! ■

Jean-Pierre Guelfucci

1. Évaluer, sélectionner, financer. 2. Comme au CNRS, son volet financement aurait comme composante principale la mise à disposition de postes, nommées « chaires ».

Pétition à signer en ligne

www.precarite-esr.org/petitionRGPP

Non à la RGPP dans les laboratoires et les services des organismes de recherche et des universités !

Pétition intersyndicale de la recherche et de l'enseignement supérieur.

Les soussignés affirment leur opposition à la mise en œuvre de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) dans l'enseignement supérieur et la recherche. Celle-ci vise à supprimer des emplois publics et à changer la nature même du service public.

Ils dénoncent la démarche d'audit des fonctions support et soutien conduite actuellement par l'IGAENR au CNRS, à l'INRA, l'INSERM, l'INRIA et au CIRAD, qui risque de s'étendre à tous les établissements. Cette démarche, basée sur l'utilisation d'« indicateurs de performance », aboutirait à des externalisations, des mutualisations autoritaires (notamment dans les UMR entre organismes et universités) et une centralisation des services avec des mobilités forcées pour les personnels. Elle aggraverait la précarité et la souffrance au travail. Accentuée dans les universités par les restructurations liées à la loi LRU et au passage aux compétences élargies, cette démarche affecterait également les enseignements.

Ils dénoncent les objectifs comptable et idéologique de cette réforme qui voudrait imposer à tous les niveaux une logique « client-fournisseur » au sein des établissements. Les équipes de recherche, tout comme les équipes d'enseignement, ne doivent pas payer pour des services qui sont une composante indispensable du travail.

Ils récusent la distinction entre un prétendu « cœur de métier » et des fonctions dites « d'accompagnement » de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ils réaffirment la nature collective du travail pédagogique, scientifique, technique ou/et administratif.

Ils exigent :

- L'arrêt des audits RGPP et l'abandon des restructurations liées à la RGPP dans tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.
- Le maintien de l'engagement gouvernemental au-delà de 2011 de ne supprimer aucun poste de fonctionnaires dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- La création de postes de fonctionnaires de toutes catégories pour titulariser les CDD et les CDI et répondre aux besoins. ■

Pétition à l'initiative des syndicats : CGT (SNTRS, CGT-INRA, FERC-SUP), FSU (SNESUP, SNCS, SNASUB, SNETAP, SNEP), SGEN CFDT Recherche EPST, SNPREEES-FO, UNSA (Sup'Recherche, SNPTES, A&I), Solidaires (Sud Recherche EPST, Sud Éducation, Sud Étudiant), CFTC INRA et Recherche, UNEF, SLR, SLU.

RGPP

L'INIST restructuré à marche forcée

Négligeant l'importance de l'information scientifique et technique (IST), la direction du CNRS restructure l'Institut national pour l'information scientifique et technique (INIST) dans une situation d'urgence imposée par la révision générale des politiques publiques (RGPP).

Jean-Luc Mazet. Membre du bureau national du SNCS.

L'objectif premier de la révision générale des politiques publiques (RGPP), affiché par le gouvernement, est la réduction des effectifs de la Fonction publique. Les services sont représentés en oignon avec un « cœur de métier », entouré de fonctions soutien, puis des fonctions support, qui peuvent être externalisées.

Après les services de l'État, ce sont ses opérateurs qui sont touchés. Suivront les universités. Dans la recherche et l'enseignement supérieur, cette réforme a été précédée par la concentration de l'administration, la promotion de managers à la direction des organismes et la marginalisation de tous les conseils élus. Les salariés sont consultés par service, les syndicats informés *a posteriori*. La restructuration de l'Institut national pour l'information scientifique et technique (INIST) offre un exemple de mise en œuvre de la RGPP.

Information scientifique et technique négligée

Ne mesurant pas l'importance de l'information scientifique et technique (IST), la direction du CNRS a toujours négligé de définir les missions de l'INIST. À cause de cette incurie, elle restructure l'INIST dans une situation d'urgence imposée par la RGPP.

En 2004, un rapport demandé par la direction du CNRS sur l'IST (1) a fait le point sur les besoins de la communauté scientifique et a énoncé des propositions d'évolution : création d'une direction de l'IST participant au comité de direction du CNRS, élargissement des missions, stratégie nationale de coordination de l'IST avec les autres organismes de recherche

et d'enseignement supérieur, mise en œuvre des archives ouvertes.

Ce rapport a été enterré par la direction du CNRS, qui n'a pas eu la réelle volonté de mettre l'IST au service du développement scientifique et technique. Tournant le dos à ses conclusions, elle a créé une direction opérationnelle qui n'apparaît pas dans l'organigramme du CNRS ! Ses missions redondantes avec celles de l'INIST ont conduit à la suppression de cette direction en 2006.

Projet de Bibliothèque scientifique numérique imposé sans consultation

Prenant en compte l'arrivée de nouveaux acteurs (2), le ministère réorganise l'IST autour d'une très grande infrastructure de recherche, la Bibliothèque scientifique numérique (BSN). Ce projet fait suite à un rapport de 2008 (3). Il est mis en œuvre sans aucune négociation, ni consultation de la communauté scientifique. Il ignore les demandes des personnels et de leurs organisations syndicales.

L'importance de l'IST dans notre secteur exige que toute réorganisation de l'INIST, qui représente le plus fort potentiel de professionnels qualifiés de l'IST, passe par une réflexion associant les instances scientifiques, les personnels de l'INIST et les organisations syndicales du CNRS sur l'expression des besoins de la communauté scientifique et sur les missions et l'organisation de l'IST dans le cadre du CNRS. Mais la direction du CNRS abandonne les ambitions qui pourraient être portées par l'INIST et envisage sa restructuration sans en définir clairement les axes et les objectifs. ■

1. Mission IST confiée à Bernard Pau. 2. Services communs de documentation, ABES, CLEO, PERSEE, etc. 3. Comité pour l'IST, président Jean Salençon, rapporteur Alexandre Moatti.

Trois ans après le suicide de M.-C. Lorne, maître de conférences stagiaire

Combattre l'arbitraire du refus de titularisation

Le nombre accru de refus de titularisation de maîtres de conférences stagiaires soulève un mouvement d'indignation et une demande de garanties statutaires.

Gérard Lauton. Membre du bureau national du SNESUP.

Le 22 septembre 2008, Marie-Claude Lorne, qui avait été élue maître de conférences stagiaire en philosophie à l'université de Bretagne occidentale en mai 2007, a mis fin à ses jours. « *Elle s'est noyée devant la Bibliothèque nationale de France. Un temple du savoir. Ses proches ont dit d'elle qu'elle aimait la vie, qu'elle était très bonne musicienne, qu'elle aimait les bons vins, les soirées entre amis* », témoigne Bernard Gensane dans son blog. Dans la lettre laissée à son domicile, elle fait état de sa non-titularisation. Cette « *décision injuste* » l'a suffisamment affectée pour qu'elle ne puisse plus envisager de continuer à vivre dans un « *environnement professionnel hostile* ».

S'insurger contre la mise au placard de collègues

Bouleversés par ce drame, ses collègues, amis, étudiants ont décidé, fin 2008, de créer l'Association des amis de Marie-Claude Lorne. Cette association a pour but de défendre la mémoire de Marie-Claude, son honneur et sa reconnaissance professionnelle, y compris par des moyens juridiques. Elle vise également à faire connaître son œuvre et ses travaux de recherche.

Ce tragique événement, qui n'est pas unique, illustre la détresse qui s'empare de tout collègue confronté aux échos prémonitoires d'un refus de titularisation, puis à la décision elle-même. On sait les exigences requises aujourd'hui pour être recruté comme maître de conférences. Le nouvel enseignant-chercheur s'est donc nécessairement investi et fortement engagé dans des cercles scien-

tifiques avant d'arriver dans son établissement. Au lieu de s'en féliciter, la direction du labo ou de la composante fait grief au nouveau recruté de ne pas circonscrire son activité au périmètre qu'elle dirige, de se disperser, de creuser un autre sujet de recherche que celui qu'elle a prescrit. Nous avons eu connaissance de plusieurs cas de collègues qui ont rencontré ces difficultés. Une équipe moyennement classée par l'AERES a même fait porter le chapeau au nouvel arrivant qui n'a pas assez *fait de chiffre* !

Obtenir des garanties statutaires

C'est alors que se répand la rumeur insidieuse d'un refus de titularisation. Tandis que l'intéressé a pris ses marques et déployé ses activités, on lui fait comprendre que le compte à rebours, avant une éviction annoncée, est de toute façon enclenché. Face à la montée de l'isolement et du désarroi, il n'est pas évident en pareil cas d'en appeler à des collègues qui prennent leurs distances avec vous, de solliciter le SNESUP (échelon local ou national), de tenir à jour un journal de ses activités niées par certains, de s'entourer d'une aide pour faire appel devant le conseil d'administration restreint, de préparer un recours administratif et/ou un recours hiérarchique auprès du ministre. Le SNESUP a défendu des cas avec succès.

Dans le cas de Marie-Claude Lorne, le scandale ressorti trois ans plus tard ne retombe pas. Face à un tel gâchis, l'idée de garde-fous contre un arbitraire local, auto-légitimé par son *autonomie* depuis la loi LRU, fait son chemin – par exemple, le droit à un recours devant une instance nationale représentative. ■



Emploi scientifique

Génération (de) précaire

« Il y a une guerre des classes, c'est un fait, mais c'est la classe des riches qui mène cette guerre, et nous sommes en train de la gagner », dit le financier multimilliardaire Warren Buffet qui – malheureusement – a un peu raison !

Attaqué dans les dernières décennies en France et en Europe, le contrat de travail illustre ce triste propos. Et cette dégradation ne touche pas que le privé. La recherche et l'enseignement supérieurs publics notamment voient une chute continue de la qualité de l'emploi du travailleur « moyen » – qui est aussi une travailleuse !

Une des conditions du recul des droits réside dans l'opacité des pratiques. C'est tout à l'honneur du syndicalisme français de faire la lumière sur la précarité, d'avancer les chiffres, de dénoncer. Et aussi de lutter. Dans ce dossier, nous avons voulu rappeler que les luttes contre la précarité ne datent pas d'hier. Et qu'à un moment, il a été possible de renverser le cours des choses et d'obtenir des titularisations. Il n'y a pas si longtemps finalement... En 1982 en France, avant la déréglementation financière qui a permis à certains de faire fortune...

Jean-Marc Douillard

PRÉCARITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE

Des vies brisées et un métier abîmé au profit d'une recherche à pas pressés

La précarité devient une composante structurelle des emplois de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les trajectoires des précaires, qui s'installent dans une « carrière » précaire, sont marquées par la faiblesse et l'insécurité des rémunérations, la discontinuité de l'emploi et le cumul des fonctions.

Charles-Antoine Arnaud*, Isabelle Clair**, Annick Kieffer***, Wilfried Rault****

*Ingénieur de recherche, CNRS. **Chargée de recherche, CNRS. ***Ingénieure de recherche, CNRS.

****Chargé de recherche, Ined.

Depuis janvier, les personnels précaires de la cantine de l'ENS d'Ulm sont en grève. Ils demandent leur titularisation – ou des CDI pour les étrangers non communautaires de catégorie C. La direction de l'ENS, soutenue par sa ministre de tutelle V. Pécresse, leur propose 14 CDI sous statut CROUS, donc assortis d'une externalisation (changement d'employeur) et sans perspective de titularisation.

Cette lutte est hautement symbolique. La majorité des syndicats – hormis la FSU et SUD – ont signé le 31 mars un protocole d'accord sur la résorption de la précarité dans la fonction publique. Les conditions de cet accord doivent

être négociées dans cinq secteurs – parmi lesquels, l'enseignement supérieur et la recherche. Le risque est d'aboutir à un protocole qui s'appliquerait de façon différenciée aux catégories A (qui pourraient être titularisées à terme) et aux catégories B et C, pour lesquelles la sortie de la précarité serait



accompagnée d'une externalisation. L'autonomie des universités sera évoquée. Le fait que ce protocole contrecarre également la politique de précarisation des années post-doctorales rend inévitable sa négociation spécifique dans notre secteur. Rien n'est joué.

Installation dans une « carrière » précaire

Le nombre d'emplois précaires a explosé ces dernières années dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), surtout depuis la création de l'ANR en 2006 (1). C'est ce dont rend compte l'ouvrage récent du collectif PECRES (2). Fondé sur une enquête menée auprès des précaires de l'ESR (3), l'ouvrage *Recherche précarisée, recherche atomisée* qui vient de paraître aux éditions Raison d'Agir montre que la précarité devient une composante structurelle des emplois. Au point d'identifier de véritables carrières précaires, marquées par la faiblesse et l'insécurité des rémunérations, un lien fragilisé avec le collectif de travail, et l'absence de perspectives.

Lancée par une intersyndicale (4), cette enquête par questionnaire a été effectuée entre octobre 2009 et mi-janvier 2010. Diffusée par Internet, elle a recueilli 4 409 réponses valides. Elle porte sur le vécu des précaires : discontinuité de l'emploi, installation dans une « carrière » précaire, diversité des métiers et des activités exercés, des statuts occupés, cumul des fonctions, insécurité des rémunérations, conditions de travail. Elle pointe des traits communs à toutes les catégories de précaires.

Cumul des fonctions

Un quart des enquêtés déclarent des situations doubles, voire davantage (5) qui rendent difficile l'insertion dans les métiers de la recherche.

Discontinuité de l'emploi

Un.e enquêté.e sur 10 déclare des contrats de moins de six mois. Les contrats sont enchaînés, avec des passages fréquents par le chômage, parfois long – 17 % ont subi des périodes de chômage d'au moins six mois. Cette discontinuité touche plus les femmes que les hommes.

