

VRS

La vie de la recherche scientifique

débats

stratégies

opinions

dossiers

actions

408
printemps
2017

Prix au numéro : 8€



POURQUOI UNE FONCTION PUBLIQUE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE ?

HORS-CHAMP

SUR « LA COLONISATION
DU SAVOIR.
UNE HISTOIRE
DES PLANTES MÉDICINALES
DU NOUVEAU MONDE
(1492-1750) »

ZOOM

LE CHERCHEUR,
LE FINANCIER,
LE MINISTRE ET LE CITOYEN :
DE NOUVELLES VARIATIONS
POUR CETTE FABLE
INTEMPORELLE ?

ÉLECTION 2017 DES REPRÉSENTANT.E.S DES PERSONNELS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CNRS

LISTE CHERCHEURS, INGÉNIEURS ET TECHNICIENS

PRÉSENTÉE PAR LE SNCS-FSU



Pour un CNRS fort, volontaire et démocratique

LES CANDIDAT.E.S AU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CNRS :

1. **Christophe BLONDEL**
directeur de recherche, Orsay
2. **Catherine SIX**
ingénieure de recherche, Orsay
3. **Sophie POCHIC**
chargée de recherche, Paris
4. **Christophe HECQUET**
ingénieur de recherche, Lille
5. **Boris GRALAK**
chargé de recherche, Marseille
6. **Mireille CHOQUET**
assistante ingénieure, Meudon

POUR :

- Un plan pluriannuel de création d'emplois scientifiques statutaires et la fin de la précarité
- Un financement récurrent des laboratoires à, au moins, 70 % de leurs besoins
- Une évaluation démocratique et transparente

**VOUS POUVEZ COMPTER SUR NOUS POUR VOUS FAIRE ENTENDRE
AU SEIN DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE NOTRE ÉTABLISSEMENT**

VOTEZ ET FAITES VOTER SNCS-FSU

Date de clôture du scrutin : 26 juin 2017



édito



Patrick Monfort

Secrétaire général du SNCS-FSU

Enseignement supérieur et recherche : quelles perspectives ?

La politique menée depuis plus d'une quinzaine d'années par les gouvernements successifs est caractérisée par la volonté de piloter la recherche sur des objectifs à court terme qui ne sont pas ceux de la communauté scientifique. Sous prétexte de développer l'innovation, cette politique veut assujettir la recherche publique aux intérêts d'une industrie privée qui refuse de procéder elle-même aux investissements nécessaires pour innover. Alors que le crédit impôt recherche progressait en quinze ans de 1 200 % pour pratiquement atteindre six milliards d'euros annuels, le budget de la recherche publique diminuait, en euros constant, de 7,5 % entre 2009 et 2016... Ses personnels se trouvent ainsi dans l'incapacité d'honorer, dans des conditions correctes, leur mission principale : le développement des connaissances.

Aussi, en cette période électorale, nous rappelons à tous les candidats nos exigences :

- une loi de programmation de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), avec un financement en augmentation de 3,5 milliards d'euros par année pendant dix ans. C'est seulement si cette condition est satisfaite que pourra être atteint l'objectif de 1 % du PIB pour la recherche publique et 2 % de PIB pour l'enseignement supérieur ;
- un plan pluriannuel, sur dix ans, de création d'emplois réellement pourvus, à hauteur de six mille emplois annuels de fonctionnaires : enseignants, enseignants-chercheurs, chercheurs, ingénieurs, personnels techniques, de bibliothèque et administratifs. Un tel investissement est indispensable, pour résorber la précarité, assurer un taux d'encadrement permettant à 60 % d'une classe d'âge d'obtenir un diplôme du supérieur et développer les équipes de recherche dans nos laboratoires.

Ces moyens budgétaires et humains sont indispensables pour que l'ESR soit au niveau des enjeux économiques, sociétaux, culturels et environnementaux actuels. Il faut aussi rappeler que la recherche doit retrouver sa liberté par un financement récurrent des laboratoires à au moins 70 % de leurs besoins. L'université doit aussi être dégagée des carcans imposés par les regroupements imposés, les initiatives dites d'excellence dont l'objectif principal est la destruction de la démocratie universitaire, le financement d'une minorité au détriment du plus grand nombre, ainsi que l'orientation des formations sur des intérêts à court terme. Tous les étudiants ont droit à un enseignement de haut niveau sur l'ensemble du territoire ; et tous les enseignants – comme tous les chercheurs – ont droit à des moyens financiers et matériels pour l'exercice de leurs missions.

L'enseignement supérieur et la recherche sont des services publics qui doivent être financés par l'État, au bénéfice de tous les citoyens, pour le développement de la démocratie, de la prospérité économique et d'un modèle social respectueux de toutes et tous.

sommaire

Édito 03

Enseignement supérieur et recherche : quelles perspectives ? **Patrick Monfort**

Actualités 05

Dossier 09

POURQUOI UNE FONCTION PUBLIQUE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE ?

Coordonné par Laurence Favier et Chantal Pacteau.

Pourquoi des fonctionnaires pour l'enseignement supérieur et la recherche ?

Hervé Christofol, Patrick Monfort et Bruno Leveder 10

Le XXI^{ème} siècle, siècle du service public, **Gérard Aschieri et Anicet Le Pors 12**

Liberté de recherche et statuts : quelles évolutions depuis 1982 **Jacques Fossey 16**

Petite histoire du statut des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche **Jean Omnes et Michel Pierre 20**

La fonction publique française : unité et diversité **Florence Audier 24**

Services publics : des femmes au service de l'intérêt général **Sophie Pochic 28**

La première position permanente : ici et ailleurs **Florence Audier 32**

Revalorisations des carrières des personnels

de la recherche et de l'enseignement supérieur : timides commencements **Boris Gralak 34**

Évaluation et suivi de carrière de l'enseignant-chercheur : contribution au débat **Joël Mekhantar 38**

Sortir de l'université managériale - Entretien avec Roland Gori **Propos recueillis par Isabelle de Mecquenem 42**

Zoom 44

Le chercheur, le financier, le ministre et le citoyen :

de nouvelles variations pour cette fable intemporelle ? **Claude Mirodatos, Christophe Blondel et Patrick Monfort**

Hors-champ 48

Sur « La colonisation du savoir. Une histoire des plantes médicinales du Nouveau Monde (1492-1750) » **Serge Morand**

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. 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. accueil@snesup.fr. www.snesup.fr

Directeur de la publication : Patrick Monfort | **Rédactrices en chef :** Laurence Favier, Chantal Pacteau | **Comité de programmation :** les bureaux nationaux du SNCS et du SNESUP | **Ont participé à ce numéro :** Gérard Aschieri, Florence Audier, Christophe Blondel, Hervé Christofol, Marc Delepouve, Jacques Fossey, Roland Gori, Boris Gralak, Anicet Le Pors, Bruno Leveder, Isabelle de Mecquenem, Joël Mekhantar, Claude Mirodatos, Patrick Monfort, Serge Morand, Jean Omnes, Chantal Pacteau, Michel Pierre, Sophie Pochic | **Montage :** Clotilde Péan | **Impression et routage :** Imprimerie Compédit Beaugard. Z.I. Beaugard, BP 39, 61600 La Ferté-Macé. Tél. : 02 33 37 08 33 - www.compedit-beaugard.fr | **Régie publicitaire :** Com d'habitude publicité. 7 rue Emile Lacoste 19100 Brive-la-Gaillarde. Tél. : 05 55 24 14 03. Fax : 05 55 18 03 73. Contact: Clotilde Poitevin-Amadiou (www.comdhabitude.fr - contact@comdhabitude.fr) | La Vie de la recherche scientifique est publiée par le SNCS-FSU, 1, place Aristide-Briand 92195 Meudon Cedex. Tél. : 01 45 07 58 70 Fax : 01 45 07 58 51 - sncs@cnrs-bellevue.fr.
Commission paritaire : 0419 S 07016. ISSN : 0338-1889. Dépôt légal à parution.
Prix au numéro : 8€ - Abonnement annuel (4 numéros) : 25€ (individuel), 50€ (institutionnel).
Les titres sont de la responsabilité de l'équipe de rédaction.



Ont participé à la rédaction de ces actualités: F. Audier, H. Christofol, M. Delepouve, P. Monfort, C. Pacteau.

22 AVRIL 2017 : MARCHÉ MONDIALE POUR LES SCIENCES¹

La marche pour les sciences est une initiative de scientifiques des États-Unis en réaction aux récents changements politiques. L'élection de Donald Trump suscite à juste titre de vives inquiétudes chez les scientifiques, qui pourraient voir entravé l'exercice de leurs activités de recherche et la diffusion de leurs résultats.

Le président des États-Unis, D Trump, et des membres de son équipe contribuent en effet, avec vigueur, à instaurer un système de « post-vérité » dans le but de servir des intérêts politiques et économiques particuliers.

Les sciences de l'environnement et les études sur le changement climatique sont particulièrement visées par ces mensonges et ces attaques. Le risque de voir supprimées les données sur le changement climatique de l'*Environmental Protection Agency* (EPA) et de la *National Oceanic and Atmospheric Administration* (NOAA) est réel et des universités américaines ont commencé à mettre en place des systèmes de sauvegarde des données comme le *DataRefuge Project* (<http://www.ppehlab.org>).

La prise de fonction de D. Trump s'est également traduite par la tentative répétée d'interdire d'accès aux États-Unis les ressortissants de certains pays, ce qui a légitimement engendré un véritable effroi, notamment chez les scientifiques des nationalités concernées exerçant aux États-Unis.



Ces événements heurtent les fondements même de la recherche scientifique que constitue la liberté dans l'exercice des activités de recherche et la libre diffusion de leurs résultats. En France, six présidents d'organismes de recherche et d'université ont diffusé, le 20 février 2017, un communiqué de presse (<http://www2.cnrs.fr/presse/communique/4891.htm>) pour soutenir la « marche pour les sciences » et pour alerter la population sur le risque que font peser les restrictions budgétaires et le gel des recrutements sur la recherche en France.

Cette manifestation sera aussi l'occasion, en cette période électorale, de sensibiliser le grand public à l'enjeu que représente la recherche scientifique.

¹ Extrait du texte de l'appel à la marche du SNCS (<http://sncs.fr/Le-SNCS-appelle-a-la-marche-pour>).

Marche pour les sciences : missions et objectifs*

La science protège la santé de nos communautés, la sécurité de nos familles, l'éducation de nos enfants, les bases de notre économie et de nos emplois, ainsi que l'avenir dans lequel nous voulons tous vivre et que nous voulons préserver pour les générations futures. Nous prenons la parole aujourd'hui parce que toutes ces valeurs sont en péril. Quand la science est menacée, la société que les scientifiques soutiennent et protègent l'est aussi.

Buts de la Marche :

- Humaniser la science
- Un partenariat avec la société civile
- Promouvoir une science ouverte, inclusive, et accessible
- Soutenir tous les scientifiques
- Rappeler et affirmer que la science est une valeur démocratique

* Extrait du texte traduit de l'anglais à l'adresse : <http://www.marchepourlessciences.fr/a-propos/les-appels-dans-le-monde/>



JOURNÉE MONDIALE DE LUTTE CONTRE LA PRÉCARITÉ



Le 15 mars 2017, s'est tenue la Journée mondiale contre la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche¹, à l'initiative de la Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS). Cette journée, qui ouvre une campagne internationale, a donné lieu à des actions dans plusieurs pays, dont le Canada, la France, le Portugal, la Russie, et le Sénégal.

¹ <http://insecurerescience.org>

A cette occasion, différents événements ont été organisés à travers la France. A Paris, une journée de réflexion, soutenue par une intersyndicale nationale de l'ESR², a permis de recueillir des témoignages et d'approfondir les débats sur les entraves au progrès scientifique et humain générées par la précarité, les droits des précaires ainsi que les revendications pour en finir avec la précarité.

² SNTRS, CGT, CGT FERC Sup, Collectif des précaires de l'ESR, SNASUB-FSU, SNCS-FSU, SNEP-FSU, SNESUP-FSU, SNPTES, Sud Education, Sud Recherche EPST, Sup'Recherche-UNSA, SGEN

LE RIFSEEP, UN NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE POUR LES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS

Le Rifseep (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) va remplacer la PPRS (prime de participation à la recherche scientifique, pour les ingénieurs, assistants-ingénieurs, techniciens, adjoints et agents techniques) pour l'ensemble des personnels ingénieurs et techniciens dans les EPST (IT) ainsi que dans les établissements de l'enseignement supérieur (ITRF). Contrairement à la PPRS, le Rifseep n'est pas indexé sur le point d'indice. Les chercheurs et les enseignants-chercheurs ne sont pas concernés.

Le Rifseep est décomposé en plusieurs blocs, dont une partie concerne des fonctions qui sont déconnectées du grade (à la différence de la PPRS) et une partie qui dépend de l'appréciation de l'activité de l'agent. Les organisations syndicales de la FSU, de la CGT et de SUD s'opposent à ce nouveau système car



il va amplifier l'individualisation des primes et donc accentuer la concurrence entre les agents ainsi que le poids de la hiérarchie et des directions des ressources humaines (DRH) sur le calcul de leurs montants.

De plus, chaque établissement pouvant organiser le Rifseep comme il l'entend, le risque est important, non seulement de voir une grande disparité entre IT d'organismes de recherche différents, mais aussi entre les IT et les ITRF, alors qu'ils travaillent souvent ensemble dans les unités mixtes de recherche. Enfin, les DRH ont le choix entre des variations faibles au sein des blocs ou un saucissonnage extrême qui amplifierait les disparités entre IT d'un même établissement, voire d'un même service. C'est le choix pris aujourd'hui par le DRH du CNRS auquel sont confrontées les organisations syndicales.

LE LIVRE BLANC DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE VIENT DE SORTIR

Ce Livre Blanc¹ définit la stratégie de la France dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche et précise les mesures mises en œuvre dans le cadre de cette stratégie, ainsi que les moyens nécessaires. .

¹ <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid112536/remise-du-livre-blanc-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche.html>

LA RECHERCHE SOUS SURVEILLANCE...

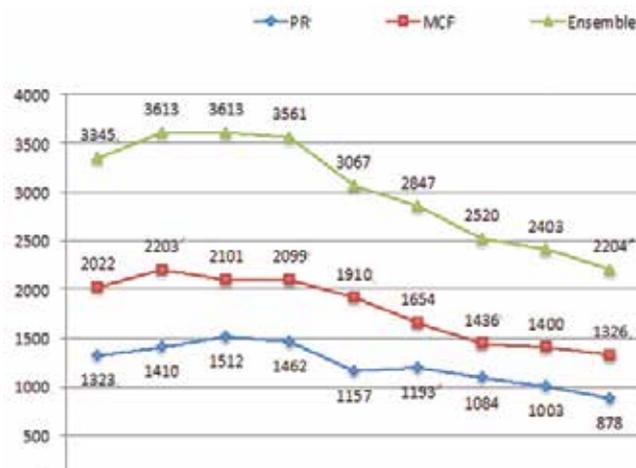
« Étudiants et chercheurs refusés sans justifications, dispositifs de sécurité onéreux, lourdeurs bureaucratiques... Les mesures appliquées au nom de la lutte contre le terrorisme mettent en difficulté les laboratoires de recherche classés sensibles¹. »

¹ <http://www.letudiant.fr/educpros/enquetes/lutte-contre-le-terrorisme-la-recherche-sous-surveillance.html>

BAISSE DU NOMBRE DE POSTES D'ENSEIGNANT.E.S CHERCHEUR.E.S OUVERTS AU CONCOURS EN 2017

Alors que 40 000 lycéens de plus se sont inscrits sur le site de l'Admission Post Bac (APB) pour poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur à la rentrée 2017, et bien que le ministère ait octroyé la masse budgétaire de mille emplois supplémentaires aux établissements dans le cadre du budget 2017, le nombre de postes d'enseignant.e.s chercheur.e.s (EC) ouverts au recrutement par arrêté baissera de 199 cette année par rapport à 2016. Depuis 2012, la chute du nombre de postes publiés atteint 1357 !

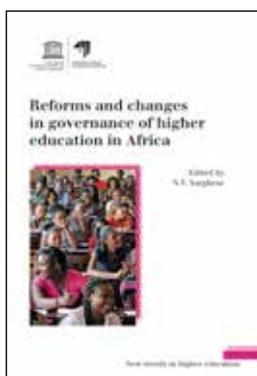
Remarquons qu'*in fine*, le nombre de nouveaux EC recruté.e.s à l'issue des concours (potentiellement 878 postes de professeur.e.s des universités et 1 326 postes de maître.sse.s de conférences) sera encore moindre, puisqu'une partie des postes sera pourvue par mutation quand d'autres ne seront pas pourvus à l'issue du concours. Cette baisse des recrutements est une des conséquences de l'« autonomie » des universités. Elles ont, en effet, désormais tendance à compenser l'insuffisance des dotations de fonctionnement et d'investissement par des « gels de poste », ce qui leur permet d'affecter une partie de la masse salariale au budget courant des établissements. Elle résulte également du maintien en activité des EC en poste, lié



Nombre de postes possibles publiés par arrêté.

à l'augmentation des annuités exigées pour partir à la retraite avec une pension complète. Ainsi, l'insertion des jeunes docteurs dans la carrière académique est de plus en plus difficile et sans cesse repoussée (elle dépasse aujourd'hui 34 ans en moyenne) alors que le taux d'encadrement des étudiants à l'université ne cesse de décroître.

« NOUVELLES TENDANCES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR »



Le nouveau volume de la série « Nouvelles tendances dans l'enseignement supérieur » de l'Institut international de planification de l'éducation (IIEP UNESCO) montre que, dans bien des cas, les réformes engagées depuis les années 1990 ont conduit à la privatisation des établissements publics et à l'augmentation du nombre d'institutions privées, ce qui a

entraîné des modifications majeures dans les structures de gouvernance et les processus décisionnels.

¹ <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002469/246939e.pdf>

LES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR EN ÎLE-DE-FRANCE

Une étude parue¹ indique qu'en 2014, la France est le quatrième pays d'accueil des étudiants en mobilité diplômante dans le monde et le premier des pays non anglophones, derrière les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Australie. « C'est vers l'Île-de-France que beaucoup se dirigent : plus de 100 000 étudiants étrangers sont inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur francilien, représentant 35 % des étudiants de nationalité étrangère recensés dans le pays. Cependant, le poids de la région a baissé depuis dix ans. »

¹ https://www.iau-idf.fr/fileadmin/NewEtudes/Etude_1352/LesEtudiantsEtrangers.pdf

« VOS CONDITIONS DE TRAVAIL, PARLEZ-EN POUR QU'ON EN PARLE »

Enseignant.e.s-chercheur.e.s et enseignant.e.s : « Vos conditions de travail, parlez-en pour qu'on en parle¹ ». L'enquête est accessible jusqu'à la fin du mois d'avril, elle est confidentielle et ne prend que quelques dizaines de minutes pour y répondre.