Insécurité

Près d'un quart des précaires enquêtés vivent de vacations, rémunérées à l'heure, avec une fiche de paye tous les six, voire douze mois. Les indemnités de chômage compensent

SALAIRE, LOGEMENT, SANTÉ, EXCLUSION

Paroles de précaires

Salaire

«*Quand je suis rentré (en 2005), je touchais 1070€, maintenant 1180, soit 20€ d'augmentation par an. C'est dérisoire!*»

CDD dans une cantine universitaire depuis 2005.

Prêt

«*Moi, ça fait 20 ans que je suis dans ma banque et quand je vais demander un crédit, toujours la même phrase : «mais qu'est-ce qui nous prouve que vous allez être renouvelée?»*»

CDD femme de ménage.

Logement

«*On n'a pas le droit au 1 % patronal. Je suis mal logée. Je vis dans un 31 m² avec un enfant, mon mari.*»

CDD personnel de cantine.

Santé

«*On ne se soigne pas, on n'a pas de mutuelle.*»

CDD postdoc.

Exclusion de la réflexion sur le travail

«*Quand on a un métier, on a quelque chose à dire sur l'organisation du travail. Là on est à la tâche. On ne nous demande même pas notre avis, car on est là que pour trois ans. On vit dans l'absurde au quotidien.*»

CDD docteur en chimie.

Incompréhension des collègues

«*On ne sait pas comment on va payer le loyer, les indemnités de chômage sont payées souvent en retard et il faut "courir" après. Une collègue ne savait toujours pas si son contrat allait être renouvelé le dernier jour de son contrat. Les autres ont du mal à la mesurer notre anxiété.*»

CDD, ingénieur d'études.

Lassitude

«*Ma seule perspective est un mi-temps. Mais il faut que l'on vive, on n'a pas le choix de refuser. C'est difficile d'expliquer aux gens qu'au bout de dix ans, on est fatigué.*»

CDD, ingénieur d'études.

→

- éventuellement les trous entre deux contrats (6). Elles sont parfois versées quatre mois après la fin du contrat.

Faiblesse des rémunérations

Un quart des enquêté.e.s perçoit moins de 1 250 euros par mois. Plus de la moitié des vacataires gagne moins de 500 euros par mois. Et contrairement aux titulaires, très peu connaissent une progression de salaire.

ITA-Biatos

Les ITA-Biatos sont plus âgé.e.s que les autres : 46 % des administratif(ve)s et 34 % des technicien(ne)s ont 35 ans et plus. Leur ancienneté dans la précarité est plus élevée. Dans les services, 20 % d'entre eux ont plus de cinq ans d'ancienneté dans leur poste. Très diplômé.e.s – plus de 40 % parmi les ITA-Biatos sont titulaires d'une licence au moins –, ils et elles subissent un fort déclassement.

Les bas salaires sont fréquents : un tiers des administratif(ve)s gagnent moins de 1 000 € mensuels. Près des trois quarts (73 %) des technicien.ne.s et administratif.ve.s pensent que leur salaire ne correspond pas à leur niveau de qualification. C'est le cas de 54 % des ingénieur.e.s. Fréquent, surtout parmi les femmes, le temps partiel augmente avec l'âge.

Pourtant beaucoup acceptent cette insécurité, voire une baisse de leur salaire : très souvent, le travail dans l'enseignement supérieur et la recherche leur plaît. « *Je touche des domaines plus sympathiques, le milieu est agréable, l'ambiance générale est bonne* », déclare E. après avoir passé 23 ans dans le privé. « *Je me forme. Dans le privé, on ne s'intéressait pas au produit mais à le faire accepter par le client. Dans le privé, poursuit D, ingénieur d'études en CDD d'un an, on nous dit ce que l'on doit trouver, ici on nous dit de justifier avec*

des arguments empiriques et théoriques. »

L'enjeu de la mobilisation contre la précarité n'est pas qu'une lutte pour un statut d'emploi – y compris aux yeux des précaires. Il s'agit d'un combat pour un *contenu* du travail, contre une productivité purement quantitative, contre le tout-marchand à la merci des clients, contre une vision à court terme de la recherche produite à pas pressés.

Comment s'étonner de l'anxiété des précaires ? Comment s'investir dans son travail et construire sa vie quand l'avenir est incertain ? Comment se constituer un projet professionnel – si cher aux DRH – quand on combine des activités diverses et de manière discontinue ? Comment se projeter dans l'avenir quand son travail est dévalorisé et soumis aux abus de pouvoir, voire au harcèlement comme des enquêté.e.s l'ont décrit ? Comment vouloir continuer à travailler dans un secteur de plus en plus dégradé, dont les finalités sont dévoyées du fait même qu'il est précarisé ?

La précarité n'est pas un mal nécessaire, mais une situation subie par les individus et un gâchis. C'est un discours de dupe. Par l'atomisation des personnels et la discontinuité de leurs expériences, la précarité est une perte de compétences individuelles et collectives.

Dans *Recherche précarisée, recherche atomisée*, le collectif PECRES met au jour les effets de cette précarisation de l'enseignement supérieur et de la recherche sur les individus qu'elle touche de plein fouet, ainsi que, par ricochet, sur les relations de travail au quotidien et, plus largement sur la production et la transmission des savoirs. En précarisant les personnels, ce sont des vies qui sont abîmées et tout un secteur qui est dévalorisé. ■

Charles-Antoine Arnaud, Isabelle Clair, Annick Kieffer, Wilfried Rault

→ Notes/Références

Rapport de l'enquête précarité 2010 : www.precarite-esr.org/spip.php?rubrique1

1. Qui a généré un stock constant minimum de 25 000 emplois précaires.
2. Collectif pour l'étude des conditions de travail dans la recherche et l'enseignement supérieur.
3. Chercheurs(e)s, enseignant(e)s-chercheur(e)s, ITA des EPST et Biatos des universités.
4. Qui regroupe les syndicats de l'enseignement supérieur (CGT, CFDT, FSU, Sud, UNSA), SLR et SLU.
5. Emploi d'ITA-Biatos cumulé avec celui de chargé.e.s de cours ou de docteur.e.s sans poste.
6. Nombre d'établissements ne cotisent pas aux ASSEDIC et assurent eux-mêmes le paiement des indemnités de chômage. Ils ne respectent pas toujours leurs obligations ou trop souvent avec beaucoup de retard.

VIENT DE PARAÎTRE AUX ÉDITIONS RAISONS D'AGIR : UNE ENQUÊTE SUR LA PRÉCARISATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

[collectif Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur]



Invisibles et vulnérables, les précaires sont (re)devenus les chevilles ouvrières de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les années 2000 ont vu leur nombre exploser : ils représentent désormais un quart des personnels et la tendance se poursuit.

Une enquête nationale lancée au cours de l'hiver 2010 par le collectif des auteurs de ce livre a mis au jour leurs conditions de travail et de vie. Comme dans d'autres mondes professionnels, la faiblesse des rémunérations et le manque de reconnaissance exacerbent les rapports hiérarchiques, brisent les individus et dégradent la qualité du travail. Les contrats courts entravent l'acquisition de compétences et contrarient une condition fondamentale de l'activité scientifique : disposer de suffisamment de temps pour faire des découvertes sérieuses.

La précarisation des personnels des universités et des organismes de recherche disqualifie le secteur tout entier, portant atteinte à la production des connaissances et mettant en péril la transmission des savoirs à des millions d'étudiants.

Introduction

I. Précarité d'hier, précarisation d'aujourd'hui

Années 2000 : l'explosion de la précarité, 20. – Un retour aux années 1950 ?, 28. – La précarisation, une politique contre les services publics, 32. – La précarisation, une politique contre la science, 39.

II. De l'« excellence » à l'intermittence

Des emplois discontinus, 52. – La précarité comme horizon ?, 57. – De l'emploi précaire au revenu précaire, 61. – Précaires parmi les précaires, 68. – La « ligne de CV » pour toute rémunération, 71. – Précarité des protections, 72.

III. De l'intermittence à la dépendance

Le cercle vicieux de l'invisibilité, 82. – Du personnel de seconde catégorie, 87. – Un boulevard pour les abus de pouvoir, 90. – La solidarité dans l'impuissance, 96.

IV. De la dépendance à l'impossible excellence

Des économies de bouts de chandelles, 103. – Un gâchis de compétences, 107. – Le temps de la contractualisation contre le temps de la recherche, 114. – La programmation contre les découvertes, 117. – Les risques d'une baisse générale de niveau, 122. – Le renoncement à la démocratisation scolaire, 125.

Conclusion

Annexes

Glossaire

Notes et références citées

PRÉCARITEX

Le grand marché des précaires de l'excellence

Les appels d'offres d'initiatives d'excellence (Idex) créent 5 à 10 pôles nationaux au sein desquels des « périmètres d'excellence » concentrent tous les moyens et renforcent l'individualisation des carrières. Les chaires permettront de débaucher des « vedettes » sur le marché international des chercheurs. Le « petit personnel » se contentera de CDD.

Marc Neveu. Professeur à l'université de Bourgogne, responsable du secteur recherche au SNESUP.

Les initiatives d'avenir et particulièrement celles d'excellence (Idex) ont mis en évidence la logique d'hyperconcentration sur 5 à 10 pôles, au détriment d'une politique territoriale cohérente. Caractérisée par la prééminence d'enjeux politiques sur les critères scientifiques, cette redéfinition des grandes orientations de la recherche pour les dix prochaines années s'est faite en quelques semaines, sans consultation de la communauté scientifique.

Cette hyperconcentration précipitée s'accompagne d'une logique de précarisation des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche. Déjà à l'œuvre dans les projets de l'ANR, cette précarisation va encore s'intensifier avec sa nouvelle vague d'appels à projets, infiniment plus violente, articulée autour des Idex et des Labex.

Excellence prudence : risques de précarité

« À l'exception des programmes "chaires d'excellence" et "jeunes chercheurs", les seules dépenses de personnel que finance l'ANR dans la recherche publique sont celles liées au personnel occasionnel », confirme le rapport de février 2011 de la Cour des comptes sur l'ANR (www.ccomptes.fr/fr/CC/documents/RPA/10_agence_nationale_de_la_recherche.pdf).



« De tels critères d'éligibilité sont porteurs de risques de précarité », souligne la Cour des comptes qui conforte ce que nous dénonçons depuis longtemps. Son diagnostic est sévère : « Le contrôle de la Cour a révélé que l'ANR finançait, en 2008, plus de 15 000 contrats à durée déterminée (CDD). Les statistiques produites en 2009 par l'ANR sur la trajectoire des personnes recrutées en CDD dans le cadre des appels à projet de 2005 montrent que, si 35 % d'entre elles ont depuis lors trouvé un emploi permanent, 43 % sont restées en CDD. » Et ses préconisations sans appel : « La Cour recommande que l'ANR procède à un suivi plus régulier de ces personnels, afin que les effets des CDD sur les carrières des jeunes chercheurs soient précisément évalués et que leur avenir soit, à l'issue du projet auquel ils ont contribué, mieux préparé. »

Le mercato des chercheurs

Les avancements de carrière pourront être favorisés selon que tel ou tel personnel sera ou non dans « le périmètre d'excellence » défini par les Idex (cf. encadré). En témoignent les « dispositifs de promotion » de l'Idex Ingexyx qui précisent que : « Dans le cadre des promotions de différentes catégories de personnel, un pourcentage significatif sera réservé à des personnes qui entrent dans le périmètre d'excellence ou de transformation de l'IdEx. »

Même pour ceux qui seront dans ce périmètre « d'excellence », tout n'est pas rose ! Ces « heureux élus » vont se retrouver en concurrence avec des chercheurs recrutés sur le grand marché international des chercheurs.

À l'instar du mercato des footballeurs, les exécutifs des Idex iront recruter à l'intersaison des chercheurs à coup de dollars ou d'euros ! D'une durée obligatoirement limitée – souvent trois, cinq ou six ans –, ces dispositifs de chaires « d'excellence » concernent également le « petit personnel » qui accompagne le chercheur de renom : postdoctorants, ingénieurs de recherche ou d'étude, techniciens, etc. Ces derniers seront donc les nouveaux précaires de l'excellence, soumis à des contrats dont la durée coïncidera avec celle de la chaire.

Dans tout ce processus, c'est bien l'individualisation à outrance des carrières qui est prônée, notamment par le jeu des primes et des rachats d'heures d'enseignement. Pour Toulouse Idex, il s'agit de favoriser « une rétribution attractive et différenciée, basée sur une évaluation aux standards internationaux de la production scientifique et pédagogique. [Ce financement]

APPELS D'OFFRES IDEX DE L'ANR

Sept gagnants et beaucoup de perdants

Les projets Idex sont basés sur « le périmètre d'excellence » (1), dans lequel seront concentrés tous les moyens des initiatives d'avenir. Ce périmètre d'exclusion met en danger tous ceux qui, situés hors de ce champ, n'auront plus les moyens d'assurer convenablement leur mission de recherche et de formation. Et contrairement à une idée reçue, les sept heureux gagnants présélectionnés lors de la première vague des appels d'offres de l'ANR ne pourront pas tenter leur chance au grattage : les dotations Idex et Labex ne sont pas cumulables (2) !

1. Regroupement de laboratoires évalués A+ par l'AERES.
2. « Les fonds des Initiatives d'excellence et des Laboratoires d'excellence n'étant en revanche pas cumulables, un Laboratoire d'excellence relevant d'une Initiative d'excellence reçoit le soutien qui lui a été accordé dans le cadre du dispositif d'allocation propre à l'Initiative, une fois celle-ci désignée », dicit l'ANR.

se concentrera sur le rachat partiel de la charge d'enseignement, et sur le versement d'une prime d'excellence compétitive complétant la rémunération de l'emploi. »

Paris OpenSciences annonce « une gestion des ressources humaines plus flexible : la politique indemnitaire a vocation parfois à compléter la rémunération principale, mais aussi à soutenir une gestion des ressources humaines plus individualisée ». À terme, il prône « une gestion différenciée de certains éléments accessoires de carrières, tout en mettant en avant le résultat collectif [sic]. Cette souplesse sera renforcée par une prise en compte différenciée de la charge d'enseignement en fonction des aspirations et moments de carrière des enseignants-chercheurs et chercheurs. »

Cette souplesse exigée par les DRH pour gérer la carrière des scientifiques n'est qu'une conséquence de la volonté gouvernementale de liquider le statut de fonctionnaire d'État : cf. la mise en cause de « l'emploi à vie des fonctionnaires » auquel on substitue des contrats d'objectifs (de 5 à 10 ans) dans l'équipement et la recherche. Les jeunes scientifiques en CDD ANR ou qui « enchaînent » les CDD aspirent peut-être à moins de souplesse et plus d'avenir ! ■

Marc Neveu

PRÉCARITÉ À L'UNIVERSITÉ

L'accord sur l'emploi titulaire encadre et légitime la précarité

Censé encadrer la précarité dans la fonction publique, l'accord Tron-Barouin sur l'accès à l'emploi titulaire risque de justifier le recours au contrat, au détriment de l'emploi de fonctionnaires. Dans l'enseignement supérieur, son application sera limitée : très peu de personnes verront leur CDD transformé en CDI.

Secteur agents non titulaires* (ANT) du SNESUP (non-fonctionnaires@snesup.fr).

Le congrès du SNESUP vient d'approuver sans réserve le rejet par la FSU du protocole d'accord sur les agents contractuels (1). Signé par une majorité d'organisations syndicales (2), ce texte ministériel sur l'accès à l'emploi titulaire et l'amélioration des conditions d'emploi des contractuels constitue la trame d'un projet de loi, qui sera discuté à l'automne au Parlement. Cet accord s'inscrit dans une politique globale de réduction

des dépenses liées à l'emploi public – révision générale des politiques publiques (RGPP), loi mobilité... Ce qui discrédite d'emblée la prétendue volonté gouvernementale de résorber la précarité. De l'aveu même du ministère de la Fonction publique, le plan de titularisation toucherait – au mieux – 5 % des 870 000 agents non titulaires des trois fonctions publiques (3). Et seul un agent concerné sur 10 verrait son contrat à durée déterminée transformé en CDI.

TÉMOIGNAGE D'UNE ENSEIGNANTE PRÉCAIRE À L'UNIVERSITÉ

Le CDI, un remède cosmétique contre la précarité

Depuis près de 20 ans, je suis précaire à durée indéterminée à l'université. Titulaire d'un diplôme d'études supérieures spécialisées et justifiant d'une expérience professionnelle conséquente, j'ai été recrutée par l'Université X en septembre 1992 pour dispenser des enseignements à l'IUT. Au gré des modes et des directions, j'ai successivement été engagée comme enseignante vacataire de 1992 à juillet 2001, enseignante contractuelle de septembre 2001 à août 2002, enseignante vacataire de septembre 2002 à juin 2003, enseignante contractuelle de septembre 2003 à août 2008.

En mai 2008, j'ai été informée par le directeur de l'IUT que mon

contrat ne serait pas renouvelé, mais que je pouvais exercer en qualité d'enseignante vacataire.

Pour dispenser les mêmes enseignements et le même nombre d'heures (192 heures équivalent TD), je devais accepter une baisse substantielle de mes revenus, payés désormais à l'heure. Cet engagement était présenté par la présidence de l'université comme une solution provisoire, en attendant l'obtention d'un CDI de droit public.

À la fin de l'année universitaire, j'ai écrit à la direction des ressources humaines et au président pour leur rappeler leur promesse. J'ai été convoquée

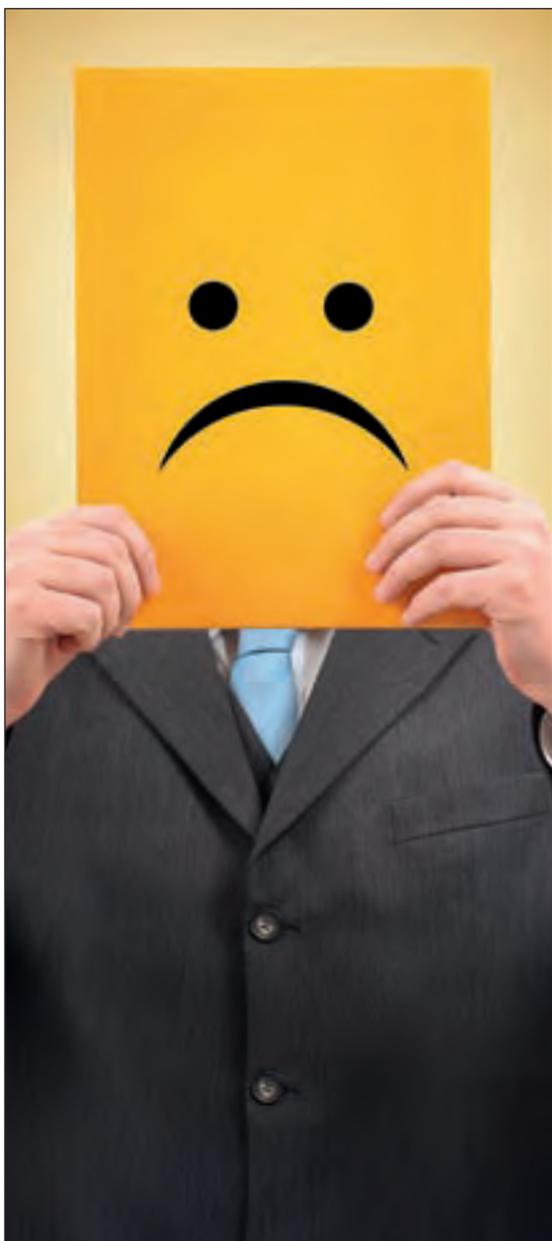
en juillet par la DRH qui m'a informée de ma *CDI*sation, mais mes obligations de service ont été ramenées à 52 heures équivalent TD par an !

Stupéfiée, j'ai entrepris une démarche au tribunal administratif qui n'a pas abouti, car rien n'oblige les universités à conserver les volumes d'enseignement lors de la signature d'un nouveau contrat.

Depuis, je me suis vu supprimer mon casier courrier et je ne suis plus conviée aux réunions de rentrée ou au bilan d'année.

Au final, je suis enseignante à 1 500 euros par an. Qui a dit que le CDI réglait la précarité ?

* Un énorme merci à Arlette C. et à tous ceux qui ont envoyé leur témoignage.



Sur le fond, le texte ne propose que des « clarifications du cadre juridique » et diverses mesures non contraignantes de moralisation des politiques de recrutement. Loin d'arrêter le recours aux formes précaires d'emplois, ces dispositions sont plutôt de nature à justifier et à renforcer le recours au contrat, au détriment de l'emploi de fonctionnaires.

Enseignement supérieur et recherche

L'éligibilité au dispositif de titularisation est particulièrement défavorable dans notre secteur : très peu de précaires seront concernés, en particulier à cause de la condition dite de même employeur. En effet, le plan de titu-

larisation est fortement compromis par la nature des contrats, souvent fragmentés en périodes courtes et conclus avec une multiplicité d'employeurs. Et pour les enseignants précaires de spécialités non reconnues mais très utiles (4), le refus ministériel de créer les corps d'accueil nécessaires à la titularisation constitue une barrière infranchissable.

De plus, l'autonomie et les « compétences élargies » des établissements instaurées par la loi LRU affaiblissent l'effectivité du dispositif qui s'avère bien aléatoire.

Avec tout à la fois les possibilités d'embauche de contractuels prévues par la LRU, les appels d'offres (5), l'application de la RGPP, l'enseignement supérieur apparaît précurseur des attaques qui vont se généraliser à l'ensemble de la fonction publique. Dans les conditions actuelles d'accélération de la précarité, l'accord proposé va, en définitive, figer les négociations pour plusieurs années, et ce au détriment des non-titulaires.

Combattre la précarité

La lutte est à mener établissement par établissement, composante par composante. Dans chaque université, il faut intervenir dans chaque conseil et à chaque comité technique pour demander l'amélioration des conditions d'enseignement des contractuels et des vacataires.

Les instances nationales des organisations syndicales doivent interpellier gouvernement, parlementaires, politiques, en exigeant un vrai plan de résorption de la précarité et de titularisation soutenu par un plan pluriannuel de création de postes de titulaires de toutes catégories. Considéré par le gouvernement comme un terrain d'expérimentation, l'enseignement supérieur doit être exemplaire dans ce combat contre la précarité. ■

Secteur agents non titulaires (ANT) du SNESUP

→ Notes/Références

1. Motion votée à l'unanimité par le congrès du SNESUP : <http://bit.ly/fapbHK>
2. CGT, CFDT, CFTC, CGC, FO et Unsa, mais rejeté par la FSU et Sud.
3. État, territoriale, hospitalière.
4. Par exemple, français langue étrangère (FLE).
5. ANR, grand emprunt...

L'ANR

Big Brother à broyer les jeunes

L'Agence nationale de la recherche (ANR) finance des contrats précaires sans se préoccuper de l'avenir de ces jeunes CDD qu'elle ne connaît qu'à travers une enquête bâclée. La Cour des comptes estime leur nombre à 15 000 et s'inquiète de leur future insertion professionnelle. En biologie-santé, seulement 16 % trouverait un CDI à l'issue de leur CDD-ANR.

Henri Audier. Directeur de recherche au CNRS, membre du bureau national du SNCS.

Monstre technocratique sans élus, l'ANR permet au pouvoir de contrôler toute la recherche (1). Ce mammoth aux ordres est aussi une usine à CDD souvent sans avenir, une machine à broyer les jeunes.

L'ANR : combien de contrats à durée déterminée ?

L'agence reconnaît financer 6 000 CDD. «*Pas du tout*», répond la Cour des comptes qui en dénombre 15 000. Sont-ils chercheurs,

JULIEN F., FINANCÉ PAR UN CONTRAT ANR VERSÉ AU CNRS

Onze ans de CDD dans le privé et le public

À 32 ans, vous avez déjà une longue expérience de la précarité !

→ **Julien F.*** : Après des contrats d'intérimaire, je vais signer mon cinquième contrat à durée déterminée depuis le début de mon activité professionnelle, dont deux CDD au CNRS ! Dans tous les cas, des CDD d'un an et demi.

Quel est votre parcours ?

→ J'ai obtenu un bac sciences et technologies de laboratoire (STL) en 1998. Après une expérience de cinq ans en plasturgie, j'ai suivi une année d'étude à l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). J'y ai décroché un

BTS de physique-chimie, puis repris des activités professionnelles dans la pharmacie industrielle – gels douche, shampoings... Malgré un diplôme d'État « reconnu », je n'étais pas rémunéré au niveau correspondant à mon nouveau diplôme... C'était en dessous ! Après, j'ai travaillé dans l'expertise incendie, pendant un an et demi. Là, j'étais payé correctement.

Et au CNRS ?

→ Depuis janvier 2010, j'ai également un CDD au CNRS, avec un grade d'assistant ingénieur – ce qui correspond à mon diplôme. J'ai eu un premier CDD d'un an et je vais avoir un autre CDD qui devrait se prolonger...

Localement, manque-t-il des techniciens ou ingénieurs titulaires ?

→ Je travaille avec des techniciens de l'université et du CNRS, mais il me semble qu'il manque dans le service que je côtoie immédiatement au moins un ou deux personnels techniques.

Si le CNRS vous proposait une titularisation ?

→ Je n'ai jamais eu de CDI. Il y avait peut-être la possibilité dans l'expertise incendie, mais les circonstances ne s'y sont pas prêtées. Une titularisation ? Oui, je prendrai : c'est même un but ! ■

Propos recueillis par
Jean-Marc Douillard

* Le nom a été modifié.



ITA, doctorants ? Nul ne sait, et le ministère s'en moque ! Sont-ils français ou étrangers ? Aucune réponse ! À plein temps, sur des contrats d'un an, de trois ans ? Rien à cirer !

Étrange dans un système qui impose aux scientifiques de tout justifier. Avec la RGPP, la LOLF, les indicateurs, cette bureaucratie envahissante exige pourtant que chaque chose soit dans une petite case pour faire des pourcentages, des contrôles tatillons, des rendements. Et l'avenir de 15 000 jeunes qui ont choisi la recherche ne l'intéresse pas !

Que deviennent les jeunes en CDD ?

Comme seule réponse, une enquête bâclée de l'ANR qui a étudié en 2009 le devenir des CDD de quatre programmes, sans homogénéiser la méthodologie. D'après cette « enquête », un tiers seulement des CDD-ANR trouverait un CDI à l'issue de leur contrat. Ils ne sont que 16 % en biologie-santé : la voie royale ! Très peu intégreront la recherche publique ou

l'université s'ils sont à plus de deux ou trois ans de la thèse (*cf. article p. 28*). Cela n'a pas empêché Valérie Pécresse d'annoncer péremptoirement à la presse : « 5 % seulement des CDD de l'ANR sont au chômage » !