¹ Questionnaire en ligne : <http://www.snesup.fr/vos-conditions-de-travail-parlez-en-pour-quon-en-parle>

TURQUIE, PERSÉCUTION ET NATIONALISME

Le 25 février 2017, Mehmet Fatih Tras, 34 ans, docteur en économie et gestion, a mis fin à ses jours. Il avait des liens avec le Parti démocratique des peuples – le HDP –, parti pro-kurde de gauche légal et représenté à la Grande assemblée nationale de Turquie (Parlement monocaméral). En janvier 2016, il avait signé la pétition des universitaires pour la paix, qui condamnait notamment les interventions et les violences de l'armée turque contre des civils kurdes. Depuis lors, ses cours avaient été supprimés. Toutefois, il finit par obtenir un contrat de trente mois avec l'université privée Aydin d'Istanbul. Alors qu'il s'apprêtait à prendre ses fonctions, son contrat a été annulé, pour des « *raisons indépendantes de la volonté* » de l'université. Perdant tout espoir de retrouver un poste en Turquie, il s'est jeté du septième étage



Rassemblement en mémoire de Mehmet Fatih Tras à l'université de Cukurova.

Les 27 et 28 février 2017, le SNESUP-FSU a participé à une mission, à Ankara, du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)¹, en soutien au syndicat de l'éducation Egitim-sen et à la fédération syndicale des services publics (KESK) : de nombreux membres de ces organisations et de leurs directions nationales et locales ont été radiés de la fonction publique depuis la tentative de coup d'État de juillet 2016 ; la secrétaire générale élue lors du dernier congrès d'Egitim-sen, Sakine Eren Yilmaz, est aujourd'hui réfugiée en Allemagne. Des rencontres ont été organisées avec des ambassades, Allemagne, Danemark, France, Pays-Bas, et avec les délégations de l'Union européenne, de l'OIT et de l'UNICEF – la Turquie est le pays qui accueille le plus grand nombre de réfugiés au monde, plus de 2,8 millions, dont plus de un million d'enfants.

¹ <https://www.csee-etuice.org/fr/actualites/archive/1875-turkey-ei-etuice-mission-to-ankara-27-28-february-2018>

Parmi les 146 124 universitaires de Turquie, 7 809 ont été radiés², soit plus de 5 %. Ils en ont été informés par la publication, sur le site du gouvernement, d'un décret de loi (procédure permise dans le cadre de l'état d'urgence) accompagné d'une liste de radiés. Ces collègues ont perdu leurs revenus ainsi que tout accès aux emplois publics. Quant à trouver un travail dans le secteur privé, c'est extrêmement difficile : leur situation de radié est publique et la peur règne chez les employeurs. Leurs passeports sont le plus souvent confisqués avec, parfois, ceux de membres de leurs familles. Cent jours après leur radiation, ils perdent tout droit à la sécurité sociale et à sa branche santé. L'ensemble de l'enseignement est victime de la répression : environ 33 000 radiés sur 852 000 enseignants (près de 4 %). La purge touche encore davantage la justice, la police et l'armée. Les journaux constituent une autre cible majeure. Plus de 40 000 turcs sont prisonniers politiques.

Le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU appellent la communauté universitaire à amplifier la mobilisation en soutien à Pinar Selek et à tous nos collègues de Turquie*, en créant, dans les établissements et laboratoires, des comités de soutien universitaires, en œuvrant avec les équipes de direction à l'accueil des chercheurs turcs et en prenant toutes les initiatives nécessaires au développement des échanges avec la Turquie.

* <http://www.snesup.fr/article/pinar-selek-le-snesup-fsu-et-le-sncs-fsu-appellent-la-mobilisation-pour-soutenir-pinar-selek>

² Chiffres de l'Ambassade de France.

L'ACCUEIL EN URGENCE DES SCIENTIFIQUES EN EXIL



Le Programme d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil (PAUSE), créé le 16 janvier 2017 et géré par le Collège de France, favorise l'accueil des chercheurs et enseignants-chercheurs étrangers en situations d'urgence, à l'instar de dispositifs existant aux États-Unis, au Royaume-Uni ou en Allemagne.

Pour mettre en œuvre ce programme, le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a alloué une dotation initiale d'un montant d'un million d'euros. Les établissements d'enseignement supérieur souhaitant accueillir un scientifique en exil se verront dotés d'une somme de 20 000 à 60 000 euros complémentaires grâce à ce dispositif.

Chantal Pacteau

Pourquoi une fonction publique de l'Enseignement supérieur et de la recherche ?

En ces temps de « *fonctionnaire-bashing*¹ » et de période électorale, où des candidats déclarent cyniquement vouloir supprimer 500 000 postes de fonctionnaires ou questionnent la pertinence du statut public de certaines fonctions, il nous est apparu essentiel de rappeler la longue histoire de la fonction publique, sa cohérence, sa diversité et son adaptabilité au service de l'intérêt général. Notre service public de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) s'inscrit dans le chemin du vivre ensemble – toujours en devenir – que s'est choisi notre pays, tout en s'en nourrissant : climat culturel riche et toujours respecté, accès à des services publics de qualité, liberté d'expression...

Etre fonctionnaire dans l'ESR, c'est se libérer de l'angoisse du lendemain, quand l'obsession est de trouver le prochain contrat à durée incertaine. C'est se permettre le temps long pour comprendre, découvrir, créer, transmettre. C'est avoir la garantie des « libertés académiques » qui constituent l'assurance la plus solide contre les pressions du monde politique, les intérêts des milieux d'affaires et des *lobbies* de toutes sortes...

Ces beaux principes ne sauraient faire oublier un financement de la recherche trop faible, un état souvent lamentable des locaux universitaires ou encore un déclassé salarial qui sera insuffisamment enrayé par les récentes mesures de déblocage et revalorisation de carrières. Ils ne peuvent non plus faire oublier une orientation managériale des politiques de l'enseignement supérieur et de la recherche qui menace les conditions de création et de pensée libre.

En marchant le 22 avril, le monde académique dans son ensemble – ses personnels et ses représentants – rappellera que soutenir les scientifiques des Etats-Unis, « *c'est soutenir la liberté de la recherche partout dans le monde et permettre à la communauté scientifique de jouer pleinement son rôle dans la société*² », et que c'est la préserver des expérimentations obscurantistes du laboratoire à ciel ouvert qu'a inauguré la présidence Trump aux USA. C'est aussi répéter encore et encore que « *les restrictions budgétaires et le gel des recrutements vont à l'encontre de l'intérêt des nations*³ ».

La Marche rassemblera toutes les citoyennes et tous les citoyens qui « *estiment que, dans notre démocratie, la reconnaissance de la démarche scientifique fondée sur la collecte, la vérification, et l'analyse rationnelle de faits et la garantie de son indépendance vis-à-vis des pouvoirs en place sont des enjeux essentiels. Cette grande manifestation aura lieu la veille du premier tour de la présidentielle. C'est une formidable opportunité de montrer que sciences et démocratie forment un couple inséparable*⁴. »

1 <http://www.fsu-cese.fr/la-fonction-publique-a-de-lavenir/>

2 <http://snscs.fr/Le-SNCS-appelle-a-la-marche-pour>

3 <http://www2.cnrs.fr/presse/communiquel4891.htm>

4 <http://www.marchepourlessciences.fr/a-propos/pourquoi-marcher/>

Pourquoi des fonctionnaires pour l'enseignement supérieur et la recherche ?

Au moment où la nécessité d'une fonction publique efficace, au service du pays et de ses citoyens, est mise en cause par certains qui annoncent vouloir supprimer plusieurs centaines de milliers de postes et contestent le bien-fondé de leur présence dans divers secteurs, comme celui de l'enseignement-supérieur et la recherche, il est nécessaire d'expliquer, à nouveau, ce qu'est le « statut de fonctionnaire » et en quoi il est propice aux missions de l'ESR.

Pourquoi est-il important que les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) publique soient des fonctionnaires de l'État ? Rappelons ici, notamment aux plus jeunes générations, que le statut de fonctionnaire est loin d'être un simple CDI « à vie » dont le seul objectif serait de garantir la sécurité de l'emploi de ses heureux bénéficiaires. Si les agents publics ne sont pas régis par le code du travail comme dans le privé, il ne s'agit pas d'un privilège. Cette particularité s'explique par la nécessité de permettre aux agents publics d'assurer des missions d'intérêt général, sans crainte d'arbitraire de la part des pouvoirs ou des intérêts particuliers. D'où, entre autres, des garanties de carrières et des modes de recrutements par concours. D'où le fait que les agents titulaires de la fonction publique perçoivent, non pas un salaire (rémunération contractuelle en contrepartie d'un travail), mais un traitement associé à leur statut, qui leur permet d'assurer, dans la durée, les missions dont ils ont la charge. Et, comme tout salarié, le fonctionnaire est passible de sanctions en cas de fautes¹.

¹ Quand un agent public commet une faute... Le point sur la question disciplinaire dans la fonction publique : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/la-discipline>

Dans l'ESR, le statut de fonctionnaire est la garantie d'indépendance académique et de recherche, non seulement pour les enseignants-chercheurs (EC) et les chercheurs, mais aussi pour les ingénieurs, techniciens et administratifs. Ce statut a été adapté à la spécificité des métiers, en prévoyant notamment, pour les chercheurs et les EC, une évaluation par les pairs au lieu d'une évaluation hiérarchique, afin de garantir leurs libertés de recherche et pédagogique.

Contractuels de l'État jusqu'en 1983, les chercheurs, ainsi que les ingénieurs et techniciens des organismes de recherche et des établissements universitaires, ont obtenu, au moment où la fonction publique a été refondée, ce statut qu'avaient depuis longtemps les enseignants et enseignants chercheurs, mettant ainsi fin à des différences incompressibles et néfastes à la stabilité des équipes.

INTERMITTENTS DE LA RECHERCHE

Pourtant, depuis plus de vingt ans, la situation de l'emploi scientifique statutaire se dégrade et s'accompagne d'une explosion de la pré-

carité ; de nombreux personnels, entrés dans l'ESR ces dernières années, ont des perspectives de carrière très limitées, faute d'emplois de titulaires. Recrutés sur la base de CDD en fonction des financements obtenus en réponse à des appels à projets, ces scientifiques, non seulement n'ont plus la liberté d'organiser leur recherche ou leur enseignement de manière cohérente et solide au sein des collectifs de travail que sont les équipes de recherche ou les équipes pédagogiques, mais encore, leurs apports sont limités faute d'investissements dans la durée.

Certains multiplient les CDD, entrecoupés de périodes de chômage, tels des intermittents de la recherche². Cette gestion par projet est malsaine, avant tout pour les contractuels et pour les équipes. Précarité et détérioration des conditions de travail n'ont jamais été source de progrès social, d'avancées des connaissances ou d'innovations, comme on l'entend seriner par les tenants de vieilles recettes éculées...

Que veulent donc un certain nombre de technocrates et politiques ? Tout

² VRS n° 404 « Vers une uberisation de l'enseignement supérieur et de la recherche ? » pp.18-20 (<http://snecs.fr/VRS-no404-04-2016>)

Hervé Christofol

Secrétaire général du SNESUP-FSU

Patrick Monfort

Secrétaire général du SNCS-FSU

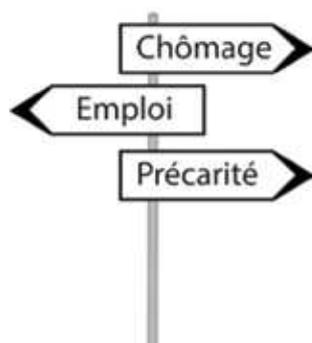
Bruno Leveder

Secrétaire général du SNASUB-FSU

simplement le retour au statut de contractuels de l'État, à ceci près que ce statut ne serait pas celui qui existait avant les titularisations de 1983. Ce statut était alors largement assimilé à celui de fonctionnaire en matière de carrières et de salaires. Sauf que de nombreux problèmes existaient alors, souvent liés à des insuffisances budgétaires qui généraient des licenciements ; et nombreux ont été les attachés de recherche et les assistants d'enseignement qui se sont retrouvés sans travail, faute de masse salariale suffisante pour les payer.

Aujourd'hui, ce type de contrats existe dans les établissements publics administratifs (EPA). C'est d'ailleurs le cas à l'Agence nationale de la recherche (ANR), grande agence de « financements sur projets », qui fait peu de cas de ses nombreux personnels en CDD ou CDI, sans grilles ni perspectives de carrières bien que contractuels de l'État. Le CDI ne donne, en réalité, aucune garantie d'emploi : il suffit que la masse salariale de l'établissement diminue pour que, faute de pouvoir payer les salaires, l'EPA soit dans l'obligation de licencier ses personnels.

Aujourd'hui, on entend que les statuts de titulaires seraient inadaptés à l'évolution de la société, qu'il s'agirait d'un archaïsme dont il faudrait que l'ESR se défasse. Au motif de réduire les dépenses publiques, les technocrates et politiques qui professent ces poncifs (sans travail de réflexivité sur eux-mêmes) soutiennent – de fait – une sorte de privatisation de l'ESR, qui serait ainsi soumise au pilotage direct en fonction d'intérêts à court terme et à des pressions, y compris idéologiques, financières, managériales, et même religieuses !



Certains candidats à l'élection présidentielle³, adeptes du « nouveau management public » (NMP), prétendent que les fonctionnaires seraient rétifs à prendre des risques, à mener à bien des projets, alors que des contractuels motivés par le renouvellement de leur CDD, voire la perspective d'accéder à une titularisation tardive, atteindraient plus sûrement les objectifs qui leurs sont assignés par leur hiérarchie.

De tels projets nient les qualifications des fonctionnaires de l'ESR et leur engagement dans leurs missions, sans souci de leur sens critique et de leur créativité. Mais la recherche *main stream* ne saurait, à elle seule, faire

concourir⁵. Par ailleurs, il a montré qu'il protège du clientélisme et de la corruption. Si les cas d'enrichissement personnel dans l'ESR sont très rares, ceux de conflits d'intérêt induits par la croissance de la part des financements privés sont, par contre, plus préoccupants⁶. La baisse des financements de base *via* les budgets, les procédures d'évaluation « productivistes » sont potentiellement porteuses de conflits d'intérêt, de fraudes et autres manquements à l'éthique et à la déontologie scientifique (falsifications de données, plagiat, usurpation de résultats...).

Le dossier de cette *VRS* le montre : l'emploi pérenne, c'est – avec un environnement de travail satisfaisant – la condition pour mener des recherches pertinentes sur le long terme, avec des équipes qualifiées et compétentes. Le statut de fonctionnaire à la française pour les enseignants-

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●
Si un loup affamé chasse mieux, les chercheurs
précaires ne sont pas plus inventifs⁴.

progresser les connaissances. Qui ose véritablement se lancer dans un projet de recherche risqué ou hors des problématiques « classiques » aux conclusions prévisibles si son emploi, ou celui du scientifique que l'on recrute, dépend des résultats obtenus ?

Le statut de fonctionnaire garantit un niveau de qualification élevé grâce aux diplômes exigés et aux

chercheurs, les chercheurs, les ingénieurs et les techniciens, c'est – comme d'ailleurs pour tous les fonctionnaires – la garantie d'indépendance, d'égalité et de responsabilité. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, cela se traduit, de plus, par la garantie d'une formation de haut niveau pour tous, et d'une recherche inscrite dans le long terme pour le bien commun.

³ *VRS* n° 407 « Quel projet politique pour l'enseignement supérieur et la recherche ? », pp.26-29 <http://snscs.fr/VRS-no407-12-2016>

⁴ Daniel Steinmetz, « Les luttes contre la précarité dans la recherche, hier et aujourd'hui », *VRS* 404, été 2016, pp.13-16. <http://snscs.fr/VRS-no404-04-2016>

⁵ Cadrage national par le Conseil national des universités (CNU) pour les enseignants.e.s-chercheur.e.s. ; recrutement et suivi de la carrière des chercheur.e.s par le Comité national de la recherche scientifique (CoNRS)...

⁶ Mais le recours croissant aux primes non fonctionnelles, sur missions, les promotions locales et les appels à projet concurrentiels locaux des IDEx et ISITE peuvent encourager cette dérive. Pour un débat plus approfondi, voir le dossier « Condition et responsabilité du chercheur : regards croisés » (<http://snscs.fr/La-VRS>).

Le XXI^{ème} siècle, siècle du service public

En octobre 2016 était célébré le soixante-dixième anniversaire du statut des fonctionnaires. Si la loi de 1946, votée sous l'égide de Maurice Thorez, est bien le premier acte législatif fondateur de la conception moderne de la fonction publique, celle-ci n'est pas apparue de toutes pièces à cette date : ce statut s'inscrit dans une longue histoire où s'articulent des notions à la fois différentes et complémentaires, celle d'intérêt général, celle de service public et celle de fonction publique.

L'existence d'une fonction publique est étroitement liée à une conception du service public qui, en France, s'est construite en lien avec le pacte républicain et les valeurs de la citoyenneté forgées et enrichies au cours des siècles : une vision de l'intérêt général distincte de la somme des intérêts particuliers, une affirmation du principe d'égalité qui doit tendre à l'égalité sociale au-delà de l'égalité juridique, une exigence de responsabilité que fonde le principe de laïcité.

Son histoire est celle d'un processus où se construit une administration en charge d'un domaine commun qui, peu à peu, se distingue de celui du prince. On peut remonter au Moyen Âge, où le souverain, qui jusque-là était considéré comme souverain « par la grâce de Dieu », acquiert son autorité politique personnelle et amorce ainsi une sécularisation du pouvoir politique qui, en France, connaît une nouvelle étape sous Louis XIV. Les nécessités d'une administration font que celui-ci, pour affirmer son pouvoir, développe un appareil d'État assez considérable.

Et progressivement l'appareil d'État se sépare de la personne du

roi tandis que celle-ci se relativise : c'est Jean-Jacques Rousseau, dans *Le Contrat social*, qui va montrer que le souverain n'est pas utile en tant que personne physique et que c'est en fait le peuple qui doit être « le souverain ». Dès lors s'établit une bipolarisation entre l'appareil d'État et le peuple qui, dans sa configuration multiple, agit pour occuper le pouvoir d'État et s'accomplir comme souverain.



C'est Jean-Jacques Rousseau, dans Le Contrat social, qui va montrer que le souverain n'est pas utile en tant que personne physique et que c'est en fait le peuple qui doit être « le souverain ».

Gérard Aschieri

Membre du Conseil économique, social et environnemental

Anicet Le Pors

Ancien ministre de la fonction publique, conseiller d'État honoraire

Mais la constitution d'un appareil d'état, avec des agents ayant pour mission particulière la prise en charge d'un intérêt général indépendant des intérêts particuliers du prince ou du représentant du peuple, doit être analysée en considérant la situation qui a été faite aux agents publics au fil du temps. On sait que, sous la monarchie absolue, c'étaient des « charges », un peu à l'image des notaires d'aujourd'hui, qui assuraient le fonctionnement administratif.

La Révolution française a supprimé les privilèges qui étaient associés à ces charges, et a posé des principes pour l'accès aux responsabilités et leur exercice mais, pour l'essentiel, la fonction publique, à partir du sens qui lui a été donné par le Consulat et l'Empire - via les grands corps notamment - a été régie par une conception autoritaire et hiérarchique et ce, jusqu'à la seconde guerre mondiale.

L'ÉMERGENCE DU FONCTIONNAIRE CITOYEN

Tout au long de cette période, les gouvernements les plus conservateurs ont essayé d'imposer un sta-



La Révolution française a supprimé les privilèges qui étaient associés à ces charges, et a posé des principes pour l'accès aux responsabilités et leur exercice.

tut privilégiant l'obéissance au pouvoir hiérarchique, ce qui a conduit à une condamnation de la notion de statut par les associations de fonctionnaires d'abord, puis par les syndicats de fonctionnaires, dénonçant cette tentative qualifiée de « statut carcan ». C'est par la voie jurisprudentielle, et un peu la loi, que les fonctionnaires ont progressivement obtenu des garanties, mais en retard sur le secteur privé. La loi sur le droit de grève en 1864 et la loi sur le droit syndical en 1884 accordé aux salariés du privé, excluait les fonctionnaires.

L'apport du statut de 1946 a été de renverser cette logique : opposer à un statut carcan un statut dit jurisprudentiel et à une conception du fonctionnaire sujet la conception du fonctionnaire citoyen, tels furent l'intelligence et le grand courage des gens issus du Conseil national de la Résistance et de la Libération qui ne prévoyait rien de particulier pour la fonction publique mais entendait faire bénéficier l'ensemble des salariés d'un socle de droits et de libertés.

C'est cette orientation, celle d'une fonction publique reposant sur la loi et non le contrat, alliant démocratie et efficacité au service de l'intérêt général, qui a été confirmée et enrichie par la construction statutaire adoptée en 1983 et qui est toujours en vigueur. Et le débat, parfois vif, a abouti à un certain nombre de choix décisifs.

Le premier choix a été celui du fonctionnaire citoyen, du fonction-

naire responsable, de quelqu'un qui n'obéit pas aux ordres, mais se conforme aux instructions de son supérieur hiérarchique tout en exerçant sa propre responsabilité. Un autre choix a été de mettre, au cœur du statut, trois principes fondamentaux. Le premier est le principe d'égalité, qui a comme référence l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, selon lequel « *tous les citoyens étant égaux aux yeux de la loi sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics selon leur capacité et sans autre distinction que leur vertu et leur talent* ». C'est de là que découle le recrutement par concours.

Ensuite, le principe de l'indépendance du fonctionnaire qui s'articule avec la notion de carrière : parce qu'il est d'abord au service de l'intérêt général, le statut lui garantit cette indépendance grâce, notamment, à la séparation du grade et de l'emploi. Le fonctionnaire a droit à une carrière quel que soit son emploi (et qui que soit son employeur). S'il perd son emploi, il conserve son grade, ce qui lui permet d'obtenir un autre emploi correspondant à ce grade. C'est une garantie fondamentale aussi bien pour le fonctionnaire - qui est ainsi protégé des pressions - que pour l'usager, pour qui sont ainsi assurées les conditions d'une égalité de traitement et d'une pérennité de l'action publique.

Enfin le principe de responsabilité, dont la référence est l'article 15 de la Déclaration des droits

de l'homme et du citoyen selon lequel « *la société a droit de demander compte à tout agent public de son administration* ».

UNITÉ ET DIVERSITÉ

Le troisième choix a été d'articuler unité et diversité (voir article de Florence Audier, ce numéro) : le statut de 1946 ne concernait que les fonctionnaires de l'État ; or les lois de décentralisation posaient la question des agents des collectivités territoriales qui se voyaient transférer des responsabilités jusqu'alors exercées par l'État. La réponse a été qu'il ne pouvait pas y avoir deux systèmes de fonction publique en France, un système de carrière et un système d'emploi ; et qu'il fallait le système de carrière pour tous et un dispositif qui concilie l'unité de la fonction publique et la prise en compte des nécessaires différences liées à la spécificité des divers employeurs.

Ceci a conduit à l'architecture d'une fonction publique à trois versants avec un titre un définissant les droits et obligations communes à tous, un titre deux contenant les dispositions spécifiques aux fonctionnaires de l'État, un titre trois pour la territoriale et un titre quatre pour l'hospitalière.

C'est cette construction qui est toujours présente aujourd'hui. Le statut a souvent été modifié au cours des ans : deux-cent-vingt-cinq modifications législatives en trente ans. Toutes ces modifications n'ont pas été des régressions ; et quand

régressions il y a eu, celles-ci n'ont pas atteint ses bases. Le statut a su montrer à la fois son adaptabilité et sa solidité. On peut souligner, en particulier, l'échec de la tentative de Nicolas Sarkozy de « *mettre sur le même plan* » le recrutement de fonctionnaires sous statut et celui de contractuels de droit privé, ce qui revenait à saper le principe même d'une fonction publique.

La crise de 2008 a mis un coup d'arrêt à cette tentative en montrant le rôle d'« amortisseur social » que jouaient les services publics et la fonction publique.

Mais au cours des années s'est développée une logique managériale qui, tout en affirmant le maintien des principes du statut, les a rognés en substituant la simple addition de performances individuelles et la concurrence entre agents à l'efficacité collective que permet l'existence d'une fonction publique fondée sur le principe de carrière.

Lequinquennat de François Hollande a marqué une pause : il n'y a pas eu, au cours des cinq dernières années, d'attaques frontales contre le statut, même si on peut déplorer que, par manque de courage ou par manque d'ambition, des décisions plus constructives n'aient pas été mises en œuvre par le gouvernement et que la logique managériale n'ait pas vraiment été remise en cause.

RÉAPPROPRIATION DU COMMUN

Si la fonction publique occupe une place importante dans le débat présidentiel, c'est à cause de son « coût » et d'une perspective à courte vue. Pourtant, c'est une vision de long terme qui est indispensable pour la penser ; et si l'on se pose la question de ce que signifie l'existence d'une fonction publique au XXI^{ème} siècle, on a toutes les raisons d'avoir confiance.

Il faut d'abord souligner que la proportion d'agents publics par rapport à la population place la France dans la moyenne des pays développés¹, au même niveau que les pays anglosaxons par exemple, ce qui montre que les besoins d'une intervention publique sont analogues. Mais cela doit aussi nous inciter à porter le regard plus loin...

Alors qu'aujourd'hui on raisonne ici et maintenant comme nous y invite le marché, alors qu'aujourd'hui on voudrait nous faire croire que le manager est la figure achevée du citoyen, il faut voir, tout au contraire, que nous sommes entrés dans un monde où vont se développer les interdépendances, les interconnexions, les coopérations, les solidarités. La mondialisation fait paradoxalement émerger la conscience de l'existence de biens communs mais aussi la nécessité d'orienter un certain nombre d'activités en fonction d'un intérêt général qui renvoie aux droits fondamentaux de l'Homme, au respect de la vie humaine et à la survie même de notre planète.

Que l'on pense à la nécessaire protection de la planète, mais aussi à la mondialisation de nombreux domaines de l'activité humaine, à commencer par l'accès à l'information et sa circulation grâce aux nouvelles technologies liées à Internet. Les progrès scientifiques ne se conçoivent plus sans l'échange international des connaissances et des avancées. La culture se nourrit de l'infinie diversité des traditions et des créations mondiales. Les mœurs évoluent par comparaisons, échanges, interrogations nouvelles.

L'importance sans cesse croissante de ces biens communs, et les enjeux qui en découlent pour l'ensemble

de l'humanité, impliquent de se poser la question des moyens à se donner pour démocratiquement en assurer la gestion.

Et, à cette question, une double réponse s'impose : il n'est pas possible de s'en remettre à la « main invisible » du marché ou à une quelconque concurrence « libre et non faussée », ne serait-ce que parce que l'intérêt général ne peut se réduire à la somme des intérêts particuliers, mais aussi que le libre marché a, jusqu'à présent, montré plus sa capacité à piller et détruire ces biens communs qu'à les préserver.

En revanche, il importe de réinvestir dans des formes d'organisation qui visent à une réappropriation du commun et d'avoir une instance au-dessus des intérêts particuliers qui prenne en charge l'intérêt général dans une démarche démocratique et une perspective de long terme. Il s'agit en effet, non seulement de préserver et enrichir ce commun, mais de le faire en ayant pour boussole l'effectivité des droits. En France, cela a un nom, c'est le service public et son corollaire, la fonction publique.

Il ne s'agit pas d'avoir une confiance naïve dans un avenir déjà écrit mais de lever la tête pour voir tout ce qui est de nature à appuyer les batailles à mener. Et une telle perspective invite, non seulement à résister, mais aussi à proposer résolument des chantiers structurels prioritaires à moyen terme : gestion prévisionnelle, restauration de moyens d'expertise de l'État et des collectivités publiques, formation, moyens de la mobilité, construction de multi-carrières, égalité femmes-hommes, droits nouveaux...

¹ Là-dessus voir « La Fonction publique du XXI^{ème} siècle » chapitre II. L'OCDE a récemment confirmé ces éléments.

La fonction publique a de l'avenir*

Le Premier Ministre avait saisi le Conseil économique, social et environnemental (CESE) pour qu'il réfléchisse sur l'avenir de la fonction publique. La démarche, pour être tardive, n'en était pas moins intéressante. Une commission temporaire avait été installée à cet effet et deux rapporteurs désignés, Michel Badré et Nicole Verdier Naves. Le texte voté rompt heureusement avec la caricature et les idées fausses que certains colportent à l'envi sur la fonction publique et affirme clairement son utilité et sa capacité d'adaptation.

« Les principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité des fonctionnaires apparaissent de nature à apporter les garanties indispensables face à une société de plus en plus complexe, de plus en plus fracturée et de plus en plus individualiste (...) Le CESE "estime que l'abandon (du) principe statutaire mettrait en cause les trois autres principes fondateurs, qui lui sont liés. C'est en effet le statut et la séparation entre la carrière et l'emploi qui permettent de garantir la responsabilité, l'indépendance et le traitement équitable du fonctionnaire-citoyen, tout en permettant à l'administration de maîtriser les affectations sur les emplois à pourvoir. Cela ne préjuge pas d'un examen particulier portant sur les emplois très spécifiques qui justifient l'appel à des contractuel(le)s, comme cela se pratique déjà.(...) Ce dernier (le statut) et son corollaire obligé, le principe d'adaptabilité, ont montré leur capacité à faire face à des enjeux d'évolution importants. Il n'est pas démontré que leur abandon apporterait d'avantage important, y compris en matière budgétaire. »

Ces quelques citations montrent clairement l'orientation qui traverse le texte. Elle repose sur l'affirmation, sans ambiguïté, du lien entre le statut, les principes qui le régissent et l'intérêt général ; l'avis rappelle clairement que, si les fonctionnaires sont régis par des règles en partie dérogoires au droit commun, c'est pour mieux répondre à des besoins fondamentaux de la société, qu'il s'agisse de cohésion et de justice sociales, de développement durable, de défi du numérique, de développement économique...

Il souligne la responsabilité des fonctionnaires dans l'exercice de leurs missions, et appelle à la prise en compte de l'expertise des agents et des usagers. Tout aussi important : s'il ne se prononce pas sur le nombre de fonctionnaires, parce que cette question ne figurait pas dans la saisine, il affirme clairement que la question des moyens ne peut se limiter à l'évaluation du coût à court terme mais que les choix faits en la matière doivent dépendre d'abord du débat sur les besoins et d'une évaluation de toutes leurs conséquences, sociales, économiques, environnementales..., aussi bien dans l'immédiat que sur le long terme. Et il évoque la nécessité d'une gestion prévisionnelle incompatible avec des mesures brutales.

Il est fondamental qu'il montre que la fonction publique s'inscrit dans une histoire longue, sans pour autant être un monument figé. Et il ne se contente pas d'affirmer l'adaptabilité qui la caractérise : il fait des propositions pour la traduire encore mieux dans les faits en mettant en avant des démarches qui reposent sur le dialogue social, la formation continue, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le développement d'une mobilité volontaire, l'innovation... On y retrouve des préconisations sur le maintien des concours, la création de pré recrutements, la consultation des usagers, des assises nationales et régionales des services publics. (...).

Cet avis, en effet, n'est pas une motion syndicale, encore moins un programme politique. Il est le résultat du travail, de la réflexion et du débat au sein d'une assemblée qui représente la société civile dans sa diversité d'intérêts et de points de vue. A un moment où certains se complaisent dans le « fonctionnaire *bashing* », les accusant tantôt d'être des budgétivores, tantôt leur reprochant d'être des privilégiés, tantôt leur opposant un prétendu immobilisme, il est essentiel de leur affirmer la confiance de la société dans leur statut et leur action et de leur redonner confiance dans leur mission. C'est précisément le mérite de cet avis. (...)

* <http://www.fsu-cese.fr/la-fonction-publique-a-de-lavenir/>

Liberté de recherche et statuts : quelles évolutions depuis 1982

La question des libertés académiques et scientifiques est centrale pour les chercheurs et les universitaires. Ce sujet est aussi vieux que les universités, surtout quand les recherches remettent en cause l'ordre établi ou s'opposent aux dogmes imposés par les pouvoirs en place. Cette bataille ancestrale, en pleine actualité, est loin d'être dissociable des statuts sous lesquels travaillent les chercheurs.

Jacques Fossey

Secrétaire général du SNCS
de 1997 à 2006

La question des libertés académiques et scientifiques est centrale pour les chercheurs et les universitaires. Elle se pose avec une acuité particulière quand les scientifiques s'émancipent des pouvoirs politiques, religieux, économiques, sociétaux qui cherchent à les manipuler ou à les piloter... Prenons, pour exemple, le changement climatique : la communauté scientifique a alerté depuis longtemps l'opinion mondiale sur les risques courus par la planète du fait de nos modes de vie. Pour différentes raisons, le récent Président des États-Unis s'oppose à cette analyse du monde ; il a donc décidé de réduire drastiquement les crédits fédéraux dédiés à la recherche sur le climat ainsi que le rôle de l'agence américaine sur l'environnement.

Dans le domaine économique, la recherche est soumise aux lois du marché ; elle sera davantage soutenue en fonction des retombées financières escomptées que des retombées scientifiques. La communauté universitaire et scientifique a toujours lutté contre les différentes formes d'obscurantisme, certains l'ont payé de leur vie ; c'est la raison pour laquelle les législations actuelles de divers pays protègent l'indépendance des universitaires et des chercheurs.

Le pilotage des politiques scientifiques, même sans être motivé par des buts aussi obscurs, est une préoccupation importante des gouvernements. Ainsi l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a publié, en 2002, un ouvrage sur le *New public management*, dont l'objectif est d'optimiser le pilotage des politiques publiques qui souvent limitent les libertés fondamentales.

Les libertés académiques (terme d'origine anglo-saxon) ou libertés universitaires (terme francophone) sont citées par l'UNESCO dans ses recommandations : « *L'exercice des libertés académiques doit être garanti aux enseignants de l'enseignement supérieur...* ». Dans la déclaration de 1974 sur la recherche scientifique, il est dit que « *l'expression 'libertés académiques' se trouve au cœur même du processus scientifique et constitue la garantie la plus solide de l'exactitude et de l'objectivité des résultats scientifiques* ».

Ces questions ont été largement discutées en 1982, lors du Colloque national sur la recherche et le développement technologique, qui a mobilisé l'ensemble de la communauté scientifique et bien au-delà, en rassemblant, pendant plusieurs

mois, plus de quarante mille participants et produisant plus de dix mille textes. Il y est affirmé que la recherche doit être à la fois de qualité et concourir activement au développement économique, social et culturel du pays. A la suite de ce colloque, deux lois fondamentales ont été élaborées : l'une pour la recherche, la loi d'orientation et de programmation (LOP) du 15 juillet 1982, et l'autre, pour l'enseignement supérieur, la Loi Savary du 26 janvier 1984.

Ainsi l'article L 952-2 du Code de l'éducation, qui reprend intégralement l'article 57 de la loi Savary, stipule que « *les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité* ».

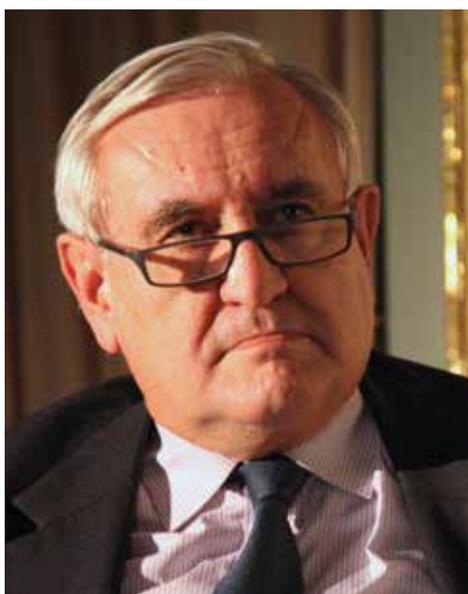
L'article L 411.3 du Code de la recherche reprend intégralement le premier alinéa de l'article 25 de la LOP de 1982 et indique que « *pour l'accomplissement des missions de la recherche publique, les statuts des personnels de recherche ou les règles régissant leur emploi doivent garantir l'au-*

tonomie de leur démarche scientifique, leur participation à l'évaluation des travaux qui leur incombent, le droit à la formation permanente ».