Temps de recherche perdu

Mais 15 000 ou même 6 000 CDD, n'est-ce pas un développement du potentiel humain de la recherche ? Il faudrait plutôt parler d'un accroissement du temps de recherche perdu par les chercheurs en préparation de dossiers – dont 80 % en pure perte – et évaluation des projets.

Dans les faits, l'ANR coûte en temps de préparation et d'évaluation des dossiers (2) plus qu'elle ne distribue aux équipes (3). Il faut supprimer cette usine technocratique à CDD et faire fonctionner les laboratoires avec des crédits de base et des emplois statutaires. ■

Henri Audier

→ Notes/Références

1. L'ANR : comment fabriquer un monstre bureaucratique piloté de près : www.snscs.fr/article.php3?id_article=2830
2. Cf. les dossiers sans fin qui exigent de remplir des dizaines de petites cases.
3. L'ANR, une agence qui coûte plus cher que ce qu'elle distribue : www.snscs.fr/article.php3?id_article=2838&id_rubrique=1518

ENSEIGNANT-CHERCHEUR

Recrutement et promotion tardifs pénalisent les jeunes candidats

L'âge moyen des maîtres de conférences est de 44 ans et 4 mois. Très tardif, le recrutement a lieu entre 33 et 37 ans, avec un pic en lettres-sciences humaines : 37 ans et 2 mois ! Une situation problématique pour des candidats qui n'ont pas le droit à l'échec : le recrutement intervient dans la foulée de la qualification.

Florence Audier. Économiste, syndiquée au SNCS.

Mais où sont les jeunes enseignants-chercheurs ? Dans l'ensemble de la profession, leur part tend nettement à diminuer. Seulement 15,3 % des maîtres de conférences (1) auraient moins de 35 ans – 14,4 % chez les femmes et 16 % chez les hommes (2), alors qu'en 1997-1998, les moins de 35 ans représentaient près d'un quart (22,2 %) de l'effectif – 23,9 % pour les femmes et 21,2 % pour les hommes. Que s'est-il passé ?

On assiste sur les dix dernières années à un extraordinaire vieillissement en droit-économie-gestion (DEG). Dans ce groupe de disciplines, le nombre de maîtres de conférences (MCF) de moins de 35 ans diminue de moitié : ils passent de 25,7 à seulement 12,6 %. En lettres-sciences humaines et sociales (LSHS), ils représentent moins de 10 % – passant de 13,4 à 9 %. En sciences, leur proportion baisse aussi, de 29,4 à 21,9 %.

Les sciences demeurent donc nettement plus jeunes que les autres disciplines – ce qui se retrouve dans les moyennes d'âge au recrutement. L'âge moyen des MCF y est de 42 ans 1 mois, contre 46 ans 4 mois en LSHS – 44 ans 10 mois en DEG. Au total, toutes disciplines confondues, l'âge moyen des maîtres de conférences s'élève à 44 ans et 4 mois. Après avoir très sensiblement rajeuni, il semble s'être stabilisé depuis une dizaine d'années (3). Le recul de l'âge du recrutement a joué un rôle considérable dans cette évolution.

Recrutement tardif

En dix ans, l'âge moyen au recrutement a reculé nettement en droit (de 11 mois), légèrement en sciences (de 3 mois). Il ne s'est « amélioré » qu'en LSHS (de 5 mois). Actuellement, l'âge au recrutement reste très élevé (de 31 à 37 ans), très contrasté selon les dis-

RECRUTEMENT TARDIF MAIS STABILISÉ

Un jeune chercheur au CNRS dépasse la trentaine

Après avoir baissé avant 2002, l'âge de recrutement au CNRS a depuis augmenté, en moyenne, d'un an. En 2002, les nouveaux recrutés frôlaient la trentaine (29,9 ans). En 2009, la moyenne d'âge des chargés de recherche 2^e classe (CR2) atteint presque 31 ans (30,9 ans) – elle passe de

35,7 ans à 36,4 pour les CR1 sur la même période (1).

Au vu de la suppression de la limite d'âge (2) au concours CR2, appliquée en 2006, et de l'explosion de la précarité, cette augmentation apparaît étonnamment modérée. Variable selon les disciplines, ce recrute-

ment reste tardif et dissuasif. Et il intervient « au plus près » des qualifications. Cette situation est dramatique pour les jeunes scientifiques qui se retrouvent en CDD (3) plus de trois ans après la thèse, puisqu'ils ont peu de chances d'être recrutés dans le supérieur ou dans la recherche publique.

1. La proportion CR2/CR1 a légèrement progressé (75 % de CR2 en 2009). 2. Suppression des limites d'âge dans la fonction publique : ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005. 3. La Cour des comptes estime à 15 000 le nombre de CDD-ANR – l'agence ne reconnaît « que » 6 000 CDD !



© LIGHTPOET/FOOTUA.COM

ciplines et particulièrement tardif en LSHS – 37 ans 2 mois en moyenne (4).

Promotion lointaine

La différence entre l'âge moyen des MCF et celui des professeurs tend à se réduire. Cela ne signifie pas pour autant qu'une fois recruté(e), un(e) MCF deviendra probablement professeur dans un délai relativement rapide (5). Le fait que cet écart diminue pourrait indiquer que la promotion s'obtient plus vite, ou que les recrutements de maîtres de conférences, plus nombreux, ont fait rajeunir le corps, où que la pondération entre les disciplines a changé. Ou encore que le recrutement de professeur a lieu directement et s'effectue plus jeune. Qu'en est-il ?

Il faut distinguer les disciplines académiques où devenir professeur implique de passer l'agrégation du supérieur, et les autres. Dans les premières (comprenant les DEG), la promotion de professeur a lieu, en moyenne, à 37 ans 10 mois (37 ans 8 mois en 1997). À comparer

aux 43 ans 7 mois en sciences (contre 42 ans 6 mois en 1997) et 47 ans 9 mois en LSHS (48 ans 1 mois en 1997). À l'exception de cette discipline où le passage reste très tardif, les choses se sont plutôt aggravées dans les dix dernières années.

Situation périlleuse

Près des trois quarts (72,3 %) des « qualifiés aux fonctions de maîtres de conférence » – les candidats potentiels – ont moins de 35 ans. Toutes sections CNU confondues, plus de la moitié (52 %) des recrutés sont des qualifiés de l'année, et 26 % des qualifiés de l'année précédente. Autrement dit : 78 % des recrutés l'ont été dans la foulée de leur qualification.

Une étude surprenante du service statistique du ministère révèle que 40 % des qualifiés de 2010 ne se sont présentés à aucun concours de recrutement du supérieur dans la foulée de leur qualification. Ce taux dit « d'évaporation » frôle la moitié (48,4 %) des candidats qualifiés en sciences. Il est plus élevé en LSHS (26 %) qu'en DEG (17,2 %). À l'œuvre depuis quelques années, cette « évaporation » semble s'être nettement renforcée. Comment l'expliquer ?

Pour une part plus ou moins grande des docteurs, la qualification par le CNU semble jouer le rôle de signal, un « plus » dans le CV – notamment pour ceux qui postulent dans les organismes de recherche. Cette « non-candidature » est aussi forcée, due à l'absence de postes correspondant aux spécialités possédées : de plus en plus de postes étant fortement « fléchés », la simple possibilité de déposer une candidature devient problématique.

Cette situation périlleuse pour ces candidats souvent trentenaires doit tous nous interroger : comment l'Université, qui les a formés, peut-elle laisser ces jeunes talents très qualifiés « s'évaporer » ? ■

Florence Audier

→ Notes/Références

1. Les « gros bataillons » se trouvent en sciences (17 170), nettement moindres en LSHS (10 650) et en DEG (5 260). Ces trois secteurs diffèrent nettement tant du point de vue de l'âge au recrutement que de la place des femmes.
2. Derniers chiffres disponibles.
3. L'âge moyen s'établit à 44 ans 3 mois en 2002-2003.
4. 31 ans 5 mois en sciences, et 33 ans 2 mois en droit-éco.
5. Actuellement, l'écart entre l'âge moyen au recrutement des MCF et des professeurs est de 11 ans ; celui entre l'âge moyen du corps des MCF et l'âge moyen au recrutement des professeurs de moins d'un an.

LES FEMMES AU CNRS

La discrimination s'accroît au fil de la carrière

Le sexisme homme-femme au CNRS se joue dans le déroulement de carrière. Une directrice de classe exceptionnelle pour neuf hommes, alors qu'elles constituent un tiers des chercheurs.

Jacques Fossey. Directeur de recherche au CNRS, membre du bureau national du SNCS.

En 2009, le CNRS a recruté une proportion de femmes identique à celle présentes dans l'établissement ($F=0,99$) [1]. Contrairement aux idées reçues, le pourcentage de femmes est le même parmi les emplois permanents et les contrats précaires (43%). Alors, exemplaire le CNRS ?

En fait, la proportion de femmes diminue

avec la qualification, aussi bien parmi les titulaires que les précaires (*cf. tableau*). Autrement dit, le sexisme s'exerce lors du déroulement de carrière, principalement dans le corps des chercheurs. Les femmes ne partent pas sur un pied d'égalité : le CNRS recrute deux fois plus d'hommes pour les concours chercheurs et ingénieurs de recherche (102 femmes sur les



370 chercheurs recrutés en 2009, soit 28 %). Ce rapport stable dans le temps (2) est dû à la composition des candidatures, et non à une discrimination particulière lors du recrutement.

Structure hiérarchique sexuée

Les femmes représentent deux tiers des effectifs dans les catégories C (60 %) et B (66 %), alors qu'elles ne composent qu'un tiers de la catégorie A (37 %). Elles représentent 57 % des personnels ITA (hors ingénieur de recherche), et moins d'un tiers des chercheurs (32 %) et des ingénieurs de recherche (30 %). On ne compte que 38 % de femmes parmi les doctorants.

Ce déséquilibre s'accroît lors de la carrière. Leur proportion diminue fortement avec l'accroissement de grade ou de classe : 39 % des CR1 mais 17 % des DR1, 66 % des techniciens mais 16 % des IRCE (ingénieur de recherche de classe exceptionnelle). Le sexisme est donc clairement visible dans le déroulement de carrière.

Les chercheuses entrent plus tard dans la carrière : 20 % de femmes parmi les moins de 30 ans. Et elles partent plus tôt : 25 % de chercheuses parmi les plus de 60 ans. C'est dans la tranche d'âge 45-49 ans qu'elles sont les mieux représentées (37 % de chercheuses).

Importantes variations selon les disciplines

Les femmes qui représentent un tiers des chercheurs sont presque à égalité en sciences humaines et sociales (44 %), mais très minoritaires en mathématiques (14 %). Les derniers recrutements des instituts correspondent aux effectifs actuels. En 2009, l'INSMI (mathématiques) n'a recruté aucune femme ! Alors que l'Institut national des sciences humaines et sociales a recruté 48 % de chercheuses.

Pour les ingénieures-techniciennes (IT), ces variations sont plus faibles. À égalité sur l'ensemble du CNRS (51 %), elles représentent près des deux tiers de l'effectif en sciences

→

TITULAIRES ET PRÉCAIRES AU CNRS

La proportion de femmes diminue avec la qualification

Effectifs 2009*	Effectifs			Recrutement				Avancement			
	Total	Femmes	% Femmes	Total	Femmes	% Femmes	Facteur F	Total	Femmes	% Femmes	Facteur F
Titulaires											
DRCE	126	12	10 %					40	9	23 %	2,36
DR1	1 035	176	17 %					133	33	25 %	1,46
DR2	3 400	940	28 %	11	2	18 %	0,66	266	81	30 %	1,10
CR1	5 521	2 139	39 %	80	28	35 %	0,90	250	76	30 %	0,78
CR2	1 351	412	30 %	279	72	26 %	0,85				
Sous-total chercheur	11 433	3 679	32 %	370	102	28 %	0,86	689	199	29 %	0,90
IR	2 904	875	30 %	114	40	35 %	1,16	71	31	44 %	1,45
IE	3 645	1 753	48 %	137	63	46 %	0,96	113	51	45 %	0,94
AI	2 696	1 397	52 %	114	66	58 %	1,12	155	107	69 %	1,33
Sous-total ingénieur	9 245	4 025	44 %	365	169	46 %	1,06	339	189	56 %	1,28
Techniciens	4 131	2 740	66 %	117	86	74 %	1,11	45	27	60 %	0,90
Agent	775	30 471	61 %	10	6	60 %	0,99	5	3	60 %	0,99
Sous-total technicien	4 906	3 211	65 %	127	92	72 %	1,11	50	30	60 %	0,92
Sous-total IT	14 151	7 236	51 %	492	261	53 %	1,04	389	219	56 %	1,10
Sous-total titulaires	25 584	10 915	43 %	862	363	42 %	0,99	1 078	418	39 %	0,91
Précaires											
Doctorants	2 686	1 032	38 %								
Postdoctorants	3 755	1 327	35 %								
IT	6 600	3 231	49 %								
Sous-total précaires	13 041	5 590	43 %								
Total CNRS	38 625	16 505	43 %								

* Personne physique payée (PPP). Pour chaque classe de chercheurs et chaque grade d'ITA sont représentés les effectifs au 31 décembre 2009, ainsi que le nombre de recrutement et d'avancements (changement de grade et de corps par les diverses voies possibles) au cours de l'année. Pour chaque catégorie, sont indiqués le nombre d'agents, celui des femmes et la proportion de femmes. Pour les précaires, n'est porté que le nombre de personnels en personne physique payée 2009. L'administration ne fournit pas les données pour analyser les recrutements et encore moins les promotions qui sont inexistantes. Elle regroupe les précaires en trois catégories dont deux correspondent à des emplois de chercheurs.