La LOP de 1982 formule les missions statutaires des personnels (développement des connaissances, valorisation vers les entreprises, vulgarisation, participation à la formation, administration de la recherche) et décrit, dans l'article 26, les dérogations nécessaires au statut général des fonctionnaires pour traduire, légalement, l'*autonomie de recherche*.

DES AGENCES QUI CHANGENT TOUT

Depuis sa promulgation, la LOP a été retouchée de nombreuses fois, mais un changement majeur est intervenu en 2006. A la suite du mouvement *Sauvons la recherche* de 2003, le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin et son ministre de l'Éducation nationale, François Fillon, ont déposé le projet initial de la *loi de programme n°2006-450 du 18 avril 2006 pour la recherche*. Cette loi, promul-



A la suite du mouvement *Sauvons la recherche* de 2003, le gouvernement de Jean-Pierre Raffarin et son ministre de l'Éducation nationale, François Fillon, ont déposé le projet initial de la loi de programme n°2006-450 du 18 avril 2006 pour la recherche.



Manifération *Sauvons la recherche*, Paris, janvier 2004.

guée sous Dominique de Villepin, a complètement modifié la pratique de la recherche française par la mise en place de deux agences : l'Agence nationale de recherche (ANR) et l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) devenue, en 2013, le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES).

Ces deux agences ont complètement dépouillé les organismes de recherche de leurs moyens d'actions. En effet, les crédits incitatifs ont été transférés des organismes vers l'ANR, ce qui signifie que cette agence, sous le contrôle (pilotage) du ministère, oriente toute la politique scientifique. La communauté scientifique n'est plus consultée institutionnellement : tous les experts de l'ANR sont nommés. En clair, les directions d'organismes et leurs instances n'ont plus la main sur les crédits qui orientent la recherche. De plus, l'AERES, composée aussi uniquement d'experts nommés, a enlevé aux organismes leurs outils d'évaluation des structures opérationnelles. Cependant, la suppression de l'AERES et son remplacement par l'HCERES en 2013 a redonné une partie des missions d'évaluations aux organismes de recherche.

En conséquence, les organismes de recherche ont été transformés d'établissements de plein droit, maîtres de leur politique scien-

tifique dans le cadre d'une relation contractuelle avec l'État, en agences de gestion des carrières des personnels et de locaux scientifiques. Le CNRS a cependant conservé la gestion des grands instruments.

Ces deux agences, et tel était le but recherché, ont totalement transformé les modes de fonctionnement de la communauté scientifique. Celle-ci est passée d'une gestion collective et intégrée de la recherche, personnels-structures-fonctionnement-équipement, à une gestion par appels à projets déposés par des chercheurs, indépendamment de leurs structures (unités, établissements). Précédemment, les chercheurs et les groupes de recherche avaient pour interlocuteurs privilégiés leurs directions scientifiques, avec lesquelles ils négociaient leurs projets de recherche, évalués par des instances scientifiques bien identifiées. La négociation était globale, elle incluait tous les aspects des projets : locaux, personnels, financements, coopérations, missions.

Actuellement, la négociation est complètement éclatée. La carrière des chercheurs dépend de l'établissement qui les emploie, organismes de recherche ou autres, mais les locaux peuvent être gérés par d'autres établissements, comme les universités. Toutes sortes de structures « d'excellence » sont créées directement par le ministère, le financement des doctorants et post-doctorants est obtenu auprès de diverses institutions mais est géré par d'autres... Outre l'absence



« Outre l'absence de cohérence et de visibilité, cette bureaucratisation fait qu'un temps énorme est perdu dans des démarches diverses, chaque administration ayant des règles particulières de gestion. »

de cohérence et de visibilité, cette bureaucratisation fait qu'un temps énorme est perdu dans des démarches diverses, chaque administration ayant des règles particulières de gestion. Les scientifiques sont obligés de passer sous les fourches caudines des appels à projets, leur dotation en crédits récurrents étant de plus en plus abandonnée faute de moyens budgétaires dans les organismes.

DIVISER POUR MIEUX RÉGNER

Aujourd'hui, le peu de crédits récurrents dont disposent les directions d'établissement ne permet d'assurer qu'une partie de plus en plus réduite du fonctionnement des laboratoires. Il est de plus en plus difficile de mettre sur pieds des politiques scientifiques d'unités et d'équipes de recherche, car celles-ci dépendent trop des aléas du succès de membres des laboratoires auprès de l'ANR et d'autres agences ou structures de financement régionales, nationales et européennes. De plus, l'ANR, sous les ordres du ministère, est beaucoup trop dirigiste, même s'il existe

des projets blancs (non orientés thématiquement). L'appel à projets est antinomique avec la nécessaire originalité de la recherche : les voies scientifiques les plus audacieuses sont difficilement financées, car elles ne sont pas suffisamment balisées pour donner lieu à un appel à projets et qu'elles suscitent toujours des doutes sur l'obtention de résultats. Ce mode de financement favorise en réalité les domaines qui sont déjà bien labourés ou ceux dont la réputation est déjà bien établie. Les originalités de demain, les plus importantes pour l'avenir, ont du mal à émerger.

L'article L 311-2 du code de la recherche précise bien que : « *tout établissement public de recherche conclut avec l'État des contrats pluriannuels qui définissent, pour l'ensemble de ses activités, les objectifs de l'établissement ainsi que les engagements réciproques des parties. L'exécution de ces contrats fait l'objet d'une évaluation. L'État tient compte des résultats de l'évaluation réalisée par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur, en particulier des résultats obtenus (...) pour déterminer les engage-*

ments financiers, qu'il prend envers les établissements, dans le cadre des contrats pluriannuels ». Loin de cet énoncé, la réalité est tout autre : le financement dépend des agences, la réflexion stratégique du Conseil stratégique de la recherche, présidé par le premier ministre, les personnels et les locaux des organismes, etc.

STATUT DES ORGANISMES ET STATUT DES PERSONNELS VONT DE PAIR

Les libertés ou l'autonomie de recherche des chercheurs, affirmées dans les textes légaux, sont, de fait, fortement réduites dans la pratique, et ce même si l'on est fonctionnaire, ce statut étant de plus en plus difficile à obtenir : le nombre de fonctionnaires ne cessant de décroître depuis une vingtaine d'années pour être remplacé par des emplois précaires en CDD¹. Ainsi, au CNRS, le nombre de chercheurs titulaires est passé de 11 641 en 2006 à 11 000 en 2015 alors que, dans le même temps, le nombre de chercheurs contractuels augmentait de 2 400 à plus de

¹ Voir VRS n° 404 « Vers une uberisation de l'enseignement supérieur et de la recherche ». http://snscs.fr/sites/snscs.fr/IMG/pdf/vrs404_bd.pdf

Petite histoire du statut des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche

Obtenir un statut de fonctionnaire pour les personnels de la recherche n'était pas joué d'avance. Le changement politique de 1981, en prévoyant l'intégration de tous les personnels dans la fonction publique de l'État, a permis la reconnaissance de ces métiers et favorisé ainsi la recherche publique. Depuis lors, c'est un long chemin balisé d'obstacles qu'il faut affronter...

Avant 1952, les personnels techniques et administratifs du CNRS n'étaient dotés d'aucun statut ; seuls des règlements divers imposés par la lutte syndicale avaient progressivement apporté à ceux-ci des garanties en matière de salaires, de carrières et d'avantages sociaux. Les situations avaient été progressivement harmonisées et les conditions créées pour aller vers un cadre commun aux personnels techniques et administratifs du CNRS. Quatre années d'actions, menées le plus souvent à l'initiative du SNPTA-CGT, seront nécessaires pour aboutir, en

1952, au tout premier statut des personnels contractuels techniques et administratifs du CNRS (décret du 28 mai 1952). S'il reste loin des revendications des personnels en matière de classifications, c'était néanmoins un premier cadre statutaire unique pour les techniciens et administratifs de l'organisme.

Le statut de 1959 ne change pas sensiblement la situation des ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA), la seule réelle nouveauté concernant l'accélération des débuts de carrière. Il sera amélioré au cours des années avec la mise en place de commissions paritaires dans les années 1970. Ce statut s'est rapidement étendu à l'ensemble des fonctions scientifiques et techniques des principaux établissements publics de recherche qui ont vu le jour au cours du temps.

La mise en place d'un premier statut pour les chercheurs date de 1959. Chaque année, il y avait de nombreux licenciements lors du passage d'attaché de recherche (AR) à chargé

Jean Omnes

Ancien secrétaire général du SNTRS-CGT

Michel Pierre

Ancien dirigeant du SNCS-FEN

et secrétaire général-adjoint du SNTRS-CGT

de recherche (CR), à cause des contraintes budgétaires. Ce passage correspondait à un passage de CDD en CDI.

Mai 1968 a permis d'obtenir, outre des améliorations sensibles des salaires et des droits syndicaux, la pérennisation du Comité d'action et d'entraide sociale (CAES), de meilleures garanties de l'emploi ITA avec des dispositions qui figurent toujours dans le statut de titulaire.

Au début des années 1970, les personnels des divers organismes de recherche étaient contractuels, à l'exception d'une partie des chercheurs de l'INRA et de l'ORSTOM (ex-IRD) et des directeurs de classe exceptionnelle des autres établissements. Dans les universités, les personnels techniques et administratifs étaient contractuels alors que les enseignants chercheurs étaient titulaires. L'idée d'un statut de titulaire pour les personnels de la catégorie « ingénieurs, techniciens, administratifs » (ITA) a commencé à venir sur le devant de la scène, en précisant que cette titularisation devait se faire « dans un statut particulier

Au congrès de 1957, le syndicat CGT rejette l'option « fonctionnarisation » car, selon lui, les corps de titulaires « ne peuvent répondre de façon satisfaisante aux besoins des qualifications spécifiques à la recherche scientifique et moins encore aux problèmes de rémunérations, décisifs pour le maintien des personnels formés ainsi que pour assurer le recrutement ». L'option retenue alors est « l'amélioration du statut de droit public dans un établissement de droit public placé sous l'autorité du ministre de l'éducation nationale ».

Luttes syndicales

Pour les chercheurs, le SNCS-FEN, de loin le premier syndicat dans les organismes, revendiquait, depuis longtemps, la titularisation dans la fonction publique avec des dérogations indispensables. La FEN, organisation autonome des confédérations, était dominante chez les enseignants et les chercheurs. Ses syndicats étaient des interlocuteurs privilégiés des ministères et des établissements. Dans ce contexte, le CNRS et le Comité national de la recherche scientifique étaient des institutions prestigieuses, difficiles à contourner même pour le gouvernement.

Les chercheurs ne pouvaient pas s'organiser dans la CGT, mais il existait un accord de concertation entre le SNTRS-CGT et le SNCS-FEN qui organisait la coopération de ces deux syndicats qui partageaient une orientation de classe. Le SNPCEN-FEN syndiquait les ingénieurs du secteur de la physique nucléaire du CNRS. En ce qui concerne les autres syndicats, le SNIRS-CGC était hostile à titularisation dans la fonction publique et le SGEN-CFDT n'était pas clair.

de personnel permanent de l'État. Ce statut, qui comporterait, pour la définition des emplois, le recrutement, le déroulement des carrières et les rémunérations, des règles qui seraient adaptées aux conditions particulières dans lesquelles s'effectue la recherche scientifique. Ce statut assurerait également aux personnels techniques et administratifs du CNRS la sécurité de l'emploi, les retraites ». Pour les chercheurs, il s'agissait d'être titularisés dans la fonction publique avec des dérogations indispensables (encadré).

Dans les années 1970, une lutte s'est développée pour la reconnaissance des qualifications des personnels ouvriers du CNRS. Elle a permis 1 200 reclassements sur 1 400 personnes concernées. Pour la première fois était prise en compte la qualification liée à une expérience professionnelle, à égalité avec le diplôme pour les recrutements.

De 1979 à 1981, la bataille se développe contre le « plan Aigrain » (précarité renforcée, remise en cause des organismes de recherche et de leurs missions). Pour les chercheurs, le statut de 1980 est encore plus drastique que le statut de 1959, puisqu'il organise 20 % de licenciements au passage attaché de recherche – chargé de recherche. Le statut ITA est promulgué entre les deux tours des élections présidentielles de 1981, avec une forme de lutte originale : la paralysie des laboratoires. Au cours de cette période, le SNTRS-CGT approfondit sa réflexion sur le statut, rappelant la nécessité de fortes dérogations dans l'application du statut général des fonctionnaires aux personnels de la recherche dans leur ensemble (carrières et rémunérations, classifications et systèmes de reconnaissance des qualifications, garantie de l'emploi, notamment).

LA TITULARISATION, ENFIN

Dès le changement politique de 1981 (élection de François Mitterrand et gouvernement d'union de la gauche), le SNTRS-CGT, le SNCS-FEN et le SNPCEN-FEN rappellent au nouveau gouvernement l'engagement pris dans la campagne électorale : la titularisation des personnels. Cette revendication est réaffirmée en rappelant le caractère nécessairement dérogatoire du rattachement des personnels de la recherche à la fonction publique.

Le Bureau confédéral de la CGT demande au gouvernement « de poursuivre les négociations en utilisant

pleinement et d'une manière dynamique les dérogations prévues par la loi pour reconnaître les professions de la recherche et leurs spécificités ». Il demande « un plan de résorption des déclassements des personnels, la suppression des barrages de grade, des dispositions spécifiques concernant la validation pour la retraite, la suppression des discriminations à l'égard des administratifs, un statut de professionnel en formation pour les chercheurs dès le niveau DEA ».

Le ministre de la recherche et de la technologie de l'époque, Jean Pierre Chevènement, n'est pas favorable à la titularisation dans la fonction publique. Il envisage un statut inspiré de celui du Commissariat à l'énergie atomique (CEA) : un contrat de droit privé qui donne des garanties collectives plus faibles. De plus, il ne fallait pas s'éloigner de l'enseignement supérieur et de la recherche fondamentale, ni espérer des salaires du secteur productif, équivalents à ceux des personnels du CEA. Lors des Assises de la recherche de l'automne 1981, le SNCS-FEN et le SNTRS-CGT sont plébiscités pour la titularisation dans la fonction publique. Le ministre de la fonction publique, Anicet Le Pors, y est favorable. Un conseil interministériel décide, en janvier 1982, le principe de la titularisation dans la fonction publique.

La Loi d'orientation et de programmation (LOP) fixe le principe de la titularisation des personnels des organismes et des personnels techniques et administratifs des universités. Cette titularisation reconnaît les métiers de la recherche et consacre le métier de chercheur à temps plein. Les personnels deviennent des fonctionnaires d'État avec les dérogations suivantes :

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●
Le SNCS, fédéré dans la FEN, est aujourd'hui
fédéré dans la FSU, la FEN ayant disparu.
Le SNPCEN-FEN a disparu lui aussi.

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

- concours sur titres et travaux (catégorie A) ;
- évaluation par des instances scientifiques pour les chercheurs (dérogation aux règles de notation et d'avancement par la hiérarchie) ;
- dérogation au principe de nationalité française (corps de catégorie A) ;
- dérogation au principe de recrutement au premier échelon d'un corps (reconstitution de carrière systématique et possibilité d'embauche dans une autre classe d'un corps) ;
- dérogation au régime des positions (règles pour la mobilité).

Pour appliquer la LOP promulguée le 15 juillet 1982, un statut cadre pour tous les personnels des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) a été négocié, avec le ministère, par les fédérations de fonctionnaires, qui avaient intégré leurs syndicats de la recherche et de l'enseignement supérieur dans leurs délégations.

Ce statut cadre particulier sera ensuite décliné en statut particulier à chaque établissement. Près de cinquante mille personnes ont été titularisées dans les EPST, auxquelles il faut rajouter les ingénieurs et personnels techniques de recherche et formation (ITRF) de l'enseignement supérieur. Au cours de toute la période de négociations, le SNTRS, le SNCS et le SNPCEN ont fait intervenir les personnels, mais avec beaucoup de difficultés.

Les décrets

- le décret cadre a été promulgué le 30 décembre 1983 ;
- le décret particulier des personnels du CNRS le 27 décembre 1984 ;
- l'Inserm le 28 décembre 1984 ;
- l'INRA le 28 décembre 1984 ;
- l'ORSTOM (IRD) le 2 octobre 1985 ;
- les ITRF le 31 décembre 1985 ;
- l'INRIA le 14 mars 1986.

On entendait « *la titularisation est gagnée* », « *ne mettons pas en difficulté le gouvernement de gauche* », « *laissons-le travailler* ».

Après la publication des statuts particuliers, fin 1985, le SNTRS déclare : « (...) *Il aura fallu plus de trente ans de luttes pour que les travailleurs scientifiques se voient reconnaître le droit à des garanties sociales et un emploi stable identique à celui de leurs collègues de la fonction publique (...). La titularisation constitue un acquis précieux (...). L'action des personnels impulsée par le SNTRS-CGT tout au long des négociations, avec le SNCS-FEN et le SNPCEN-FEN, a permis la prise en compte d'une partie de leurs propositions. (...) Sans sous-estimer la portée de ces avancées, elles ne suffisent pas, en elles-mêmes, à définir un cadre statutaire répondant à la fois, aux revendications des personnels, et aux nécessités d'une dynamique nouvelle de la recherche (...). Il s'agit d'un statut en deçà des aspirations exprimées lors du Colloque national de la recherche ; ses avancées, marquées par la politique d'austérité, sont limitées. Pour le SNTRS-CGT il ne peut être question d'en rester là. Une nouvelle étape commence : celle de la lutte pour faire progresser tout ce qui n'a pas été pris en compte par le gouvernement* ».

DU CÔTÉ DES CHERCHEURS

Une première remarque : les licenciements sont devenus rares. Les chercheurs ont conservé leurs pratiques de mobilité : initiative individuelle et avis de l'instance scientifique. L'instance d'évaluation compétente, constituée majoritairement d'élus et comprenant les ITA, a été chargée de l'évaluation périodique sans notation par le directeur d'unité, ainsi que de

Les retraites, déjà

Le système de retraite de la fonction publique était plus intéressant, surtout pour ceux qui avaient de faibles primes, car calculé sur le salaire moyen des six derniers mois (hors prime) avec une possibilité de validation des services de contractuels. La validation des années de services effectuées avant la titularisation était intéressante pour ceux qui avaient des perspectives de carrières, notamment pour les chercheurs titularisés dans la première moitié de leur carrière. La validation a été payée à un rythme de 3 % (au lieu de 6 %) du salaire. (Le SNCS-FEN comme le SNTRS-CGT voulaient une validation « gratuite »). Le montant de la validation était déductible des revenus imposables. Cette possibilité de validation a été supprimée par la réforme des retraites de 2009.

l'avancement et du recrutement. Les membres des jurys devaient être au moins de rang égal à celui des candidats¹.

Les chercheurs ont été regroupés en un corps des chargés de recherche avec deux classes (CR2, CR1) et un corps des directeurs de recherche avec trois classes (DR2, DR1, DRCE). La revendication d'un corps unique portée par le SNCS-FEN a été repoussée. Le niveau de qualification retenu pour le recrutement en CR2 a été la thèse ou une expérience professionnelle équivalente. Le SNCS revendiquait le DEA plus deux ans d'expérience professionnelle. La prise en compte des activités professionnelles antérieures (y compris privées) pour le classement, lors du recrutement, a été obtenue, ainsi qu'une bonification d'un an pour la thèse. L'embauche en CR1 pour les chercheurs ayant eu au moins quatre années de carrière hors du statut de fonctionnaire, a été aussi acceptée.

¹ Les CR votaient pour l'accès au corps des DR, ce qui est toujours le cas au Comité national de la recherche scientifique.

Il n'y a pas eu de blocage budgétaire au passage CR2 vers CR1 (après quatre ans). Un report intégral en CR1 de l'ancienneté dans le dernier échelon de CR2 a été obtenu. La carrière des CR1 a été prolongée sans barrage jusqu'à l'indice terminal². La carrière des DR a été alignée sur celle des professeurs d'université.³ Pour la constitution initiale des corps de titulaires, les chercheurs ont été intégrés sans examen, ni sélection, avec des propositions neutres ou avantageuses pour les carrières.

Depuis 1984 jusqu'à aujourd'hui, plusieurs reculs ont touché les nouveaux recrutés : suppression de la validation des services de contractuels pour la retraite, rétablissement du poids de la hiérarchie dans le statut cadre et dans certains établissements (mais pas au CNRS) pour l'avancement et les concours, augmentation de l'âge du recrutement des chargés, dispositif de report en CR1 de l'ancienneté acquise dans le dernier échelon des CR2 réduite à un échelon. Parmi les quelques petites avancées, on note la durée du stage de titularisation ramenée à un an, ainsi qu'une meilleure prise en compte des activités dans le privé au recrutement. Les possibilités de progression des carrières des DR se sont améliorées à la marge, du fait d'un repyramidage CR1/DR2, DR2/DR1, DR1/DRCE.

En 2017, les chargés obtiennent un déroulement de carrière possible jusqu'à l'échelle lettre A et les DR2, une prolongation automatique jusqu'en échelle lettre B mais, en contrepartie, le grade de CR2 disparaît, consacrant le recrutement tardif des chercheurs. Il a fallu plus de vingt-cinq ans pour que les chercheurs obtiennent ce que les maîtres de conférences avaient obtenu en 1990 en matière de fin

de carrière (article Boris Gralak, ce dossier).

Aujourd'hui, la situation est particulièrement préoccupante, avec les menaces de :

- disparition totale ou partielle du statut fonctionnaires (maintien dans le statut des seuls agents des fonctions régaliennes) ;
- fusion des corps de chercheurs dans les corps d'enseignants chercheurs : fin du métier de chercheurs à temps plein, perte de la souplesse de mobilité, fin des EPST et régionalisation ;
- d'évolution interne de la carrière dans les corps des chargés qui pourrait être prolongée vers des hors-classes très contingentées, ce qui n'est pas prévu, pour l'instant, dans la modification du décret statutaire de 2017. Cette évolution pourrait réduire l'accès au corps des directeurs de recherche ;
- d'explosion de l'emploi précaire : en réduisant le périmètre du statut, le financement contractuel pourrait conduire à un statut réservé à une petite élite de cadres chercheurs, des chargés recrutés tardivement et appelés à entrer rapidement dans le corps des directeurs. Selon le SNTRS, c'est dans ce sens que vont les modifications statutaires de 2017, avec la suppression du grade de CR2.

DU CÔTÉ DES INGÉNIEURS ET TECHNICIENS

Les administratifs ont été intégrés dans les corps des IT pour qu'ils bénéficient des mêmes carrières que ces derniers. L'évaluation périodique des IT se réduit, aujourd'hui, à un jugement hiérarchique. L'expérience du suivi de carrière des IT (évaluation par leurs pairs de tous les IT du CNRS) a été enterrée malgré un bilan intéressant : près de 60 % des IT ont été alors reconnus comme étant sous-classés.

La lutte syndicale a permis des avancées, comme la titularisation des recrutés à mi-temps (tous ceux qui le souhaitaient, soit sept cents personnes) ou encore l'intégration – qui n'était pas prévue au départ – des 2B et 2D en assistants ingénieurs, soit 1 205 intégrations. La lutte s'est poursuivie pour améliorer les textes avec, en 2002, quelques améliorations encore insuffisantes de carrières et la prise en compte des qualifications exercées pour l'accès aux concours externes.

Le bilan des changements récents est mitigé : très peu d'amélioration pour les catégories B et C ; par contre, une amélioration conséquente pour les ingénieurs d'études, qui ont été alignés sur les attachés d'administration dont les carrières avaient dépassé nettement, depuis 1984, celles des ingénieurs d'études ; incohérence dans la reconnaissance des qualifications (les ingénieurs d'études, les ingénieurs de recherche et les chargés de recherche de classe normale auront des grilles très proches ; le recrutement de docteurs est également prévu dans le corps des ingénieurs d'études) ; développement effréné et durable de la précarité de l'emploi scientifique ; et enfin, non reconnaissance des qualifications existantes et/ou acquises. Les luttes doivent se poursuivre pour la défense du statut et son amélioration, pour développer l'emploi et, surtout, celui de titulaire à tous les niveaux, pour le pouvoir d'achat, contre la précarité qui se développe et pour la défense de la recherche publique.

² Aujourd'hui actualisé à l'indice majoré (INM) 821.

³ Fin de l'échelle lettre E.

La fonction publique française : unité et diversité

Contrairement aux lieux communs circulant sur la fonction publique, celle-ci montre une très grande variété des statuts et des situations d'emploi, y compris dans l'enseignement supérieur et la recherche. Mais bien qu'elle offre une réponse souple et adaptée à la diversité des fonctions et activités non-régaliennes, ainsi qu'à leur constante transformation, la diversification des formes d'emploi témoigne aussi de contournements du statut de fonctionnaire.

Selon certains, la fonction publique serait une citadelle refermée sur elle-même, une Bastille à prendre. A force d'homogénéiser les positions des uns et des autres, sans prendre en compte leurs spécificités, elle pousserait au corporatisme et surtout - facteur aggravant -, elle stériliserait initiatives et imagination, qualités pourtant constitutives des métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). D'où une sorte de paradoxe à vouloir non seulement garder, mais aussi conforter le statut de « fonctionnaire » dans l'ESR ; d'où l'antinomie qu'il y aurait à plaider pour l'intégration statutaire des chercheurs de plus en plus souvent précarisés par le développement incontrôlé des recherches contractuelles, au détriment des programmes de recherche maîtrisés par les équipes, dans le cadre des orientations scientifiques de leurs établissements.

En France, les enseignants chercheurs des établissements publics d'enseignement supérieur dépendant du ministère de l'ESR relèvent principalement de deux corps de la fonction publique de l'État (FPE), celui des professeurs et celui des

maîtres de conférences. Les personnels non enseignants sont dans une situation plus diversifiée, mais la plupart sont des ingénieurs et techniciens de recherche et de formation (ITRF). Pour le CNRS et l'INSERM, les chercheurs dépendent de statuts particuliers « propres », distincts de ceux des enseignants chercheurs. Il en est de même des personnels non enseignants. Car selon le décret du 30 décembre 1983¹, « les métiers de la recherche sont exercés, au sein des établissements publics scientifiques et technologiques, par des fonctionnaires régis par les dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et regroupés dans des corps de chercheurs, des corps d'ingénieurs et de personnels techniques, des corps d'administration de la recherche ». Pour l'essentiel, les huit établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST)² partagent ces mêmes statuts qui, selon un

¹ Décret n°83-1260 du 30 décembre 1983 fixant les dispositions statutaires communes aux corps de fonctionnaires des établissements publics scientifiques et technologiques.
Version en vigueur au 26 mars 2017 : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXTO00006064030>

² Le CNRS, l'IFSTTAR, l'INED, l'INRA, l'INRIA, l'INSERM, l'IRD et l'IRSTEA.

Florence Audier

Laboratoire Statistique, Analyse,
Modélisation multidisciplinaire (SAMM),
Université Panthéon-Sorbonne

rapport du Sénat³, « contribuent à donner une sécurité et une liberté d'esprit et de créativité aux chercheurs, tout en permettant, dans l'ensemble, des recrutements de qualité, du moins tant que l'université produit suffisamment de docteurs ».

UNIVERSITÉS, MAIRIES...

Ceux qui dénoncent ou mettent en question l'appartenance des personnels de l'ESR à la fonction publique feignent d'ignorer que la fonction publique française d'aujourd'hui est certes unifiée, mais aussi très diverse, et constitue un cadre où toutes les activités peuvent potentiellement s'exercer. D'ailleurs, comment en serait-il autrement quand on sait qu'avec plus de cinq millions d'emplois elle regroupe plus d'un salarié sur cinq et qu'elle a la responsabilité de missions aussi différentes que l'éducation, la défense, la sécurité, la santé, l'action sociale ou encore la culture, qu'elle mobilise la quasi-totalité des métiers existants dans la société en plus de ceux dédiés aux fonctions régaliennes de l'État. Quand on

³ Rapport de synthèse sur la gestion du personnel des EPST (période 1996 -2003), Octobre 2003. <https://www.senat.fr/rap/r03-385/r03-3855.html>

sait aussi que les « employeurs » qui recrutent et organisent le travail pour le compte de la fonction publique sont aussi divers que les ministères, mais aussi les universités, les EPST, les diverses agences, Pôle emploi ou encore... les mairies de villages.

Loin de faire passer toutes et tous sous la même toise, ce qui caractérise peut-être le mieux les formes d'emploi dans la fonction publique française, c'est à la fois leur unité et aussi leur forte diversification. Celle-ci permet d'assumer l'extraordinaire variété des fonctions et des activités qui incombent aux institutions en charge de missions de service public, qu'il s'agisse de la fonction publique *stricto sensu* comme des établissements publics ou même des institutions délégataires de service public, associatives voire privées.

Chacune de ces institutions mobilise des personnels dans le cadre de ses activités spécifiques mais aussi pour accomplir toutes les fonctions « transversales » liées à la logistique, à la gestion, aux ressources humaines ainsi qu'à l'administration en général, aux fonctions techniques, au traitement de l'information etc...

Au-delà du « cœur » de la fonction publique ont été créés, depuis quelques décennies, de multiples établissements publics à caractère administratif (EPA), industriel et commercial (EPIC) et autres agences, tant aux niveaux national que local. Leurs personnels dérogent plus ou moins amplement aux règles communes des fonctions publiques telles qu'elles ont été énoncées dans le *Statut fondateur*

de la fonction publique moderne que constituent les lois de 1983, 1984 et 1986, qui confortent la fonction publique de l'après-guerre tout en accompagnant le puissant mouvement de décentralisation alors en œuvre (voir article Aschieri et Le Pors, ce numéro).

Depuis ces lois, qui continuent de régir l'essentiel de l'emploi dans la fonction publique, même si elles



« La fonction publique française : unité et diversité. »

ont été souvent amendées, les trois « versants » de la fonction publique - fonction publique de l'État (FPE), fonction publique territoriale (FPT) et fonction publique hospitalière (FPH) - sont encadrés par des règles générales communes mais qui sont déclinées selon de fortes spécificités qui prennent en compte précisément les besoins en compétences et qualifications afférents à toutes les activités couvertes. Car, en même temps qu'elles reconnaissent des singularités, ces lois fixent, en préambule, tout ce qu'il y a de commun, afin de bien marquer **l'unité de la fonction publique**. C'est d'elle que procèdent à la fois la reconnaissance des particularités ainsi que l'organisation de passerelles entre les unes et les autres ; et c'est aussi à cette condition que chaque versant bénéficie d'une architecture statutaire qui lui permet l'exercice de ses missions grâce à des recrutements, des gestions de carrières et des mobilités adéquats et conformes aux services attendus.

Une des caractéristiques de la fonction publique à la française les plus intéressantes est que, d'un côté les agents ont vocation à « faire carrière », au sens où ils ne sont pas choisis pour occuper un emploi particulier mais une succession d'emplois, en progressant au gré des opportunités, des besoins et de l'expérience acquise dans l'exercice de leurs fonctions ou *via* des formations complémentaires. Mais en même temps, ils peuvent être mutés et être appelés à d'autres fonctions. Cette dissociation entre le grade et la fonction, caractéristique de la « fonction publique de carrière » - elle a aussi dans ses applications nombre de dérogations ou entorses - s'oppose à une autre concep-

tion de la fonction publique, dite « d'emploi », en œuvre dans certains pays comme les États-Unis : cette dernière consiste, comme dans le privé, à recruter un salarié pour occuper un emploi ou un type d'emploi particulier, son contrat de travail pouvant s'interrompre dès lors que la tâche est terminée... ou le poste supprimé. Cette conception a parfois été assimilée au *spoils system*, où les fonctionnaires sont changés lorsque changent les majorités politiques.

INDÉPENDANCE VIS-À-VIS DES PRESSIONS

On le voit, l'appartenance à la fonction publique « à la française » ne signifie pas seulement que l'employeur est l'État ou une collectivité publique ; cette appartenance a des caractéristiques particulières, qui se sont forgées au fil du temps, et dont la justification de base est l'indépendance vis-à-vis de toutes pressions du pouvoir politique sur

l'activité du fonctionnaire au service du bien commun... Pour les scientifiques, cette garantie est essentielle, inscrite dans la Recommandation de 1974 de l'UNESCO sur les chercheurs qui « recommande » aux États-membres « *de promouvoir des conditions telles que les chercheurs puissent avoir la responsabilité et le droit [...] de s'exprimer librement sur la valeur humaine, sociale ou écologique de certains projets et, en dernier ressort, de cesser d'y participer si telle est la conduite que leur dicte leur conscience [...]* »⁴.

Dans la fonction publique « à la française », si l'emploi des fonctionnaires est pérenne, cette garantie s'accompagne de possibilités, voire d'obligations, de mobilités, le plus souvent prévues par les statuts ou leurs textes d'applications. D'ailleurs, l'appellation de « fonctionnaire », qui se réfère au « statut », désigne en réalité une très importante variété de positions qui se concrétisent à travers les corps (pour l'ESR, chercheurs, enseignants-chercheurs, ingénieurs, techniciens...) auxquels appartiennent, nécessairement, tous les fonctionnaires.

En réalité, c'est quasiment chaque « métier » qui fait l'objet d'un statut particulier, lequel définit les fonctions, la hiérarchie des positions, les conditions de promotion et de rémunération, l'ensemble définissant une « carrière ». Et tous les agents, soumis aux mêmes modalités de recrutement et de carrière, forment un corps dans la FPE et la FPH (un cadre d'emploi dans la FPT). Les agents avancent au sein de leur corps, mais ils peuvent aussi en changer grâce à des équivalences et des procédures *ad hoc*. C'est ainsi que certains universi-

Extrême variété des procédures de recrutement

Ainsi, les concours de recrutement des professeurs de collèges et de lycées - le Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (CAPET), le Certificat d'aptitude au professorat du second degré (CAPES) et l'Agrégation - sont des concours séparés dont les niveaux requis, les épreuves à satisfaire et les jurys sont spécifiques. Et ces trois types de concours se déclinent en autant de concours séparés qu'il y a de disciplines académiques enseignées, sans parler des options. Il en est de même dans l'ESR : il existe autant de concours que de disciplines, voire de sous-disciplines, à l'université et dans les établissements de recherche. Par exemple, hormis dans les disciplines où perdure l'Agrégation du supérieur, chaque université accompagne chacun des postes publiés de professeurs et de maîtres de conférence (MCF) d'une notice qui en spécifie le contenu et les exigences. Donc, autant de concours que de postes ! Précision importante : la procédure de recrutement s'apparente là davantage à celles qui prévalent dans la FPT qu'à celles habituellement mises en œuvre dans la FPE, en ce qu'elle fait l'objet de deux phases afin de respecter l'autonomie des établissements. Dans la FPT, la première phase, sanctionnée par la réussite à un concours, conduit à l'inscription du lauréat sur une liste d'aptitude ; à l'université, elle conduit à la qualification par le Conseil national des universités (CNU). La seconde phase impose la recherche d'un poste au sein d'une collectivité dans le cas de la FPT, la recherche d'un poste dans une université dans le cas des postes académiques.

taires deviennent chercheurs et réciproquement, que des techniciens passent ingénieurs d'études etc... D'où, aussi, une souplesse trop souvent sous-estimée, ce système permettant de trouver plus aisément les compétences dont les services ont besoin, et permettant aux agents d'évoluer sans avoir à démissionner puis à se réembaucher, comme c'est le cas dans les systèmes où les agents sont contractuels, ou bien fonctionnaires dans le contexte d'une fonction publique d'« emploi ». D'où, aussi, une grande variété dans les modalités concrètes de recrutement, y compris par concours, le concours « *étant là pour garantir l'égalité des chances, la reconnaissance des 'mérites'* »... mais aussi éviter privilèges ou connivences (encadré).

La FPE, qui comptait il y a encore peu sept cents corps destinés à fournir à chaque mission et fonction le personnel adapté, n'en compterait à présent plus que... trois cent trente (90 % des effectifs relevant néanmoins d'environ cent quarante corps). Les importantes suppres-

sions intervenues récemment, qui résultent de fusions de corps de mêmes catégories statutaires et de mêmes filières de métiers, n'ont en réalité que peu réduit la diversité au sein de la FPE, tout en facilitant la circulation des personnels au sein des fonctions et activités, par exemple grâce à la mise en place de corps à caractère inter-ministériel.

QUELLES SPÉCIFICITÉS FRANÇAISES ?

La comparaison avec les systèmes en œuvre dans les autres pays est à la fois indispensable et pleine d'obstacles, en tout cas très malaisée tant il faut savoir lire ce qui se cache derrière les mots, règles et statuts...