→ humaines (65 %) et en biologie (65 %), mais seulement un quart à l'IN2P3 (26 %).

Recrutement

Pour les chercheurs, le sexisme se manifeste lors du recrutement ($F=0,86$) [1], avec un pic en CR2 ($F=0,85$). Le recrutement en DR2 est particulièrement catastrophique : 2 femmes sur 11 entrées.

Pour les ITA, l'effort est notable ($F=1,04$), notamment pour les ingénieurs de recherche ($F=1,16$). Cela est confirmé pour les campagnes de recrutement 2010 et 2011, et surtout pour les avancements [3].

Avancements

La situation des chercheuses n'est pas bonne ($F=0,90$), avec une promotion CR1 ($F=0,78$) très préjudiciable qui résulte du concours CR2 de 2005 particulièrement défavorable aux femmes. Pour les autres promotions, les chercheuses bénéficient d'un rattrapage au passage DR2 ($F=1,10$) accentué en DR1 ($F=1,46$) et directeur de recherche de classe exceptionnelle ($F=2,36$). En fin de carrière, les femmes ne représentent qu'un DRCE sur dix, alors qu'elles constituent un tiers des chercheurs.

L'avancement des femmes ITA est plus favorable ($F=1,10$), notamment les promotions dans les grades d'ingénieur ($F=1,28$) et ingénieur de recherche ($F=1,45$).

Marquée par un fort sexisme lors des déroulements de carrière, la situation des femmes au CNRS est perfectible, notamment lors du recrutement. Quand existe une volonté de rattrapage pour certaines promotions, les résultats sont au rendez-vous. L'égalité homme-femme exige de renforcer ces efforts, dès le recrutement et tout au long de la carrière ! ■

Jacques Fossey

→ Notes/Références

1. Ce facteur F permet d'établir si le pourcentage de femmes recrutées ou promues est proportionnel au nombre de femmes présentes dans le corps ou le grade d'arrivée. Si F est supérieur à 1, on recrute ou promeut plus de femmes que la proportion présente. Et inversement, si F est inférieur à 1.
2. 33 % de chercheuses recrutées en 2008, 30 % en 2007.
3. D'ingénieur d'études (IE) vers ingénieurs de recherche (IR) : $F = 1,45$.

DANS L'ŒIL DU CYCLONE DE LA LOLF

Le CNRS à la manœuvre pour adapter sa politique de l'emploi

Avant la Loi organique relative aux lois de finances (LOLF), les emplois et la masse salariale d'un établissement public comme le CNRS étaient votés par le Parlement classe par classe. La suppression et la création de type d'emplois statutaires dépendaient directement du vote de la loi de finances.

Depuis la LOLF, le Parlement vote le plafond d'emplois (1) et la masse salariale limitative (2). Forcé de tenir compte de ces deux bornes, le CNRS construit sa politique de l'emploi. Elle se traduit en nombre de postes ouverts au concours et – tout en respectant les règles statutaires – en nombre de promotions. Autrement dit, le CNRS choisit, dans l'enveloppe disponible, entre les promotions et les ouvertures de concours. Subrepticement, l'établissement supprime des emplois sans jamais le dire ! Ces emplois sont présentés en :

- Personne physique payée (PPP), quel que soit le temps passé dans l'établissement ;
- Équivalent temps plein (ETP)
un jour donné – généralement le 31 décembre ;
- Équivalent temps plein travaillé (ETPT), ce qui correspond à la somme des emplois utilisés sur l'année.

Pour les personnels en emplois stables (3), ces trois chiffres sont très proches. Ainsi au 31 décembre 2009, les emplois permanents (chercheurs, ITA) représentaient 25 584 PPP ou 25 175 ETP, et 25 052 ETPT pour l'année 2009.

Du fait des nombreux temps partiels, ces trois chiffres divergent fortement pour les emplois précaires. Ainsi le 31 décembre 2009, les précaires au CNRS occupaient 8 234 PPP et 8 091 ETP – correspondant donc à très peu de personnels à temps partiel quotidien. Au cours de l'année 2009, les 13 041 précaires (4) employés par le CNRS ne correspondent qu'à 7 674 ETPT. Cela signifie qu'un emploi précaire est occupé en moyenne par 1,7 personne ou que la durée moyenne d'un CDD à temps plein est de sept mois par an.

1. Exprimé en équivalent temps plein (ETP). Soit pour le CNRS, 28 740 ETP en 2010 (28 674 pour 2011) : chiffre intermédiaire entre les ETP des permanents (25 175) et le total des ETP qui inclue les précaires. Le CNRS embauche des précaires sur sa subvention budgétaire, mais aussi sur ressources propres – ANR par exemple.
2. 2,02 milliards d'euros en 2010 (1,99 en 2009).
3. Par exemple, les titulaires d'un emploi statutaire à temps plein.
4. Personne physique payée (PPP).

TITULARISATION DES ENSEIGNANTS DE FRANÇAIS LANGUE ÉTRANGÈRE À L'UNIVERSITÉ

Une lutte pour la dignité et la reconnaissance d'une profession

Enseignant le français langue étrangère, l'auteur découvre que son employeur – une université de droit – lui délivre de faux bulletins de salaire ! Payée au tarif de la femme de ménage, elle n'a droit ni aux congés, ni à l'assurance maladie. Avec ses collègues, elle mènera une lutte, qui culminera avec une grève de la faim, pour obtenir leur titularisation en 1981.

Chantal Forestal. Maître de conférences à l'université de Provence, syndiquée au SNESUP.

D'enseignante en français langue étrangère (FLE), comment suis-je devenue maître de conférences en didactologie des langues-cultures ? S'il fallait répondre brutalement, je dirais : à cause du manque de considération de l'université pour cette profession de didacticienne, et grâce à la mobilisation qui a abouti, en 1981, à un plan d'intégration des non-titulaires de l'université.

En 1967, lorsque j'ai commencé à enseigner le français langue étrangère, l'intégration et la reconnaissance dans le corps des enseignants de cette discipline n'étaient pas d'actualité.

Hormis quelques exceptions, l'université avait fort peu de considération pour un service dont le →



→ public – des étrangers – ne maîtrisait pas notre langue. Il ne pouvait s'agir que d'un travail d'« instit ».

J'ai dû payer le prix fort : assurer un temps plein d'une moyenne de 22 heures de cours hebdomadaires sur toute l'année et, parallèlement, continuer à passer les examens en phonétique, linguistique française et générale – maîtrise et DEA.

Indignation

Il faudra une brutale déqualification et un licenciement pour me rendre compte combien mon expérience du terrain et ma formation interdisciplinaire étaient peu prises en considération. J'ai aussi pris conscience que ma situation de hors-statut était tributaire du pouvoir politique.

J'ai également mis du temps à comprendre que je ne pouvais pas m'exclure – même à l'université – d'un problème de société : celui de l'inégalité homme-femme. Au fil des années, l'inégalité sexiste pour accéder aux postes universitaires était devenue patente : aucune création de poste depuis le début des années 1970. Les rares postes étaient réservés prioritairement à la gent masculine et de préférence

à des linguistes, en tout cas certainement pas à cette spécialiste du « bricolage » qu'était une enseignante de FLE.

Il faudra attendre que l'institution universitaire avoue son mépris et provoque en moi un premier sentiment de colère pour que je me décide à entrer en résistance. Dans des circonstances difficiles, nous avons découvert avec mes collègues que l'université nous délivrait de faux bulletins de salaire ! Payés au tarif de la femme de ménage et employés à temps plein depuis de nombreuses années (plus de 12 ans en ce qui me concerne), sur toute l'année – cours d'été compris –, nous n'avions droit ni aux congés, ni à l'assurance maladie.

Avec l'ensemble des enseignant(e)s de FLE, nous avons mené la lutte et obtenu des fiches de paye réglementaires. Le répit sera de courte durée. En 1979, la direction nous annonce que, suite à notre action, nous sommes dans une situation transitoire et devons désormais rechercher un emploi pour la prochaine rentrée universitaire. Elle applique ainsi les directives de la ministre de l'Éducation nationale de l'époque qui a décidé, dès 1978, de licencier tous les non-titulaires de l'université. Après 1968, l'État avait

TÉMOIGNAGE DE FRANÇOIS FOURNY

Marseille-Pékin : les tribulations d'un vacataire de français langue étrangère

Après des études de chinois à l'université de Provence, puis en Chine à l'université normale de l'Anhui (1994-1995), j'ai repris un cursus universitaire de français langue étrangère (FLE). J'ai obtenu ma maîtrise en 1997, puis j'ai été salarié par l'université d'Aix-Marseille III dans le cadre d'un programme d'accueil d'étudiants chinois.

En 1998-1999, l'université de Provence (Aix-Marseille I) m'a embauché dans le cadre d'un autre programme d'accueil (1) d'étudiants chinois, afin de leur permettre de suivre des cursus universitaires français. J'ai enseigné à raison de 20 heures par semaine.

Très vite, j'ai été externalisé, mis sous la gestion d'une

entreprise de services. En 2007, la présidence de l'université m'a convoqué – après huit ans de service – pour « parler de mon dossier ». J'ai un moment rêvé d'une reconnaissance statutaire à laquelle mon ancienneté me donnait droit. De fait, on m'a vertement reproché d'avoir trop travaillé, d'avoir à m'intégrer, et on m'a annoncé la rupture de mes contrats sans aucune indemnité...

J'ai tenté une action en justice, mais la SCOP, qui servait de prête-nom, était en liquidation et l'université restait bien retranchée derrière des accords signés avec cette entreprise. Je n'ai obtenu que quelques brouilles financières, et bien sûr aucune reconnaissance de mon travail et de mon ancienneté.

De nouveau sur le marché de l'emploi, à la quarantaine, j'ai trouvé une place d'enseignant de chinois à Strasbourg dans le secondaire. Nouveau départ avec 21 heures hebdomadaires, sur 3 établissements et 7 niveaux – 4^e, 3^e, 2nd, 1^{er}, Tale, BTS 1, BTS 2. Avec cette fois l'espoir de reconduction éventuelle de mes contrats.

Mais pour espérer être intégré – reconnaissance du travail et de l'expérience professionnelle –, les diplômes requis ont maintenant changé ! Je dois me remettre aux études, niveau master 2 afin d'obtenir ma validation des acquis de l'expérience (VAE). À cela, s'ajoute un mois de salaire pour la réinscription... Savez-vous comment se traduit Kafkaïen en chinois ?

1. Mise à niveau en français et préparation aux diplômes d'études en langue française (DEL) avec test de connaissance du français (TCF).



© ERIC POTIER/FOTOLIA.COM

encouragé le développement de disciplines nouvelles (arts plastiques, théâtre, musique, FLE...), sans créer les postes : quel exemple d'irresponsabilité ! Du jour au lendemain, il dévalorisait et menaçait ces formations. Ce fut le cas pour l'ensemble des centres FLE du secteur public qui étaient déjà *vacatarisés* à 90 %. Les discours officiels prétendaient alors défendre la politique de diffusion du français à l'étranger.

L'espoir est dans l'action

Il faut s'organiser, rechercher des solidarités. Grâce à l'Association nationale des enseignants vacataires de l'enseignement supérieur (ANEVES), la lutte se structure. Son bureau national prend contact avec tous les groupes parlementaires, avec le Sénat, ainsi qu'avec les syndicats – SNESUP, SGEN...

Au début, ces derniers adoptent un profil bas, convaincus qu'ils ne pourront mobiliser rapidement les titulaires pour des problèmes de non-titulaires. Notre seul recours est alors d'attirer l'attention. Avec cinq enseignants-chercheurs de Paris III et Paris VIII, nous poursuivons, du 19 au 24 juin 1978, une grève de la faim dans la tour centrale de Jussieu pour éviter que la loi ne soit adoptée au Parlement. Malheureusement, elle le sera en septembre 1978.

Le 7 mars 1979, je suis amenée à faire seule une grève de la faim de 26 jours à Censier pour annuler le décret d'application qui implique la mise à pied de 2800 personnes. Tous les centres de FLE sont concernés : la mobilisation, jusque-là timide, devient générale.

Ma résistance n'était pas un droit, car je n'avais aucun statut reconnu institutionnellement à revendiquer. Dans une université de droit et de lettres, j'ai estimé qu'il fallait résister au pouvoir institutionnel qui non seulement ne reconnaissait pas ses travailleurs, mais qui interdisait la reconnaissance d'une profession tout en faisant appel à elle ! Il fallait se battre à l'université pour défendre les débouchés que la formation universitaire prétendait offrir aux étudiants qu'elle formait en didactique du FLE.

Au départ, cet acte de résistance est le fait d'un profond écœurement. Nous avons passé des diplômes pour répondre aux exigences d'interdisciplinarité qu'implique notre enseignement, laquelle était généralement peu reconnue. Le plus souvent en autodidactes, nous avons acquis, non sans difficulté, une incontestable compétence de terrain. Nous avons contribué au développement des centres de FLE à l'université : notre travail avait incontestablement une fonction sociale. Quel gâchis !

Grâce à l'action de l'ANEVES et, peu à peu, avec la solidarité des syndicats, nous sommes parvenus à être maintenus provisoirement dans notre emploi. En 1981, grâce à l'arrivée de la gauche au pouvoir, nous avons obtenu l'abrogation du décret et un plan d'intégration des non-titulaires de l'université.

Devenue membre du bureau national du SNESUP, j'ai participé aux négociations de la commission mise en place par Alain Savary. Celle-ci a abouti à un plan d'intégration des vacataires à titre principal – désignés parfois « vacataires historiques ». Et dès la rentrée 1981-1982, leur rémunération fut fixée sur la base du traitement de l'assistant non agrégé du 1^{er} échelon.

De la nécessité de redescendre dans l'arène

Malgré les négociations avec le ministère de 2004, la majorité des centres universitaires de FLE continue, en toute illégalité, de faire appel à des personnels qualifiés, diplômés, hors-statut. Hormis ceux qui ont fait partie du plan d'intégration des vacataires historiques, les enseignants en FLE à l'université restent à 95 % des vacataires ou de « faux professionnels ». Dans le privé, ils sont majoritairement sous contrat à durée déterminée. À l'instar des assises organisées en janvier 2005 à l'ENS et des États généraux du FLE-FLS de janvier 2006, la mobilisation doit continuer ! ■

Chantal Forestal

GILLES BOËTSCH PRÉSIDENT SORTANT DU CONSEIL SCIENTIFIQUE DU CNRS

Précarité de la thèse en sciences humaines : « Face aux réalités économiques chaque discipline est particulière »

Pour Gilles Boëtsch, la précarité liée à la thèse en sciences humaines s'explique par la tradition de faire passer des thèses à des doctorants non financés. Cette réponse au manque de financements a généré un sous-encadrement des thèses. Même si les règles générales s'appliquent aujourd'hui en sciences humaines, le manque d'allocations reste problématique.

La thèse de sciences humaines est-elle intrinsèquement une période de précarité, alors qu'en sciences dures la précarité serait plus liée à une activité d'ingénieur ou de technicien ?

→ **Gilles Boëtsch** : Il y a effectivement des différences, mais ce n'est pas si simple ! Ce fonctionnement des thèses spécifique aux sciences humaines et, disons, aux sciences dures est dû à une genèse particulière liée au financement.

Comment l'expliquer ?

→ Avant, il était difficile de faire une thèse en sciences dures sans un financement de type allocation de recherche, ou un financement privé – le réservoir de bourses était relativement important. Pour résumer : sans financement, les directeurs de labo ne te prenaient pas ! En sciences humaines, il existait très peu de bourses et une tradition de faire passer des thèses à des doctorants qui n'étaient pas financés – ou pas financés en tant que tels, comme les enseignants du secondaire.

D'où le sous-encadrement des thèses en sciences humaines !

→ On pourrait dire que certains encadrants

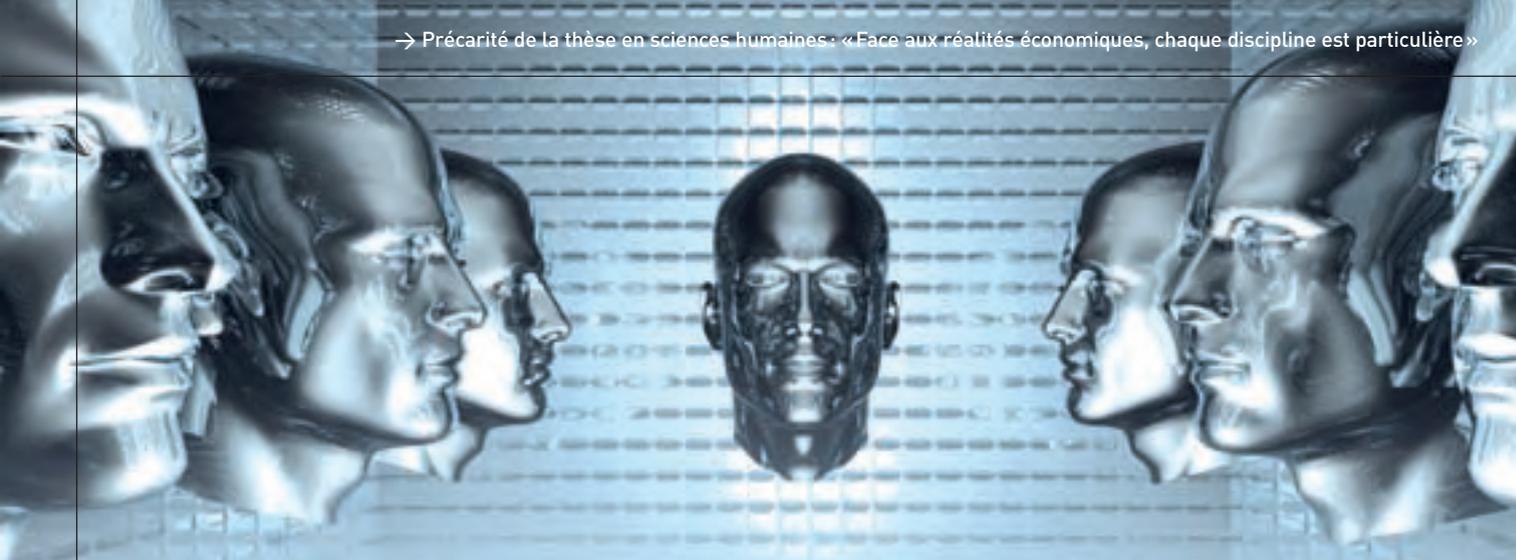
avaient tendance à « *surbooker* » ! J'ai connu un professeur de sciences politiques à Aix qui se vantait – en public – de diriger plus de cent thèses ! Et tout le monde connaît des collègues qui n'ont vu leur directeur de thèse que deux fois. À l'inscription et à la soutenance !

Cette situation perdure-t-elle ?

→ À l'heure actuelle, les règles générales s'appliquent. Il y a dans les universités un nombre de thèses lié au nombre de personnels qui ont une habilitation à diriger des recherches (HdR). Les écoles doctorales font ce travail. Mais le très faible nombre d'allocations pose problème. La seule solution – qui ne plaît pas à tous – est de se tourner vers les Régions, les fondations ou directement vers l'industrie privée.

Pourquoi l'industrie finance-t-elle des thèses en sciences humaines ?

→ De grands groupes, comme Nestlé ou Danone, fournissent des financements en sciences humaines, ce qui peut en surprendre certains. Il y a des raisons : le privé a intérêt à améliorer son image et il doit s'intéresser à une recherche de long terme, qui peut lui être bénéfique. En deux mots : comprendre la réalité sociale.



La thèse d'université, finalement assez brève, est-elle adaptée aux réalités scientifiques des sciences humaines ?

→ Il faudrait séparer les disciplines. Dans certaines, il existe des traditions de thèse d'érudition. Elles sont forcément longues.

Pour certains, le travail scientifique, c'est la thèse – on a en mémoire celle de Braudel !

→ J'ai un ami qui a soutenu sa thèse d'État le jour de son départ en retraite : 40 ans de travail, 7 000 pages ! Cela a des connotations : le travail est plus personnel que collectif. Mais dans ce cas, la discipline peut s'adapter et évoluer. On perd peut-être quelque chose, mais cela permet aussi de ne pas travailler toute sa vie sur le même sujet.

Et dans les autres disciplines ?

→ L'archéologie ou l'ethnologie, par exemple, supposent le travail de terrain : pour les fouilles ou les enquêtes, parfois au fin fond de l'Afrique... Il me semble impossible de faire une thèse en trois ans, alors qu'il faut au moins deux ans de terrain. Là oui, on peut parler d'inadaptation de la thèse aux réalités scientifiques des sciences humaines. À l'opposé, certaines disciplines peuvent se dérouler dans les critères des sciences dures. Je pense aux mathématiques sociales ou économiques.

Certains trouvent des solutions à l'inadaptation !

→ Ces solutions peuvent prendre plusieurs formes. Le labo finance (ou pas) le travail sur le terrain, mais n'inscrit pas le thésard pendant ce temps-là... Et après, on fait un peu prolonger par l'école doctorale. Au final, la thèse se fait en cinq années réelles, voire six. Je crois savoir qu'il y a la même chose en sciences dures !

Cela ne génère-t-il pas des injustices entre thésards ?

→ Dans chaque champ disciplinaire, tous sont obligés de suivre à peu près les mêmes cursus.

De ce point de vue, il n'y a pas de concurrence trop faussée entre les individus ! Dans certains cas, il faut obligatoirement un postdoc, alors qu'il n'est pas exigé dans d'autres domaines... Il peut aussi y avoir des problèmes entre disciplines au Conseil national des universités (CNU) ou au Comité national, mais ces éventuels différends ne sont pas liés à la structure de la thèse.

L'équation sciences humaines égale précarité est-elle mal posée ?

→ Parler de la précarité en sciences humaines, c'est finalement trop simple ! Il existe des champs disciplinaires, où les seuls débouchés sont les universités ou le CNRS, enfin, disons des institutions contrôlées par l'État. Par exemple, l'historien du moyen-âge, ou le spécialiste du Yéménite du Sud – il doit y en avoir trois dans le monde [sourire]. Et d'autres disciplines, où un marché s'ouvre ou existe créant des débouchés d'emploi ou économiques. Je pense à l'économie ou à la sociologie des populations. L'existence de ces débouchés fait qu'il n'est pas possible de comparer ces disciplines. On peut donc affirmer qu'il n'existe pas de problème de précarité spécifique aux sciences humaines. Parce que face aux réalités économiques, il n'y a pas les « sciences humaines » : chaque discipline est particulière.

Quel défi posent ces réalités économiques ?

→ Le défi actuel des sciences est de résister – des deux côtés – à la contrainte. Il faut conserver le haut niveau académique ou érudit, tout en « allant chercher » des débouchés économiques. Si l'on ne fournit pas de débouchés autres que les débouchés académiques, nous risquons d'avoir une diminution du nombre des étudiants, en quelque sorte un assèchement de l'intérêt, qui aboutira aussi à un assèchement de l'intérêt intellectuel. ■

Propos recueillis par Jean-Marc Douillard

ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET CHERCHEURS EN EUROPE

La précarité des emplois se pérennise

La politique impulsée par Bruxelles a modifié en profondeur le système de recherche et d'enseignement supérieur des États membres de l'Union. La précarité accrue des personnels et la pseudo-autonomie de l'université, facilitant le pilotage par l'entreprise, se généralisent en Europe.

Jacques Fossey, Directeur de recherche au CNRS, membre du bureau national du SNCS.

Lors de la dernière décennie, la stratégie de Lisbonne pour la recherche et le processus de Bologne pour l'université ont considérablement transformé le système de recherche et d'enseignement supérieur des États européens. Dans tous ces pays, la précarité, les statuts à durée limitée, la mobilité et les attaques contre la liberté académique et de recherche se sont développés.

Définie en 2000, la stratégie de Lisbonne prévoyait de porter l'effort de recherche de l'Union européenne de 1,7 à 3 % du PIB en 2010. Le financement devait être supporté pour les deux tiers par le secteur privé, et pour un tiers par le public. Cet objectif envisageait de recruter 700 000 chercheurs supplémentaires. Couplée avec le processus de Bologne, cette stratégie de Lisbonne devait faire de l'Europe la société de la connaissance la plus compétitive du monde en 2010.

Les résultats ne sont pas au rendez-vous. L'effort de recherche des 27 États membres plafonne à 1,8 % du PIB : le financement privé a très légèrement progressé de 0,9 à 1 %, mais la part publique stagne à 0,8 %. Il faudrait embaucher 400 000 chercheurs pour atteindre l'objectif annoncé de 700 000 chercheurs (1).

Autonomie des universités et pilotage par l'entreprise

Le processus de Bologne avait pour but avoué d'harmoniser les systèmes d'enseignement supérieur des États et d'encourager la mobilité des personnels et des étudiants. Il s'agit surtout

de transformer l'université des savoirs en celle des métiers et de mettre en place le pilotage par les entreprises via l'innovation. La stratégie pour y parvenir consiste à renforcer l'autonomie des universités.

En Allemagne, au Royaume-Uni, en France..., l'État se désengage, aussi bien financièrement que politiquement. Parfois soutenus par des financements privés y compris pour les chaires, les établissements de plus en plus autonomes sont gérés suivant les règles du management libéral.

La multiplication du financement par projet a surtout permis aux entreprises de contrôler au plus près les thématiques et les sujets de recherche. Cette volonté exacerbée de pilotage de la recherche par le secteur économique s'est étendue un peu partout en Europe. Des manifestations, parfois violentes, au Royaume-Uni et en Italie (2), se sont opposées à ces réformes.

La France a connu le Pacte pour la recherche de 2006 (3), ainsi que la loi LRU de 2007 (4). En 2004, au moment où se tenaient à Grenoble les États généraux de la recherche, la Belgique francophone et l'Italie ont procédé aux mêmes types de réformes.

Pour atténuer les effets désastreux de cette politique sur les personnels, la Commission européenne a édicté, en 2005, la Charte européenne du chercheur et le Code de bonne conduite pour le recrutement des chercheurs (5). Cet ensemble de recommandations propose aux États membres des principes généraux pour la carrière des chercheurs qui visent à établir les

responsabilités et les prérogatives des chercheurs et des bailleurs de fonds.

La Charte ambitionne d'améliorer l'attractivité et la durabilité de la carrière des chercheurs, mais aussi – ce qui est plus contestable – la mobilité géographique et intersectorielle, afin de contraindre les personnels à se plier au pilotage imposé par les entreprises et les gouvernements.

L'exemple de la Belgique francophone

En 2004, un décret a réorganisé l'enseignement supérieur de la Communauté française en Belgique, avec les mêmes mots-clés que dans toute l'Europe : mise en place de l'autonomie des universités, désengagement financier de l'État, recours au financement privé, pilotage par les entreprises. Désormais, les enseignants sont recrutés par les établissements sur des mandats à durée déterminée comme assistant et chargé de cours à 35-40 ans. Leur carrière dépend du conseil d'administration de l'université.