Selon l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR), « *la France n'est pas le seul pays où les universitaires ont un statut de fonctionnaire. C'est notamment le cas de plusieurs pays de l'Europe du Sud (Espagne, Grèce, Italie), de la Turquie ainsi que de l'Allemagne (pour les seuls professeurs). Mais, à l'échelle mondiale,*

⁴ Condition et responsabilité du chercheur : regards croisés, VRS 406 (<http://snscs.fr/VRS-no406-11-2016>).

cette situation ne concerne qu'une minorité d'universitaires et elle est en voie de régression. Plusieurs États ont en effet mis en extinction le statut de fonctionnaire de leurs enseignants. Parmi ces derniers, on trouve des pays issus de l'ex-URSS (Russie, Lettonie et Estonie), la Slovénie, la Chine et, plus près de nous, la République tchèque, l'Autriche et la Suisse ».

Une des pratiques fréquentes consiste à différencier la situation statutaire des professeurs « installés » de ceux qui s'apparentent chez nous aux MCF et aux « jeunes » professeurs, par des dispositions de type *tenure* ou *tenure track*. Comme le dit ce même rapport : « Dans de nombreux États, une partie des enseignants-chercheurs bénéficie ainsi d'un dispositif proche de l'emploi à vie, la *tenure*, à laquelle ils peuvent accéder après une période probatoire de plusieurs années : le *tenure track* »⁵. Mais ces éléments ne permettent pas un jugement bien solide s'ils ne s'accompagnent pas des pratiques, que seuls les acteurs concernés connaissent « de l'intérieur ».

STATUTS D'AUTONOMIE

Chercher à retracer dans le temps l'évolution des emplois dans la fonction publique, et notamment ceux de l'ESR, se heurte vite à des changements de présentations budgétaires insurmontables : avec la LOLF⁶, les lois de finance ont radicalement changé la façon de décompter les emplois. Dans ce contexte, c'est la dépense liée à l'emploi qui importe, et non plus le décompte des individus concernés. D'où le passage à la notion d'ETP (équivalent temps plein) et l'instauration d'une nouvelle notion, les « plafonds d'emplois », qui sont autorisés à chaque structure dans le cadre de ses missions. Dans ce nouveau système, les établissements disposent

d'une latitude d'autant plus grande qu'ils drainent des ressources dites « propres », extra-budgétaires, ce que leur permet un statut d'autonomie – voire un statut associatif ou privé s'ils sont délégataires de service public. C'est particulièrement le cas de la multitude d'EPA et autres EPIC, d'établissements publics de recherche et d'enseignement supérieur (EPSCP) tels que les universités ou d'EPST (CNRS, INRA...), tous dotés de la personnalité juridique et qui possèdent leurs propres budgets et instances délibérantes. Ils emploient sous contrat des « personnels propres » sur « ressources propres », en plus des fonctionnaires et des non-titulaires publics qui leur sont affectés par leurs tutelles. De plus en plus nombreux, au point qu'il est quasiment impossible de les recenser, les opérateurs de l'État (terme générique qui couvre toutes sortes de statuts juridiques) se voient dotés d'une masse salariale sans que leurs emplois ne soient plus nécessairement consignés dans les documents budgétaires soumis au parlement. Ils disposent ainsi d'une latitude nouvelle pour arbitrer entre recrutement, modulation à la hausse de certains contrats ou suppléments indemnitaires ou encore utilisation de ces crédits à autre chose. De là l'extrême difficulté à mesurer l'ampleur de la diversification des formes d'emplois aujourd'hui, formes qui sont, par nature, le plus souvent non pérennes. De là, aussi, une façon de contourner l'essentiel débat sur les garanties d'emploi à donner aux personnels, notamment à ceux de l'ESR, pour l'exercice efficace, serein et complet de leurs missions.

DE PRÉCIEUSES COMPÉTENCES ET DE FÉCONDES MOBILITÉS

La diversification extrême des formes d'emploi au sein des fonctions publiques – c'est à dire, en réalité, le

contournement du statut de fonctionnaire – peut sembler constituer, en première approche, une réponse souple et bien adaptée à la diversité des fonctions et activités non-régaliennes, ainsi qu'à leur constante transformation. Elle peut paraître aussi mieux adaptée au resserrement des contraintes budgétaires. Mais est-ce si sûr ? On ne saurait oublier que les fonctionnaires sont soumis à des droits et à des obligations qui, *in fine*, permettent le développement de précieuses compétences spécifiques ainsi que de fécondes mobilités administratives et fonctionnelles, au bénéfice des agents mais aussi, et parfois surtout, des institutions, qui peuvent tirer profit des expériences et acquis des fonctionnaires en leur confiant de nouvelles responsabilités, exercées avec indépendance. La réorganisation des services, bref, la « modernisation » de l'État et des collectivités, leurs changements de périmètres, bénéficient à plein de cette souplesse, à rebours des lourdes et complexes procédures qu'impliquerait la renégociation des contrats de chaque salarié, sans parler des pertes de compétences et de « mémoire ». C'est ce qu'ont sans doute compris les artisans des lois de titularisation successives. La réussite des transferts récents de l'État aux collectivités locales, par exemple des personnels non enseignants des écoles, en témoigne aussi. La simplification et le regroupement des corps, comme leur ouverture à des nouveaux profils, notamment à des professionnels ayant acquis diverses expériences avant d'entrer dans la fonction publique, semblent participer de cette conviction. Quoi qu'il en soit, les réflexions en faveur d'une diversification plus poussée des formes d'emploi ne peuvent être dissociées du changement de conception du devenir de la fonction publique, et donc du service public qu'elles impliquent.

⁵ Rapport n°2015-073, septembre 2015 p.4.

⁶ Loi organique relative aux lois de finances, 2001.

Services publics : des femmes au service de l'intérêt général

Les débats pré-présidentiels sur la fonction publique s'écrivent au masculin-neutre : on parle de fonctionnaires, de contractuels ou d'usagers sans chercher à les incarner et à identifier qui ils ou elles sont. Or les fonctionnaires, ce sont en majorité des femmes et il existe une forte disparité du taux de féminisation suivant les catégories de personnel et de corps. Le monde académique n'échappe ni à une moindre féminisation du milieu, ni aux « semelles de plomb » auxquelles sont confrontées les femmes.

Sophie Pochic

CMH-CNRS

Membre de la commission administrative du SNCS-FSU

Dans la campagne présidentielle actuelle, la question du nombre de fonctionnaires et du besoin (ou non) de services de proximité, dans tous les territoires et auprès des usagers, est un des enjeux des débats. La FSU s'est associée à la Convergence nationale des collectifs de défense et de développement des services publics, qui a publié le « *Manifeste pour le service public du XXI^{ème} siècle*¹ ». La première priorité de ce manifeste est un moratoire sur les fermetures, les restructurations et les privatisations de services publics. Il demande surtout une « *extension du champ des services publics pour répondre à de nouveaux besoins et à de nouvelles missions sociales et écologiques* ».

De manière étonnante, ce débat – même du côté syndical – est écrit au masculin-neutre, en parlant des fonctionnaires, des contractuels ou des usagers, sans chercher à les incarner et à identifier qui ils ou elles sont. Or, les fonctionnaires, ce sont en majorité des femmes². Six sur dix sont

des femmes (62 % exactement), et le taux monte même à près de huit sur dix dans la fonction publique hospitalière (78 %³). Elles ont choisi de s'orienter vers des services d'intérêt général (l'éducation, la santé, la justice, la petite enfance, le travail social), en raison d'une socialisation différenciée qui marque encore fortement l'orientation des filles et des garçons. Ce sont elles qui assument en majorité les services d'intérêt général, mais pas obligatoirement dans leur intérêt. Ce « goût des autres » se traduit, pour les diplômées, par un déclassement salarial par rapport au même type d'activité réalisée dans le secteur privé. Pour les employées, cela peut représenter un avantage salarial suivant le type d'employeur : si, dans la fonction publique d'État, elles gagnent davantage que dans le privé, ce n'est pas le cas dans la fonction publique hospitalière et les collectivités territoriales⁴.

Avec la suppression continue de postes de fonctionnaires depuis

2005, la nécessité d'assurer une continuité de services s'est traduite par une augmentation du nombre de contractuel.e.s (remplaçant.e.s dans l'Éducation nationale, services sociaux et médico-sociaux dans les collectivités territoriales, chargé.e.s de travaux dirigés dans les universités, post-doctorant.e.s dans les laboratoires publics par exemple). Dans l'ensemble des fonctions publiques, la part des non-titulaires est ainsi passée de 14,3 % à 17,3 % des effectifs entre 2000 et 2015, et les femmes y sont majoritaires. À niveau de qualification égal, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) a montré que les jeunes femmes diplômées restent plus longtemps contractuelles. Si les hommes quittent plus rapidement ces statuts précaires pour se réorienter vers le secteur privé plus lucratif⁵, les femmes, soumises plus fortement aux impératifs d'articulation travail salarié/travail domestique, ont moins de marges de manœuvre et persévèrent en espérant une titularisation. Par ces mécanismes, l'emploi féminin est concentré dans la

¹ <http://www.coordination-nationale.org/Divers/2017/Manifeste%20V2.pdf>

² De nationalité européenne, sauf exception, comme dans l'enseignement supérieur et la recherche.

³ DGAFP, *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, 2016. Les statistiques portent sur l'année 2014, médecins non compris.

⁴ Source : « Les fonctionnaires sont-ils mieux payés que les salariés du privé ? », *Alternatives économiques*, février 2017.

⁵ Vanessa Di Paola, Stéphanie Moullet, « Femmes et fonction publique », *Travail et Emploi*, n°120, 2009.



les métiers de service⁶. Des femmes qui se mobilisent pour leurs emplois et/ou leurs conditions de travail hésitent souvent à parler d'une « lutte de femmes », qui risquerait d'être considérée, par l'opinion publique, comme une lutte spécifique, voire une lutte secondaire⁷. La féminisation massive des travailleurs des services publics est rarement présentée comme un atout ou une richesse.

Une seconde dimension est souvent absente

fonction publique, où près d'une femme sur deux travaille (45 % d'entre elles exactement), contre seulement 18 % des hommes actifs.

ATTAQUES CONTRE L'EMPLOI FÉMININ

Supprimer 500 000 fonctionnaires, c'est donc une attaque frontale contre l'emploi féminin, c'est supprimer 300 000 postes occupés par des femmes, quels que soient les beaux discours sur le respect formel d'une égalité femmes-hommes. Certains services, qui ne peuvent être externalisés vers le secteur privé, seront réalisés quand même, mais par des femmes non-titulaires. La charge de travail supplémentaire incombera aux survivantes de ce plan social silencieux. Ce visage féminin de fonctionnaires épuisées par des années d'austérité s'est révélé de manière épisodique dans cette campagne.

Ce sont des aides-soignantes dans un établissement pour personnes âgées, qui ont interpellé François Fillon dans *L'émission politique* du 23 février 2017, en lui rappelant qu'il leur était physiquement impossible de travailler plus (trente-

neuf heures), et surtout plus longtemps (jusqu'à soixante-cinq ans), vues les conditions éprouvantes de leur métier. Le mépris du candidat face à l'expression de la pénibilité du travail de ces femmes au chevet des personnes âgées a été beaucoup commenté, tout comme le souhait d'Emmanuel Macron de supprimer le compte pénibilité. C'est également une femme, infirmière à l'hôpital Cochin, qui s'est suicidée en dénonçant le manque de moyens, le jour de la manifestation de défense des services publics, le 7 mars 2017.

Après des années d'austérité et de restructurations, au nom de la rigueur budgétaire et au prix d'une intensification du travail, ce sont des femmes en majorité qui tentent, par leur investissement jusqu'à l'épuisement, d'exercer un travail de qualité au service du public. Mais pourquoi ne dit-on jamais que ce sont des femmes ? Les études de genre ont montré combien la féminisation d'un métier est symboliquement associée à un risque de dévalorisation de l'activité, en raison des rapports de genre, qui associent le travail féminin à une moindre « valeur », particulièrement dans

des débats sur le nombre de fonctionnaires : les services gratuits de proximité sont la condition d'une « vie bonne » pour les ménages, notamment les plus modestes. Ils sont un pilier essentiel d'émancipation des femmes, notamment de classes populaires et moyennes, en particulier des familles monoparentales. En raison de la division inégale du travail domestique et parental, du travail de « soins aux autres » (parents âgés dépendants, handicapés, adolescents en difficultés), si les services publics sont défaillants, ce sont des femmes qui sont obligées de « faire » elles-mêmes, quand elles n'arrivent pas à « faire faire » par d'autres. Les services de la petite enfance, de l'enseignement (primaire, secondaire, supérieur), de la santé, le sanitaire et social, les équipements sportifs et culturels, sont essentiels à une vie de qualité pour les femmes et les enfants de milieux populaires ou de classes moyennes.

Seules les femmes de classes supérieures, cadres et professions libérales, pourront compenser ce

⁶ Margaret Maruani (dir.), *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2013.

⁷ Danièle Kergoat, *Se battre, disent-elles*, Paris, Dispute, 2012 ; Eve Meuret-Campfort « Luites de classes, conflits de genre : les ouvrières de Chantelle à Nantes », *Savoir/Agir*, 2010, n°2.

manque de services publics par des services marchands et conserver du temps pour elles et pour leurs carrières. La récente réforme des rythmes scolaires a ainsi révélé ces inégalités entre les femmes ; seules les femmes cadres et professions libérales ont pu réaménager leur emploi du temps pour s'adapter aux horaires scolaires modifiés et au mercredi matin libéré⁸. Supprimer des places en crèches, dans les EPAD, dans les centres pour handicapés, les services sociaux municipaux ou les services d'accès aux droits, c'est dégrader considérablement la vie de millions de femmes. Ces services sont souvent la condition d'un équilibre entre travail professionnel, travail de « care » et exercice d'une pleine citoyenneté. En Angleterre, un *think-tank*, le *Womens' Budget Group*, s'appuie, depuis plusieurs années, sur des études d'impact chiffrées pour convaincre à quel point les coupes dans les services publics détériorent la vie des femmes et augmentent la pauvreté. Mais a-t-on vraiment besoin de chiffrer pour convaincre de l'utilité sociale des services publics, et du manque à gagner s'ils disparaissent ?

RISQUE DE POLITIQUES D'ÉGALITÉ ÉLITISTE

Si les administrations françaises se préoccupent actuellement de l'égalité femmes-hommes en leur sein, c'est principalement sous l'angle du plafond de verre et de l'accès aux postes supérieurs. Jusqu'à récemment, les organisations publiques se pensaient comme des milieux de travail à l'abri des discriminations sexuées. En comparaison du privé, elles étaient vues comme des organisations vertueuses, facilitant la vie des femmes par leurs horaires de

travail régulés, des congés maternités protégés, un retour à l'emploi garanti. Cette croyance dans l'égalité de traitement était renforcée par l'existence de règles formelles protégeant de l'arbitraire du chef, en priorité le statut des fonctionnaires de 1946 et son article 7, instaurant l'égalité de traitement sans distinction de sexe. Le système « méritocratique » du recrutement par concours, de détermination du salaire et du déroulement de carrière selon l'ancienneté et la notation, étaient conçus comme des garde-fous. Les commissions administratives paritaires, auxquelles participent les syndicats, étaient perçues comme les gages d'une certaine transparence et équité.

Depuis dix ans, plusieurs études et recherches ont rappelé combien l'égalité de traitement ne signifie pas une égalité réelle, notamment dans la promotion. Une recherche collective, fondée sur une centaine de biographies de haut.e.s fonctionnaires, réalisée à la demande de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), à laquelle j'ai contribué, nous a permis de décrypter les mécanismes de fabrication du « plafond de verre » dans la fonction publique d'État, avec des variations suivant les ministères⁹. Ces études, complétées par les statistiques objectivant ces inégalités sexuées de promotion et d'accès aux responsabilités supérieures, justifient l'instauration de quotas dans la nomination aux emplois supérieurs pour compenser cette discrimination indirecte (ces quotas sont intégrés à la loi Sauvadet¹⁰).

⁹ Recherche synthétisée dans : Catherine Marry, Alban Jacquemart, Sophie Pochic, Laure Bereni, Fanny Le Mancq, Anne Revillard, « Le genre des administrations. La fabrique des inégalités de carrière dans la haute fonction publique », *Revue Française d'Administration Publique*, n° 153, 2015.

¹⁰ Edel Frédéric, « Les instruments juridiques de l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois publics : depuis le droit à l'égalité jusqu'aux politiques d'égalité », *Revue française d'administration publique*, n° 145, 2013.

Cependant, il ne faudrait pas que dans la fonction publique, se développent uniquement des politiques « d'égalité élitiste¹¹ » organisées pour et par des femmes hautes fonctionnaires, sur le modèle des grandes entreprises du secteur privé. Focalisées sur la faible présence des femmes en haut des organigrammes, ces politiques ne freinent en rien la diffusion du nouveau management public et la mise en œuvre de restructurations silencieuses aux étages inférieurs. Elles trouvent, d'ailleurs, des relais chez les femmes hautes fonctionnaires elles-mêmes qui, endossant le costume des « administratrices modernes », justifient la rigueur budgétaire et ignorent les problématiques rencontrées par leurs subordonnées. L'ouverture de la haute administration à des femmes énarques cadres dirigeantes dans le privé, au nom de la féminisation, risque d'ailleurs d'accentuer la diffusion des schèmes de pensée néolibéraux au sein de l'administration. Elles vont promouvoir le modèle du sur-travail, pour gérer les sous-effectifs, en échange de sur-salaires (primes) et dévaloriser, par exemple, le temps partiel « choisi » pour une question de qualité de vie et/ou de prise en charge de l'articulation travail/famille.

C'est déjà la tendance observée dans le secondaire en France. Dans des établissements aux moyens humains et matériels réduits, les enseignant.e.s sont incité.e.s à travailler davantage, à s'investir sur des projets annexes pour récupérer des crédits et du matériel. Cela produit d'une part, un avantage masculin (les enseignants étant moins investis dans les charges domestiques et familiales que leurs collègues féminines) et, d'autre part, une pénalité envers les ensei-

¹¹ Alban Jacquemart, Fanny Le Mancq, Sophie Pochic, « Femmes hautes fonctionnaires en France, l'avènement d'une égalité élitiste ? », *Travail, Genre et Sociétés*, n°35, 2016.