Autour de 45 ans, ils pourront être promus comme professeur ou professeur ordinaire avec un mandat permanent à durée indéterminée. Les professeurs ne sont pas dépositaires d'une chaire : ils dépendent d'un domaine de disciplines où les enseignements sont mutualisés.



Les cours sont attribués à un titulaire pendant cinq ans. À la fin de cette période, le contenu des enseignements est redéfini, voire abandonné par décision du conseil d'administration. Le titulaire peut être alors révoqué si son enseignement est abandonné et qu'aucun autre ne lui est proposé.

Agence de financements, le Fonds de la recherche scientifique (FNRS) soutient plus de 700 équipes de recherche. En 2010-2011, le FNRS finance 1 300 chercheurs doctorants avec des bourses à durée déterminée et 900 chercheurs postdoctorants (6).

En Belgique francophone comme partout en Europe, les statuts précaires sont la règle jusqu'à 45 ans environ, âge où certains peuvent espérer un poste permanent. Résultat : la précarité des chercheurs et des universitaires se développe. En début de carrière, ils ont presque tous des contrats à durée limitée. Ceux qui obtiennent un statut permanent doivent couramment attendre la quarantaine.

C'est pourquoi en France, malgré la généralisation des emplois précaires pour les chercheurs, nous devons continuer de défendre durablement le statut de chercheur à temps plein pour les jeunes. ■

Jacques Fossey

→ Notes/Références

1. Entre 2000 et 2008, le nombre de chercheurs en Europe est passé de 1,2 à 1,5 million, selon l'OCDE.
2. En Italie, la réforme des universités et de la recherche a donné lieu à des manifestations de centaines de chercheurs. Ils contestent le désengagement de l'État et la généralisation de contrats à durée déterminée pour les professeurs et les jeunes qui mènent des activités de recherche.
3. Loi n° 2006-450 du 18 avril 2006 de programme pour la recherche.
4. Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités.
5. De nombreuses organisations des États membres et au-delà (Russie, Suisse) les ont adoptés.
6. Dont 367 chargés de recherche et collaborateurs avec des mandats à durée déterminée et des mandats à durée indéterminée, 244 chercheurs qualifiés, 98 maîtres de recherche, et 54 directeurs de recherche.

MARJO, JEUNE SCIENTIFIQUE EXPATRIÉE

«L'Europe n'offre pas les moyens de travailler et les perspectives de poste»

Chercheuse de talent, passionnée par la recherche académique, Marjo* a vu ses qualifications reconnues aux États-Unis. Le poste qu'elle occupe dépend de l'obtention de contrats. Pourtant, l'absence de débouchés en Europe décourage ses espoirs de retour. Et la promotion de «l'excellence» claironnée par Valérie Pécresse ne lui donne aucune envie de revenir.

Quel est votre parcours scientifique ?

→ **Marjo** : Après ma thèse soutenue en 2003 dans le domaine cardiovasculaire, je suis partie aux États-Unis, où j'ai obtenu, début 2004, une bourse postdoctorale de six ans, durée normale ici. En 2010, j'ai cherché un poste plus stable. Plusieurs choix s'ouvraient à moi : la recherche à l'université ou dans l'industrie – j'ai une forte préférence pour la recherche académique. Le retour en Europe ou un poste aux États-Unis.

Vous avez finalement choisi de rester aux États-Unis !

→ J'ai accepté un poste d'instructeur ici – équivalant à celui de chargé de recherche (CR). Ce poste n'est garanti que pour quelques années, et sa pérennité est soumise à l'obtention de

contrats. C'est la grande différence avec un poste de CR en France !

L'industrie offre-t-elle des débouchés ?

→ Il y a quelques années, une forte majorité des postdocs passés par le laboratoire trouvaient une place dans l'industrie. Maintenant, tous les débouchés se sont totalement fermés dans mon domaine (cardiovasculaire). Il ne reste que les débouchés académiques. Dans l'industrie, les budgets vont surtout aux biotechnologies. Il paraît que c'est la faute à la « crise » !

Et la promesse d'Obama de doubler le budget de la recherche en dix ans ?

→ C'est resté un effet d'annonce. Par exemple, il y a eu de sérieuses coupes dans le budget du

L'EXCELLENCE

Un gage d'attractivité selon Valérie Pécresse

[Extrait du discours de Valérie Pécresse du 3 décembre 2010, à l'occasion des vingt ans de l'Institut universitaire de France : <http://bit.ly/INXEQR>]

«Si beaucoup de nos universitaires restent sourds aux sirènes de l'étranger, c'est bien sûr en raison des atouts de notre système d'enseignement supérieur et de recherche. Mais c'est aussi parce qu'ils savent désormais que leur excellence

pourra être pleinement reconnue en France : j'en veux pour preuve non seulement la création de la prime d'excellence scientifique, mais encore le développement des chaires mixtes universités-organismes ou bien encore la vitalité de l'Institut

universitaire de France. [...] C'est la certitude de voir leurs mérites scientifiques mieux pris en compte par nos universités et nos organismes qui décide de plus en plus de chercheurs expatriés ou étrangers à venir ou à revenir en France.»

* C'est rigolo d'utiliser mon petit nom, nous confie-t-elle !

NIH, sous prétexte de la crise. Et la compétition pour les « grants » s'est durcie.

Que manque-t-il aux offres en Europe pour être attractives ?

→ Avant tout les moyens de travailler, mais aussi les perspectives de poste ! En Allemagne, la communauté cardiovasculaire est très dynamique et ouverte sur les collaborations avec d'autres pays, mais on ne m'offrait qu'un nouveau contrat postdoctoral. C'était exclu pour moi.

Et en France ?

→ La possibilité de postes stables est un avantage. Mais après un concours très sélectif, il faut encore aller chercher les financements pour travailler. Quel gâchis de temps formidable ! Ce que j'apprécie aux États-Unis, c'est le rythme élevé de l'activité de la recherche proprement dite. Cela est possible grâce à la confiance que l'on accorde aux chercheurs débutants en leur attribuant des financements qui les libèrent du souci de la quête permanente... de financements !

La promotion de l'excellence en France a-t-elle des attraits ?

→ Parmi les mesures de Valérie Pécresse, les seules qui pourraient être intéressantes sont les dotations financières liées à certains recrutements. Malheureusement, celui à l'Institut universitaire de France, comme les chaires mixtes, demande de multiples preuves de capacité à la recherche. Après avoir soutenu une thèse, obtenu un (au moins) contrat postdoctoral et passé un concours de recrutement universitaire, il faut encore donner une preuve d'« excellence » ! Et au bout du compte, la dotation financière est ridicule. Ce système semble être conçu pour renforcer le mandarinate. Les mesures de récompense/sanction sans évaluation suivie et

régulière de l'activité de recherche ne me donnent aucune envie de revenir.

Et la possibilité d'intégrer une université française ?

→ Le recrutement à l'université est devenu totalement obscur. Le portail sur lequel j'ai tenté de m'inscrire est tout sauf convivial. Les informations, qui changent presque d'un jour à l'autre, n'apparaissent pas fiables.

Quelles sont vos perspectives de carrière ?

→ Ce qui m'intéresse, c'est de pouvoir consacrer mon temps à la recherche. Actuellement aux États-Unis, la concurrence pour obtenir les « grants » devient très forte. Mais lorsque l'on en a décroché un, on a l'esprit libre... au moins pendant quelques années. Si un jour je ne parviens pas à en obtenir, je changerai d'activité ! ■

Propos recueillis par Jean-Luc Mazet

ITER ou la fusion de financements publics

Les promesses hypothétiques de la fusion thermonucléaire étudiée par ITER ne répondront pas à l'urgence du réchauffement climatique. Gouffre à financements publics, son budget vient de tripler : il passe de 5 à 15 milliards d'euros. La France devra déboursier 280 millions d'euros par an, au détriment d'autres besoins de recherche.

Sébastien Balibar. Directeur de recherche au CNRS.

ITER est un très grand instrument de recherches sur la fusion thermonucléaire mais vraisemblablement un luxe inutile et le financer au détriment de la recherche publique constitue une erreur. Dans le contexte du réchauffement climatique, de l'accident de Fukushima et des bouleversements en cours dans le financement de la recherche, le choix d'ITER mérite d'être rediscuté, d'autant que le coût de sa construction vient de passer de 5 à 15 milliards d'euros.

La planète se réchauffe à cause de l'activité humaine et bascule vers un inconnu aussi irréversible qu'inquiétant. Pour enrayer cette évolution, il faudrait cesser immédiatement de brûler du pétrole, du gaz et du charbon pour produire l'énergie dont nous avons besoin, dans les pays développés comme dans ceux qui aspirent à juste titre au développement.

Malgré ce que prétendent certains, il n'est pas possible de diminuer la consommation d'énergie de moitié, alors qu'elle ne cesse d'augmenter au rythme d'environ 2 % par an. Il faut donc remplacer les combustibles fossiles par de l'énergie non carbonée.

La France a fait le choix du nucléaire pour l'électricité. Comme la Suède, elle émet deux fois moins de CO₂ par habitant que l'Allemagne ou le Danemark, malgré leurs éoliennes qui exigent la mise en route rapide de centrales à flamme dès que le vent souffle trop ou pas assez fort. Les éoliennes comme le photovoltaïque,

autre énergie intermittente, ne réduisent pas les émissions de CO₂ : on ne sait pas stocker l'électricité en grandes quantités – sauf dans quelques grands barrages comme à Grand'Maison.

Beaucoup, surtout depuis Fukushima, pensent que les centrales nucléaires ne sont pas assez sûres. Cette question de la sûreté des installations doit être entièrement rediscutée, mais il est un peu prématuré de dire, dès aujourd'hui, ce qui doit être décidé bientôt. Le choix d'ITER doit être examiné dans ce contexte. Ses partisans insistent sur deux aspects de la fusion thermonucléaire : elle permettrait de produire beaucoup d'énergie sans danger ni déchets.

Certes, on pourrait disposer de beaucoup de combustible si l'on mettait au point une filière industrielle de production de tritium, un isotope lourd de l'hydrogène qui n'existe pas à l'état naturel.

Certes, les réactions de fusion à l'œuvre dans de futures centrales seraient voisines de celles qui ont lieu dans le Soleil, sans générer de déchets nucléaires lourds comme le Plutonium. Les quelques grammes de Tritium qui seraient présents dans le plasma en fusion ne représenteraient pas un danger comparable à celui des tonnes de plutonium et d'uranium présentes dans une centrale à fission classique.

Mettre le Soleil en boîte

Pourquoi ne pas se lancer dans la fusion tant cette voie semble prometteuse ? Certains en

rêvent depuis 50 ans... Malgré l'obtention de réactions de fusion contrôlées pendant quelques secondes dans des chambres de confinement magnétique, plus on avance, plus cela semble difficile.

Mettre le Soleil dans une boîte suppose de construire une enceinte étanche de grande dimension, afin d'y faire tourner une grande flamme (un plasma à 150 millions de degrés) de deutérium tritium au centre d'un vaste électro-aimant en forme d'anneau (cf. VRS 384).

ITER va étudier comment forcer cette flamme à rester au centre de l'anneau, loin des parois qu'elle détruirait. Seulement voilà, la fusion D + T produit des neutrons très énergétiques qui bombardent les parois, y provoquent d'autres réactions nucléaires et des bulles d'hélium qui, si elles ne s'échappent pas, les font gonfler puis éclater.

Ce n'est pas dangereux, car si les parois fuient, de l'air entre, la flamme refroidit et tout s'arrête. Mais la production d'énergie s'arrête aussi, et il faudrait changer sans cesse ces parois que le rayonnement rend radioactives.

Certains ont proposé d'inventer des parois qui seraient à la fois poreuses pour laisser s'échapper l'hélium et étanches pour ne pas fuir. Des parois étanches et poreuses à la fois, personne ne sait vraiment comment faire ! Au lieu d'étudier leur faisabilité, les pays membres du projet ont voulu ITER tout de suite. Ils y ont consacré dix fois plus d'argent que pour l'étude

de ces parois. Pourtant, on ne saura jamais mettre le Soleil dans une boîte si l'on ne sait pas construire cette boîte !

Calendrier envisagé

ITER ne commencera pas à étudier le plasma de fusion avant 2026. À supposer que l'on sache ensuite comment contrôler sa stabilité, il faudrait que le Japon construise la machine IFMIF pour trouver le matériau des parois miracles. Il faudrait ensuite mettre au point la production de tritium, puis construire DEMO afin de démontrer que la fusion peut produire de l'électricité. Et si DEMO fonctionnait convenablement, le numéro zéro d'une série commerciale de centrales à fusion pourrait être construit. Chacune de ces étapes durera au moins quelques décennies... La fusion n'est donc pas pour ce siècle et elle ne résoudra pas le problème urgent de l'énergie.

Financement

Si le secteur énergie se chargeait de cette recherche appliquée sans intérêt fondamental majeur, je n'y verrais que des avantages. Cette prospective à long terme ne serait pas une lourde charge pour une compagnie pétrolière, dont les bénéfiques nets s'élèvent à plus de 10 milliards d'euros par an.

Malheureusement, ce n'est pas le cas d'ITER. Avant le triplement de son budget, sa construction devait coûter 925 millions d'euros (925 M€ sur 10 ans) à la France – chiffres du document 2008 *Les TGI*, dont l'avant-propos est signé V. Pécresse. Depuis le triplement, la France va devoir payer 280 M€ par an, soit trois fois plus que pour les plus chers de nos grands instruments. Financée à 20 % par la France, l'Europe a déjà proposé de prendre le budget manquant sur les crédits de la recherche européenne.