⁸ Seules les cadres et les professions libérales ont ainsi modifié leur emploi du temps (mais pas leurs horaires) suite à la réforme des rythmes scolaires, cf. Emma Duchini, Clémentine Van Effenterre, « La réforme des rythmes scolaires : un révélateur des inégalités sur le marché du travail ? », Note de l'IPP, n°26, 2017.

gnantes à temps partiel, moins bien évaluées et même parfois sanctionnées par des emplois du temps moins arrangeants¹².

DANS LE MONDE ACADÉMIQUE

Le CNRS n'échappe pas à cette tendance. Si notre établissement est moins féminisé que la moyenne de la fonction publique d'État, avec 43 % de femmes parmi ses 32 000 agents dont il est l'employeur, on observe une forte disparité du taux de féminisation suivant les catégories de personnels et les corps. Le très bon « Bilan social et parité 2015 » du CNRS permet de faire un diagnostic chiffré précis de la situation¹³. Les femmes sont majoritaires parmi les catégories les moins bien rémunérées, les techniciennes (65 %), alors qu'elles sont 45 % chez les ingénieur.e.s et ne sont plus que 34 % chez les chercheur.e.s. Impulsée par la Mission pour la place des femmes au CNRS, une politique d'égalité femmes-hommes soutenue par Alain Fuchs, président du CNRS, se déploie depuis plusieurs années, avec des avancées notables concernant les taux de promotion en directeurs et directrices de recherche et le nombre de femmes recevant des distinctions (médailles et primes).

Mais dans le même temps, la cure d'austérité et le *credo* du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux oblige l'établissement à faire des choix drastiques. La priorité mise sur le recrutement des chargé.e.s de recherche, pour ne pas désespérer une génération de docteur.e.s (de moins en moins jeunes) se fait au détriment des promo-

tions chez les ingénieur.e.s et les technicien.ne.s, ainsi que de la titularisation des contractuel.le.s. La priorité mise sur la gestion de projets, et non des programmes sur crédits récurrents, a intensifié la charge de travail de l'ensemble du personnel qui doit, à effectifs et moyens réduits, travailler avec davantage de contractuel.les, de post-doctorant.e.s et sur de multiples projets (à monter et à réaliser).

L'égalité professionnelle dans les services publics est donc un vaste dossier, qui doit intégrer les conditions d'emploi et de progression de toutes les femmes, avec une attention particulière à celles situées en bas ou au milieu des organigrammes (catégories B et C), ainsi qu'à celles bloquées à la porte de nos administrations (contractuelles). Elle est un argument supplémentaire pour demander la fin des restructurations et des privatisations des services publics, qui ont des effets délétères sur l'emploi des femmes en tant que travailleuses, et sur les conditions de vie des femmes en tant qu'usagères et citoyennes. Les syndicats du service public sont parfois dirigés par des femmes, à l'image de Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU, et doivent être fiers de services publics réalisés en majorité par des femmes, au bénéfice de l'intérêt général. N'est-il pas temps de faire une « marche des fiertés » où les fonctionnaires, dans leur diversité d'utilité sociale, rappelleraient aux citoyens qu'ils, et surtout elles, ne sont pas qu'une masse salariale, mais des biens communs ?



VRS « Chercheur.e.s, enseignantes-chercheur.e.s, à quand la parité ? »
<http://snscs.fr/VRS-no-398-11-2014>

Conformément à la forte offensive conservatrice de ces dernières années, Valérie Pécresse, présidente de la région Île-de-France et ministre de l'Enseignement et de la Recherche des gouvernements Fillon de 2007 à 2011, a décidé de ne plus financer les études sur le genre, les inégalités et les discriminations*. Or, en France, il y a un manque patent de financements pérennes pour la recherche en études de genre et une telle décision fragilise encore davantage ce domaine. Démonstration est faite ici aussi que seule une recherche publique, portée par des chercheur.e.s indépendant.e.s des *lobbies* de toutes sortes, est le garant de domaines d'études aussi importants que celui du genre ou de santé des femmes**.

* <https://www.franceculture.fr/emissions/le-journal-des-idees/pourquoi-le-genre-derange>

** Renée Ventura-Clapier, *Quand ignorer le sexe des cellules nuit à la santé des femmes*, <http://snscs.fr/VRS-no-398-11-2014>

¹² Dominique Cau Bareille, Julie Jarty, *Trajectoires et rapports de genre dans l'enseignement du second degré*, Recherche-action réalisée avec l'Institut de recherche de la FSU, 2014.

¹³ Le Bilan social et parité 2015 du CNRS : <http://bilansocial.dsi.cnrs.fr>

La première position permanente : ici et ailleurs

La place accordée à la fonction publique dans les différents pays varie avec leurs traditions, leur histoire et leurs choix politiques. Il en va de même quant au rôle dévolu à l'université et à la recherche publique, aux institutions qui les structurent, et au sort réservé à ceux qui rejoignent une carrière académique. Extraits d'une recherche de Johannes Angermuller comparant la France à l'Allemagne, à la Grande Bretagne et aux États-Unis¹.

Florence Audier

Laboratoire Statistique, Analyse, Modélisation multidisciplinaire (SAMM), Université Panthéon-Sorbonne

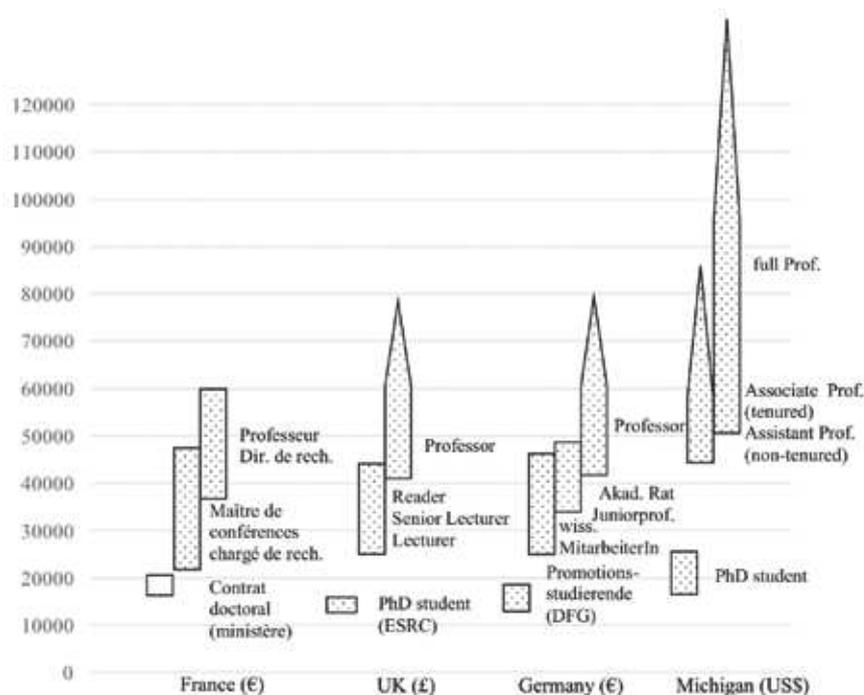
Dans un tout récent article, Johannes Angermuller apporte des éléments intéressants sur la transition entre le statut de doctorant, voire de docteur, et l'accès à une position plus pérenne en France, et en Allemagne, en Grande Bretagne et aux États-Unis. Il note, en particulier, que les situations offertes en France sont beaucoup plus stables et surtout que l'accès à ces situations se fait beaucoup plus jeune ; il note aussi que les situations sont davantage homogènes - en raison de la place du secteur public - que celles offertes dans les autres pays, la dispersion maximale étant observée aux États-Unis.

En France, écrit-il, les post-docs obtiennent une position permanente à plein temps, nommée *maître de conférences* (dans une université) ou *chargé de recherche* (au CNRS et dans d'autres instituts de recherche français), dans un délai de quatre ans après l'achèvement de leur doctorat, généralement au début de la trentaine.

Alors que les chercheurs juniors peuvent être recrutés sur des postes « à vie » en France, l'Allemagne exige souvent des chercheurs qu'ils soient confirmés ou aient une expérience considérable dans l'enseignement et dans l'administration pour pouvoir obtenir une situation académique permanente (appelée *Professeur*). Si les chercheurs juniors peuvent devenir des *Mitarbeiterinnen* (collaborateur) ou *Akademische Räte* (conseiller académique) permanents,

cette position est de plus en plus rare. Les professeurs d'université allemands sont généralement recrutés entre la fin de la trentaine et l'âge de 52 ans. Aujourd'hui, au moins 95 % des membres des universités de recherche en Allemagne ont des contrats précaires.

Aux États-Unis, la situation est intermédiaire entre celles de la France et de l'Allemagne, en ce que l'accès à des positions universitaires permanentes



Comparatif des moyennes de salaires (après impôts) en 2015 pour trois groupes aux positions similaires : post-docs (au sens large), académiques juniors et académiques seniors. Source : Angermuller, J. High Educ (2017). doi:10.1007/s10734-017-0117-1.

¹ Academic careers and the valuation of academics. A discursive perspective on status categories and academic salaries in France as compared to the U.S., Germany and Great Britain. http://download.springer.com/static/pdf/197/art%253A10.1007%252F10734-017-0117-1.pdf?originUrl=http%3A%2F%2Flink.springer.com%2Farticle%2F10.1007%2F10734-017-0117-1&t_oken2=exp=1491085774-acl=%2Fstatic%2Fpdf%2F197%2Fart%25253A10.1007%252F10734-017-0117-1.pdf%3ForiginUrl%3Dhttp%253A%252F%252Flink.springer.com%252Farticle%252F10.1007%252F10734-017-0117-1*-hmac=cb-08965b544075bc39b4c168a79338da2a371511e4c27085e-d9b6a768bc16ede

nécessite une longue période de transition, habituellement une période de six ans de *tenure-track* en tant qu'*Assistant Professor*, qui mène, dans la plupart des cas, à une position permanente, généralement appelée *Associate Professor*. Ces dernières années, le nombre de ceux qui n'ont pas accédé à ces positions a considérablement augmenté. Dans beaucoup de départements de recherche, ils représentent aujourd'hui plus de la moitié du personnel d'enseignement et du personnel de recherche en activité.

En Grande-Bretagne, les carrières académiques sont généralement un mélange entre système français et système américain. L'hétérogénéité est néanmoins importante puisque, comme en Allemagne, certains peuvent obtenir des positions permanentes en tant que *lecturer* (chargé de cours) avant de finir leur doctorat (habituellement seulement pour enseigner). Comme en Allemagne, il peut s'écouler de longues années avant que les post-docs trouvent des postes permanents : comme dans tous les pays, le nombre de post-docs en contrat à durée déterminée a fortement augmenté par comparaison avec les positions permanentes.

Dans ce même article, un graphique – que nous reproduisons page précédente – compare les moyennes de salaires (après impôts) en 2015 pour trois groupes aux positions similaires : post-docs (au sens large), académiques juniors et académiques seniors. En dépit du caractère évidemment approximatif et grossier de ces comparaisons (qui négligent les revenus complémentaires et autres cumuls, ainsi que les importantes différences dans le coût de la vie et les services publics dans ces différents pays), ce graphique indique :

- que le montant des contrats doctoraux français est plutôt favorable, en comparaison des contrats alloués dans les pays voisins ;
- que les salaires des maîtres de conférences et chargés de recherche semblent comparables à ceux de leurs collègues britanniques et allemands ;

- mais que les rémunérations des professeurs sont nettement plus élevées, pour quelques-uns, en Grande-Bretagne et en Allemagne, et pour tous – y compris ceux qui n'ont pas encore la *tenure* – à l'université du Michigan.

Déclassement salarial dans la carrière académique

Il est toujours difficile de procéder à des comparaisons « toutes choses égales par ailleurs ». La parution, toute récente, d'un article portant sur l'insertion professionnelle des normaliens de l'École normale supérieure Ulm dans *Le Monde* intitulé : « Que deviennent les diplômés de l'École Normale Supérieure ? » apporte un éclairage intéressant sur le déclassement salarial de ceux, très nombreux, qui ont choisi de s'engager dans une carrière académique*. L'article note ainsi : « En ce qui concerne le salaire, il varie fortement selon que l'on se trouve dans la fonction publique, voie académique (emplois à l'université ou dans le secondaire), voire non académique (hauts fonctionnaires) ou dans le privé (...). Par exemple, en début de carrière, un maître de conférences touchera au moins 24 000 euros bruts par an, un haut fonctionnaire à l'Insee atteindra 58 000 euros, tandis qu'un normalien employé dans le secteur privé touchera 37 000 euros » (cf. tableau). Ces données illustrent, à nouveau, l'ampleur abyssale du déclassement des universitaires et des chercheurs des organismes de recherche.

Tableau comparatif des salaires bruts de début de carrière des normaliens

Fonction publique : voie académique	Moyenne du salaire annuel brut (début de carrière)
Professeur CGPE (classe préparatoire aux grandes écoles)	31 000 euros/an
Professeur dans le secondaire	31 000 euros/an
Maître de conférences	24 000 euros/an
Professeur d'université	36 000 euros/an
Chargé de recherche	CR1 : 28 000 euros/an CR2 : 28 000 euros/an
Directeur de recherche	38 000 euros/an
Post doctorant	25 000 euros/an
Fonction publique : voies non académiques	Moyenne du salaire annuel brut (début de carrière)
Corps - INSEE	58 000 euros/an
Corps - Mines	62 000 euros/an
Fonction hors publique : privé	Moyenne du salaire annuel brut (début de carrière)
Normaliens littéraires avec double cursus (HEC, ESSEC)	36 000 euros/an

Source : d'après *Le Monde* ; Enquête auprès des anciens élèves de l'ENS Ulm.

* Selon cette enquête, dix ans après leur sortie, 66 % étaient dans l'ESR, 10 % professeurs en CPGE, 4 % « hauts fonctionnaires » et 20 % étaient dans le privé (5% dans l'édition, la presse...).

Revalorisations des carrières des personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur : timides commencements

Depuis leur fonctionnarisation en 1983, les chercheurs des organismes de recherche publique n'avaient vu aucune amélioration de leurs carrières. En septembre 2015, le gouvernement décidait la mise en œuvre du protocole *Parcours professionnels, carrières, rémunérations* (PPCR) qui ne devait concerner que les ingénieurs et techniciens. Mais sous la pression des syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) de la FSU, la négociation s'est élargie à l'ensemble des personnels de l'ESR. Décryptage des résultats d'une négociation très technique.

Boris Gralak

Chargé de recherche CNRS

Chercheur à l'Institut Fresnel

Depuis la fonctionnarisation des chercheurs des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) en 1983, aucune amélioration

des carrières n'avait eu lieu chez les chercheurs, les ingénieurs et les techniciens, alors que des mesures avaient permis d'améliorer quelque peu celles des enseignants-chercheurs. Au début de l'automne 2015, le gouvernement décidait de la mise en œuvre du protocole *Parcours professionnels, carrières, rémunérations* (PPCR), qui garantissait une amélioration des carrières de la plupart des ingénieurs et techniciens (IT). Avec l'appui de leur fédération¹, les syndicats de la recherche (SNCS), de l'enseignement supérieur (SNESUP) et de l'administration scolaire universitaire et des bibliothèques (SNASUB), se sont saisis de ce contexte pour étendre la négociation à la revalorisation des carrières des ingénieurs de recherche (IR), mais aussi – bien sûr – à celles des chercheurs et des enseignants-chercheurs (EC) de catégorie A+. S'est ainsi ouverte

une négociation globale, portant sur l'ensemble des corps des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche. Inédite depuis 1984, cette négociation – qui concerne plus de 105.000 personnels – apporte certes des améliorations de carrière, mais malheureusement *a minima*.

Les revalorisations salariales inscrites dans le cadre du protocole PPCR par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche² concernent donc tous les corps des personnels de l'ESR. Elles représentent un ensemble complexe de mesures générales – revalorisation à grade équivalent des grilles indiciaires – et plus spécifiques (encadré 1)³.

Pour en savoir plus

- Carrières des chercheurs et des ingénieurs (trois parties) :

<http://sncs.fr/Carrieres-des-chercheurs-et-des>; <http://sncs.fr/Carrieres-des-chercheurs-et-des-3912>; <http://sncs.fr/Fusion-CR2-CR1-et-creation-de-la>

- La reconnaissance du doctorat laissée sur le bas-côté :

http://www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/2017-02-analyse_mesures_ppcr.pdf

- PPCR: transposition pour les collègues de la filière bibliothèque :

<https://www.snasub.fr/spip.php?article2022>

¹ <http://www.snesup.fr/article/protocole-ppcr-au-ctmesr-et-au-ctu-la-fsu-acte-les-avancees-et-defend-les-revendications>

² <http://maremumeration.cnrs.fr/parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations>

³ Voir aussi les trois SNCS-Hebdo 2017 :
n°1: <http://sncs.fr/Carrieres-des-chercheurs-et-des>
n°2: <http://sncs.fr/Carrieres-des-chercheurs-et-des-3912>
n°3: <http://sncs.fr/Fusion-CR2-CR1-et-creation-de-la>

Encadré 1 Une négociation salariale inédite depuis 1984

Le protocole « PPCR » a permis l'amélioration des carrières des adjoints techniques de la recherche (ATR) de catégorie C et des techniciens de la recherche (TR) de catégorie B. Il a ouvert une période de négociation pour une revalorisation des carrières des assistants ingénieurs (AI) et des ingénieurs d'étude (IE) de catégorie A, étendue ensuite aux ingénieurs de recherche (IR), aux chercheurs et aux enseignants-chercheurs de catégorie A+ grâce à la mobilisation des syndicats de la FSU. Au final, les revalorisations salariales proposées dans le cadre du protocole PPCR concernent tous les corps des personnels de l'ESR (cf les notes 2,3,4 et les numéros 1, 2 et 3 du SNCS-Hebdo 2017).

Une mesure générale, mise en œuvre par étapes jusque 2019, concerne l'ensemble des personnels avec une revalorisation parfois substantielle des grilles indiciaires des différents grades. Elle est comprise entre + 9 et + 38 points d'indice pour les ATR, entre + 11 et + 23 points pour les TR, entre + 23 et + 29 points pour les AI, et atteint entre + 20 et + 148 points d'indice pour les IE. Pour les catégories A et A+, la revalorisation est plus modeste, entre + 9 et + 28 points pour les IR, entre + 9 et + 20 points pour les chargés de recherche (CR) et les maîtres de conférence (MCF), et enfin + 9 points d'indice pour les directeurs de recherche (DR) et les professeurs (PR). A noter que cette revalorisation s'accompagne d'un (modeste) prélèvement sur les primes (de - 3 points d'indice pour les ATR (catégorie C), de - 4 points pour les TR (catégorie B) et de - 7 points d'indice pour tous les autres corps de catégories A et A+, ce qui entame le gain de rémunération issu de la revalorisation des grilles. Ce transfert de primes en points d'indice, qui correspond, rappelons-le, à une ancienne revendication, se traduira positivement sur la retraite.