C'est cette catastrophe que nous dénonçons, avec G. Charpak et J. Treiner, dans *Libération* du 15 août 2010. Peu après, V. Pécresse a répondu au *Monde* qu'ITER ne coûterait que 62 M€/an ! Elle ignorait sans doute la contribution de la région PACA et le triplement de 2010 ! Dans une grande confusion, elle mélangeait les budgets avec et sans personnel, par an et sur dix ans...

Arrêter ITER coûterait cher. Mais ne serait-il pas plus raisonnable de financer la recherche sur la sûreté des centrales à fission ? Ou bien de développer la recherche sur l'énergie solaire, ses rendements, et surtout son stockage ? ■

Sébastien Balibar

FORUM MONDIAL SCIENCES ET DÉMOCRATIE 2011 DE DAKAR

Une autre conception de l'enseignement supérieur et de la recherche est possible !

Lors de la deuxième édition du Forum mondial sciences et démocratie, chercheurs, universitaires et « profanes » ont repris leurs débats sur la question des sciences pour une société plus humaine, juste et équitable. La possibilité d'alliances entre pôles académique et sociétal a servi de fil rouge aux discussions. Les menaces qui pèsent sur certains chercheurs, les attaques contre la liberté de la recherche et la responsabilité du scientifique ont fait l'objet de débats fertiles.

Chantal Pacteau. Chargée de recherche au CNRS, secrétaire générale adjointe du SNCS.

Le Forum mondial sciences et démocratie (FMSD) s'installe dans le paysage du mouvement social altermondialiste, à côté des forums sociaux mondiaux. Organisée les 4 et 5 février à l'École supérieure polytechnique de

l'université de Dakar (Sénégal), la deuxième édition du FMSD a rassemblé près de 300 personnes – universitaires, chercheurs, membres de syndicats et d'ONG, représentants des pouvoirs publics des cinq continents (1).



Les dix ateliers et les quatre tables rondes ont permis des échanges entre professionnels et « tiers-secteur de la connaissance » sur des thématiques proposées lors des événements régionaux organisés par des collectifs au Brésil, en Inde, au Canada et en France sous forme de forums, de séminaires et d'ateliers (2). Parmi d'autres : l'évolution de la recherche publique à l'université du XXI^e siècle, le devenir des jeunes diplômés, les biens communs de la connaissance, la promotion d'une « recherche endogène » en Afrique (3).

À Belem en 2009 (4), le premier FMSD avait permis aux participant-e-s de se découvrir et de partager leurs analyses sur l'évolution commune de l'enseignement supérieur et de la recherche à travers le monde, seules ses modalités différant selon les spécificités nationales.

À Dakar, scientifiques et « profanes » (5) ont pris acte de ce que les politiques mono-orientées de transformation des connaissances en mar-

chandises brevetées limitent la capacité collective de nos sociétés à produire des connaissances libres et à développer des recherches d'intérêt général – comme celles qui touchent au logiciel libre ou aux processus d'émancipation des pays du Sud.

L'insuffisance des réflexions sur les enjeux liés au développement des connaissances laisse le champ libre à ces logiques de rentabilité financière qui tendent à opérer de plus en plus de façon confidentielle. La collusion entre entrepreneurs privés et décideurs étatiques met à mal la démocratie et l'activité même de production et de transmission des connaissances.

Résultat de processus collectifs d'accumulation intergénérationnelle et interculturelle, l'activité intellectuelle, et les connaissances qu'elle génère, devient un enjeu d'accaparement de plus en plus vital pour ces intérêts privés, dans un monde néo-libéral lancé dans une fuite en avant technoscientifique et économique.

→

FORUM MONDIAL SCIENCES ET DÉMOCRATIE DE DAKAR

La responsabilité du scientifique en débat

Le thème de la responsabilité des scientifiques a été abordé lors de deux événements du Forum mondial sciences et démocratie de Dakar, avec une attention particulière accordée aux contextes africains (1).

Comme citoyen, tout scientifique possède des responsabilités dans les domaines autres que ceux de sa compétence. Dans son domaine, le scientifique a des responsabilités particulières qui découlent de ses connaissances, des ressources qu'il perçoit et de sa position dans les institutions d'enseignement et de recherche.

Dans l'évolution en cours mondialement vers le modèle unique de « l'économie de la connaissance », il s'agit de s'interroger sur ses responsabilités en tant qu'individu et membre d'une communauté que certains imaginent pouvoir transformer en poule aux œufs d'or ! Une des caractéristiques de cette transformation se traduisant notamment par le basculement des systèmes de subventions de la recherche publique vers des ententes



contractuelles de plus en plus contraignantes.

Les multiples formes de cette responsabilité du scientifique ont été débattues : prôner la transparence, renoncer au mythe de la neutralité des sciences, reconnaître l'hétérogénéité des domaines de recherche selon qu'ils soient de pointe ou non et perçus comme à fort ou à faible

potentiel commercial (sinon à potentiel commercial nul), dénoncer les conflits d'intérêts, défendre la liberté de recherche et de diffusion. Cette responsabilité oblige aussi à nouer des alliances démocratiques et à exercer une vigilance à l'égard des pouvoirs qui parfois n'ont plus de public que le qualitatif...

Concrètement, la lutte que doivent porter les scientifiques est de nature intellectuelle et politique dans un monde où les menaces sur le bien commun prennent parfois les formes les plus inattendues. Cette lutte laisse peu de place à l'amateurisme et à l'improvisation, comme l'ont appris à leurs dépens les chercheurs du GIEC qui ont pris la responsabilité d'intervenir dans l'espace public sans prendre en compte le contexte médiatique et les rapports de force dans l'économie néolibérale. ■

Cécile Sabourin

Professeure retraitée de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT), membre du Comité québécois sciences et démocratie et Collectif Économie autrement, responsable de l'initiative Éthique et responsabilités des scientifiques.

1. Programme Éthique et responsabilités de la Fondation Charles Léopold Mayer pour le Progrès de l'Homme (FPH) : www.ethica-respons.net

→ La question des formes possibles d'alliances entre pôles académique et sociétal a servi de fil rouge aux discussions. Le respect et la confiance réciproques ont permis des mises en débat fertiles sur la démocratisation des choix scientifiques et technologiques et les possibilités d'actions communes pour une appropriation collective des choix en matière de formation, de politique scientifique et d'exploitation des connaissances.

Menaces sur les chercheurs

Le problème préoccupant des menaces croissantes et diversifiées visant des chercheurs qui travaillent sur des sujets sensibles a été porté au grand jour par le collectif Chercheurs sans frontières (6). Sous certains régimes politiques autoritaires, ces attaques peuvent aller jusqu'à l'emprisonnement : le cas de Penar Selek, une sociologue turque, et de cinq philosophes hongrois ont été évoqués (7). Certains chercheurs font même l'objet de menaces de mort.

Ailleurs, les attaques prennent des formes plus pernicieuses, comme les « poursuites bâillon » (8). Connues sous l'acronyme SLAPP (Strategic Lawsuit Against Public Participation), ces attaques misent sur l'argent et la peur pour restreindre la liberté d'expression et de recherche. Les ruptures de crédit, l'arbitraire dans les promotions sont aussi utilisés pour forcer les chercheurs à rentrer dans l'ordre dominant.

Une recherche porteuse de sens

Lors de l'atelier « Syndicats, altermondialisation, sciences » (9), les syndicalistes franco-

phones présents à Dakar ont réaffirmé leur vision de la recherche, de ses missions, de sa gestion et de ses métiers. Ils ont souligné une fracture de taille de part et d'autre du Tropique du Cancer : prise en main autoritaire des communautés académiques par leurs gouvernants côté franco-qubécois, indifférence et méconnaissance des enjeux scientifiques nationaux côté sénégalais. Tous se retrouvent pour réaffirmer une conception de la recherche – porteuse de sens pour les personnels scientifiques et pour la société – qui accorde une place primordiale au service public et envisage les connaissances comme biens communs.

Recherche menée dans les ONG

La montée en puissance, ces dernières années, d'une recherche menée dans les ONG va constituer un nouveau chantier de réflexions. Ces dernières investissent des domaines de recherche qui ne sont pas, ou plus, effectués dans les universités et les instituts de recherche. Elles ouvrent ainsi des opportunités de recrutement à de jeunes diplômés confrontés à la casse du service public.

L'enjeu des biens communs et le projet « Université 21 » seront au cœur du prochain FMSD qui aura lieu en 2013. Quel que soit le pays d'accueil, tous les participants de Dakar se sont dits prêts à repartir et se sont promis de s'y revoir, conscients que si les luttes sont urgentes, « *la science est une course vers l'infini, et mieux vaut, souligne malicieusement le mathématicien Manour Sankhé, prendre son temps !* » ■

Chantal Pacteau

→ Notes/Références

1. www.sdwf-fmsd.org/spip.php?rubrique38#%23
2. sciencescitoyennes.org/rubrique/tiers-secteur-de-la-connaissance
3. sciencescitoyennes.org/science-et-democratie-une-perspective-africaine
4. Cf. VRS n° 377 de juin 2009.
5. « La seconde facette des transformations en cours des rapports entre science et société est l'irruption des « profanes » et de l'espace public [...]. Aujourd'hui, le rapport de force a évolué en faveur d'une société civile plus éduquée, plus distante aux sirènes du « progrès » et moins encline à déléguer les choix », selon Christophe Bonneuil, chercheur au CNRS en histoire des sciences (communication personnelle).
6. www.csf-free-science.org/fr:start
7. On parle aussi de la souffrance et des chercheurs palestiniens systématiquement empêchés par l'État d'Israël d'entrer en Palestine et d'y travailler dans les universités.
8. Par exemple, le cas des Éditions Écosociété pour la publication de Noir Canada.
9. Atelier organisé par le SNCS, le SNEPSUP, la FMTS, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) et le Syndicat unitaire des enseignants du Sénégal (Sudes).

LA VIE DE LA RECHERCHE (VRS) ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN

Individuel (25€) Institutionnel (50€)

Prix au numéro : 8€

(Abonnement facultatif pour les adhérents du SNCS et du SNESUP)

Institution :

Nom :

Prénom :

Adresse :

Courriel :

Tél. : Télécopie :

Mobile : Dom. :

Merci de nous renvoyer ce bulletin complété avec votre règlement à l'adresse suivante :

SNCS, 1 place Aristide Briand, 92195 Meudon Cedex.

ADHÉSION

66% de la cotisation est déductible de l'impôt sur le revenu.



M^{me} M^{lle} M.

Nom :

Prénom :

Adresse professionnelle :

Courriel :

Tél. : Télécopie :

Mobile : Dom. :

Adresse personnelle :

Souhaitez-vous recevoir la presse du syndicat :

au laboratoire à votre domicile

EPST : CEMAGREF CNRS INED

INRA INRETS INRIA

INSERM IRD LCPC

EPIC (précisez) :

Autre organisme (précisez) :

Délégation régionale :

Administration déléguée :

Section scientifique du Comité national :

Commission scientifique spécialisée :

Grade : Échelon : Indice :

Section locale SNCS :

ADHÉSION RENOUELEMENT

Prélèvement automatique par tiers (février, juin, octobre) : n'oubliez pas de joindre un RIB ou RIP. **Chèque** à l'ordre du SNCS.

• **À adresser à la trésorerie nationale** : sncs3@cnrs-bellevue.fr — Tél. : 01 45 07 58 61.

Pour connaître le montant de votre cotisation, reportez-vous à la grille consultable sur le site du SNCS :

www.sncs.fr/IMG/pdf/Bulletin_d_adhesion.pdf

SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES [SNCS-FSU]

1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon Cedex

Tél. : 01 45 07 58 70 — Télécopie : 01 45 07 58 51

[Courriel : \[sncs@cnrs-bellevue.fr\]\(mailto:sncs@cnrs-bellevue.fr\)](mailto:Courriel:sncs@cnrs-bellevue.fr)

www.sncs.fr

FORMULAIRE 2011/12

ADHÉSION
 RENOUELEMENT
 MODIFICATION



M^{me} M^{lle}

Nom :

Prénom :

Tél. (domicile/portable) :

Établissement & Composante :

Année de Naiss. :

Tél./Fax (professionnel) :

Discipline/Sec.CNU :

Catég./Classe :

Unité de Recherche (+ Organisme) :

Courriel (très lisible, merci) :

Adresse postale (pour Bulletin et courriers) :

Si vous choisissez le prélèvement automatique, un formulaire vous sera envoyé à la réception de votre demande et vous recevrez ensuite confirmation et calendrier de prélèvement. **La cotisation syndicale est déductible à raison de 66 % sur vos impôts sur le revenu. L'indication de votre adresse électronique usuelle** est de première importance, pour une information interactive entre le syndicat et ses adhérents, tant pour les questions générales, que pour le suivi des questions personnelles.

Les informations recueillies dans le présent questionnaire ne seront utilisées et ne feront l'objet de communication extérieure que pour les seules nécessités de la gestion ou pour satisfaire aux obligations légales et réglementaires. Elles pourront donner lieu à exercice du droit d'accès dans les conditions prévues par la loi n° 78-11 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 janvier 1978.

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR [SNESUP-FSU]

78, rue du Faubourg Saint-Denis — 75010 Paris

Tél. : 01 44 79 96 10 — Télécopie : 01 42 46 26 56

[Courriel : \[accueil@snesup.fr\]\(mailto:accueil@snesup.fr\)](mailto:Courriel:accueil@snesup.fr)

www.snesup.fr

Date + Signature

ClassPad 330 & Graph 100+ USB



ClassPad 330

Graph 100+ USB

**Des calculatrices formelles et évolutives
qui accompagnent les enseignants au quotidien !**