Les revalorisations salariales s'accompagnent d'un prélèvement sur les primes de trois à sept points d'indice selon les corps, ce qui atténue légèrement le gain de rémunération issu de la revalorisation des grilles, mais est bénéfique aux personnels pour leur retraite : ces revalorisations entraînent une

augmentation des cotisations de l'employeur au profit du financement de la protection sociale et, surtout, au bénéfice des agents concernés, en abondant le montant de leur pension de retraite. Ce transfert de primes en points d'indice correspond à une revendication syndicale ancienne et essentielle : celle de la transformation des primes en salaire.

Outre les mesures salariales, le protocole inclut des mesures visant au déblocage des carrières, aujourd'hui particulièrement pénalisées (encadré 2). La réduction du nombre des classes, l'amélioration, voire la disparition, des contingentements des taux de promotion ainsi que la mise en œuvre de passages automatiques au grade supérieur devraient, dans le futur, se traduire par une amélioration des fins de carrières des IT, des chercheurs ainsi que des enseignants chercheurs.

Enfin, le protocole PPCR adopte le « principe selon lequel un fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades de son corps ou de la filière ». La mise en œuvre de ce principe doit se traduire par des taux de promotions améliorés. Son application constitue

un enjeu majeur du déroulement des carrières, notamment pour le corps des assistants ingénieurs (AI) – qui ne comporte qu'un seul grade – et pour les corps des IE, des CR et des EC avec l'accès à la hors-classe (HC). Ces améliorations sont significatives pour les fins de carrière car elles se tra-

duisent mécaniquement par des augmentations des pensions de retraite.

UN DÉCLASSEMENT SALARIAL QUI RESTE CONSIDÉRABLE

C'est encore bien trop peu. De manière générale, bien que les mesures figurant dans le PPCR offrent des améliorations parfois substantielles de carrière, celles-ci restent encore très insuffisantes au regard du déclassement salarial de l'emploi dans l'ESR, notamment par rapport aux autres fonctionnaires de l'État : rattraper les pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis plus de deux décennies – en particulier lors de la période de blocage du point d'indice – et corriger le décrochage de rémunération par rapport aux collègues de la fonction publique hors ESR, sont un impératif, ne serait-ce que pour préserver une certaine attractivité des métiers de la recherche auprès des jeunes.

Par ailleurs, certaines mesures plus spécifiques, telles que la disparition des échelons accélérés chez les ingénieurs et techniciens, peuvent être préjudiciables au déroulement des carrières et contrebalancer, en partie, la mesure générale d'amélioration des grilles dans certains corps.

Rien ne sera possible sans que ne soient alloués des budgets suffisants aux organismes de recherche et aux universités. Ces budgets doivent, en effet, permettre à la fois un maximum de promotions statutaires et la mise en œuvre du principe d'une carrière sur deux grades. Il faut donc atteindre le plus rapidement possible le régime de croisière des promotions en CR hors-classe pour « débloquer » en priorité les carrières des personnels proches de la retraite.

Encadré 2 L'amélioration des carrières

L'amélioration des carrières passe le plus souvent par la diminution du nombre de grades – et donc du blocage dans les corps – ainsi que par la levée des contingentements.

Ainsi, le corps des ATR passe de quatre à trois grades, celui des IE de trois à deux. En complément, les taux de promotions sont plus ou moins améliorés à de multiples étapes dans et entre les différents corps des ingénieurs et des techniciens. Enfin et surtout, le protocole PPCR acte le « *principe selon lequel un fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades de son corps ou de la filière* ». Son application constitue un enjeu majeur de l'amélioration des carrières, notamment pour le corps des AI, qui ne comporte qu'un seul grade et ceux des IE, des CR et des MCF, pour l'accès à la hors-classe.

Ces améliorations de carrières sont parfois confortées par d'autres progrès, comme pour les IE : outre le déroulement du corps sur deux grades, leurs grilles seront alignées sur celles des attachés de la fonction publique. D'autant que leur alignement sur celles des corps dits « A-type » de la fonction publique est effectué tout en leur conservant des débuts de carrière plus favorables. D'où des améliorations en fin de grade allant de + 45 points d'indice pour les actuels IE de deuxième classe, jusqu'à + 139 points d'indice pour les actuels IE de première classe (+ 39 points d'indice pour les actuels IE hors-classe).

D'autres mesures importantes concernent les IR, les MCF, les CR et les DR et les PR de deuxième classe. Ainsi, les IR et MCF pourront accéder à un échelon sommital en hors-échelle B (HEB) dans le grade hors-classe. Cet échelon supplémentaire, auquel aura accès, à terme, 10 % des effectifs des corps d'IR et de MCF, représente une amélioration de + 95 points d'indice en fin de carrière. Pour ce qui concerne les CR, le PPCR apporte des éléments de réponse aux difficultés en début et en fin de carrières en mettant fin au blocage des carrières pendant quatre ans en CR deuxième classe – par la fusion des grades de CR2 et de CR1 en une nouvelle classe dite « normale » -, et en ouvrant une nouvelle possibilité de promotion en hors-classe (HC). Celle-ci, non-contingentée, se termine par un échelon sommital à la hors-échelle A (HEA). L'application du « *principe selon lequel un fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades de son corps ou de la filière* » devrait donc se traduire par le fait que tous les CR de « classe normale » en fin de grille seront promus à la HC, après avis de l'instance d'évaluation, selon une procédure qui ne devrait en aucun cas ressembler à un concours. Cet accès à la HC des chargés de recherche représente une amélioration potentielle de + 142 points d'indice.

Enfin, les grilles des directeurs de recherche de deuxième classe et des professeurs de deuxième classe sont augmentées d'un échelon à la HEB, ce qui représente une amélioration de + 95 points d'indice.

Ces améliorations, qu'elles soient potentielles (pour les IR, MCF et CR) ou acquises (pour les IE, DR de deuxième classe et PR de deuxième classe), concernent une importante proportion de personnels actuellement bloqués en fin de grilles de nombreuses années avant leur retraite (une majorité des chercheurs en fin de carrière sont actuellement des CR1 ou des DR2). Ces améliorations significatives en fin de carrière se traduiront par des augmentations équivalentes des pensions de ces personnels

Le ministère propose de permettre le concours d'accès direct au grade d'avancement de la HC des CR, dans la limite d'une proportion maximale de 15 % des recrutements dans le corps. Cette proposition fait courir le risque d'une part, d'une diminution du nombre de possibilités de promotions HC pour les CR CN ; et d'autre part, d'un recrutement qui pourrait être qualifié de « *sous-DR2* » : les chercheurs seraient recrutés directement comme CR HC plutôt que comme DR2 malgré une carrière bien avancée.

A court terme, les aberrations introduites ou pérennisées dans les grilles des personnels de l'ESR devront trouver des solutions, et d'autres négociations devraient s'ouvrir en vue, notamment, d'intégrer les AI dans le corps des IE – pour leur permettre de rejoindre le corps des A-type de la fonction publique⁴. De même, la fusion des grades d'IR deuxième et première classe en un seul grade d'IR de « *classe normale* » devrait faire écho à la nouvelle grille des IE et rétablir, ainsi, une cohérence dans l'ensemble du corps des ingénieurs.

Les fins de carrières devraient être aussi réexaminées afin d'introduire plus d'équité, éviter un tassement des carrières et rétablir une cohérence dans les corps. Il s'agit d'aligner la fin de carrière des CR sur celle des maîtres de conférence (MCF), avec l'échelon sommital à la hors-échelle B (HEB), le différentiel entre chercheurs et enseignants chercheurs étant injustifiable.

Dans ce même but, le prolongement actuel jusqu'à la hors-échelle B de la grille des DR de deuxième classe devrait se traduire par l'ajout d'un échelon à tous les grades de DR à partir de la première classe.

⁴ Voir VRS « Acteurs des métiers techniques et administratifs dans l'enseignement supérieur et la recherche » (<http://snscs.fr/VRS-no401-07-2015>)

	01/01/2016	01/01/2017	01/01/2018	01/01/2019	01/01/2020
			REVALORISATION DE LA GRILLE		
CATEGORIE C		Reclassement dans la nouvelle grille à 3 grades : 1er grade IM 325 à 367 2e grade IM 328 à 416 3e grade IM 345 à 466 Intégrant l'attribution de 4 points d'indice majoré par transformation de 167€ de prime	1er grade IM 326 à 367 2e grade IM 328 à 416 3e grade IM 350 à 466	1er grade IM 327 à 368 2e grade IM 329 à 418 3e grade IM 350 à 466	1er grade IM 330 à 382 2e grade IM 332 à 420 3e grade IM 350 à 473
CATEGORIE B	Attribution de 5 points d'indice majoré par transformation de 278€ de prime	Reclassement dans la nouvelle grille revalorisée 1er grade IM 339 à 498 2e grade IM 347 à 529 3e grade IM 389 à 582	1er grade IM 343 à 503 2e grade IM 356 à 534 3e grade IM 392 à 567		

Le calendrier de mise en œuvre.

Source : <http://maremuneration.cnrs.fr/parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations>

Par ailleurs, le contingentement des promotions aux grades de DR de « *classe exceptionnelle* » doit être modifié pour élargir sa base de calcul à l'ensemble du corps des DR, sans exclure les DR de deuxième classe, comme c'est le cas actuellement. Enfin, les chercheurs confirmés devraient être admis directement dans le corps des DR et non dans la hors-classe des CR.

RENDEZ-VOUS MANQUÉ POUR LA RECONNAISSANCE DU DOCTORAT

Ces premières mesures ne représentent toutefois qu'une étape dans la reconnaissance des qualifications et des missions des agents du service public de l'ESR, qui passe notamment par la prise en compte du doctorat en tant que niveau de qualification⁵. Il faut des mesures qui concrétisent cette reconnaissance du doctorat et permettent la prise en compte de l'entrée tardive dans la carrière. La question des reprises d'ancienneté

des personnels lorsqu'ils sont recrutés doit être aussi résolue.

Beaucoup reste aussi à conquérir concernant les grilles indiciaires, comme les primes. Le régime indemnitaire actuel des personnels de l'ESR leur est extrêmement défavorable avec, à titre d'exemple pour la catégorie A+, une moyenne de 655 € brut par mois dans l'ESR contre en moyenne de 2 486 € à 3 482 € brut par mois dans le reste de la fonction publique⁶. Les personnels de l'ESR doivent être traités comme leurs collègues des autres secteurs de la fonction publique.

On ne le dira jamais assez : outre la reconnaissance des qualifications et des fonctions assumées, une juste rémunération des personnels de l'ESR est indispensable à l'attractivité des carrières scientifiques. La démarche scientifique doit pouvoir prendre toute sa place dans la société, être à la hauteur des changements très rapides induits par les progrès scientifiques et techniques.

Aspects problématiques de certaines mesures

Certaines mesures proposées dans le cadre du protocole PPCR contiennent des aspects négatifs. En voici quelques-unes :

- la disparition des échelons accélérés, largement utilisés chez les ingénieurs et les techniciens, qui risque d'atténuer, en partie, la mesure générale d'amélioration des grilles de ces corps ;
- le corps des AI, qui demeure une singularité au sein de l'ESR et de la fonction publique, et dont l'isolement risque de faire décrocher ce corps de ceux des IE et des corps A-type de la fonction publique ;
- la possibilité ouverte de recruter directement des chargés de recherche en hors-classe, qui pose un problème de cohérence dans les grilles des chercheurs : les échelons des CR HC sont en effet proches de ceux des DR2, ce qui ouvre la porte à des confusions entre les concours de recrutement direct en CR HC et en DR deuxième classe. Par ailleurs, si la fusion des deux classes de CR est positive, un risque d'augmentation de l'âge de recrutement en CR est réel, alors que le recrutement jeune dans la carrière de chercheur statutaire doit rester la référence ;
- le maintien d'une différence indiciaire entre les fins de carrière des chargés de recherche (échelon sommital à la HEA) et des maîtres de conférences (échelon sommital à la HEB) qui est incompréhensible et inacceptable.

⁵ <http://www.snesup.fr/article/salaires-des-enseignants-chercheurs-des-avancees-attendues>

⁶ Rapport annexé au projet de loi de finances pour 2015 sur l'état de la fonction publique et les rémunérations (page 112) : http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/jaunes/jaune2015_fonction_publique.pdf

Évaluation et suivi de carrière de l'enseignant-chercheur : contribution au débat

Attaqué de l'extérieur par le renforcement des possibilités de contractualisation, le statut de fonctionnaire de l'enseignant-chercheur est lésé de l'intérieur par le suivi de carrière, conçu comme une évaluation individuelle récurrente, destiné aux établissements et par la modulation des services. Ces attaques menacent les garanties constitutionnelles reconnues aux enseignants-chercheurs, dont le statut devrait être rehaussé au niveau de la loi.

Le statut général des fonctionnaires a désormais passé le cap des trente ans¹ et les enseignants-chercheurs (EC) en font toujours partie. Plus précisément, les EC statutaires appartiennent à la fonction publique de l'État dans laquelle ils ont une place particulière. L'article 1^{er} du décret fixant les dispositions statutaires des EC² adopte d'ailleurs une formule qui, si elle rappelle bien cette appartenance à la fonction publique de l'État, tend à imposer et à opposer comme première source du droit des EC, non pas le statut général des fonctionnaires, mais bien le Code de l'éducation. En effet, le deuxième alinéa de

cet article dispose : « *Les corps d'enseignants-chercheurs régis par le présent décret sont soumis aux dispositions du titre V du livre IX du Code de l'éducation et, pour celles de leurs dispositions n'y dérogeant pas, aux dispositions de la loi du 13 juillet 1983 (titre 1 du statut général) et de la loi du 11 janvier 1984 (titre 2 du statut général applicable au versant de la fonction publique de l'État) susvisées et des décrets pris pour leur application* ».

Au-delà de cette bizarrerie de rédaction, on peut observer que, si la situation juridique d'emploi des EC reste majoritairement « statutaire », le statut est remis en cause de façon récurrente au nom d'une idéologie dominante qui privilégie l'autonomie renforcée d'établissements en concurrence. Toutefois, parce qu'ils sont indispensables au fonctionnement du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), les corps des EC gagneraient à bénéficier d'un véritable statut législatif.

Joël Mekhantar

Professeur agrégé

de droit public à l'Université de Bourgogne (UBFC) - CREDESPO



Joël Mekhantar (sous la direction de) *Fonction publique - Les trente ans du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales*, MA éditions, Eska, Paris, 2017, 600 p.

Les EC restent majoritairement « statutaires » mais leur statut est remis en question par l'autonomie renforcée des établissements et le renforcement de la contractualisation. Si les titulaires appartenant aux corps des professeurs d'université et des maîtres de confé-

¹ Joël Mekhantar (sous la direction de) *Fonction publique - Les trente ans du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales*, (Colloque international des 18 et 19 septembre 2014, MSH et CREDESPO, Dijon) MA éditions, Eska, Paris, 2017, 600 p.

² Version consolidée au 01 avril 2017 du décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000520453>

rences sont majoritaires³, la part des différentes catégories de non titulaires n'a cessé de s'accroître (encadré).

VÉRITABLE STATUT LÉGISLATIF

Dans l'*État des lieux des contractuels recrutés en application de l'article L. 954-3 du code de l'éducation*⁴ publié en 2016, l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche précise que seulement 1835 contractuels engagés sur le fondement de cet article ont été employés tout ou partie de l'année en 2015 par soixante-dix-sept établissements.

En relevant que « l'article L. 954-3 a créé un cadre dérogatoire aux règles régissant les contractuels avec une liberté contractuelle très étendue tant pour les CDD que pour les CDI », ce rapport commet partiellement une erreur de droit. Ces contrats ne forment pas une catégorie *sui generis* échappant totalement au régime général des non-titulaires de l'État tel que défini par le décret relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État⁵. En revanche, il est certain que les dispositions législatives sur lesquelles se fondent ces nouveaux contrats ouvrent une grande liberté aux établissements pour généraliser la contractualisation dont, au vu des chiffres du rapport précité, ils n'abusent pas encore. Mais qu'en sera-t-il demain ?

³ Source : Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche* / 9.15 Les enseignants du supérieur par discipline (2015-2016).

⁴ Jean Déroche, *État des lieux des contractuels recrutés en application de l'article L. 954-3 du code de l'éducation*, Rapport de l'IGAENR n° 2016-036, de juin 2016, 80 p. https://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2016/60/6/2016-036_Contractuels_L954-3_614606.pdf

⁵ Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État. Version consolidée au 01 avril 2017 : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT00000699956>

L'État pourra être tenté de renvoyer les établissements à leur autonomie pour optimiser leur gestion grâce aux possibilités nouvelles offertes par l'article L. 954-3. On est aussi très surpris, en relisant ce rapport, de découvrir que, parmi ces enseignants chercheurs contractuels, deux n'auraient apparemment que le brevet des collèges ! Aussi ne risquez-t-on pas, par ces recrutements contractuels locaux dérogeant à l'obligation d'une qualification nationale par les pairs, d'assister à de graves dérives ?

Face à ces risques avérés que fait peser une autonomie renforcée des établissements, et malgré la vigilance de la juridiction administrative dans le traitement du contentieux, les corps des EC, indispensables au fonctionnement du service public de l'ESR, gagneraient à bénéficier d'un véritable statut législatif pour mettre en œuvre les garanties reconnues par la jurisprudence constitutionnelle.

Dans l'architecture générale de la fonction publique française, chaque fois que l'on a voulu assurer l'indépendance d'une grande fonction juridique de l'État, on s'est efforcé de le faire par un statut autonome à valeur organique. Ainsi, pour les magistrats judiciaires, l'article 64 de la Constitution impose un statut adopté par une loi organique⁶. De même, les fonctionnaires des assemblées par-

⁶ Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature. Voir : Jean-Marie Beney, « Le statut des magistrats et la garantie constitutionnelle de leur indépendance », pp. 175-182 dans Joël Mekhantar, *Fonction publique – Les trente ans du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales*, MA éditions, Eska, Paris, 2017, 600 p.

La loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) qui, sur ce point, n'a pas été modifiée par la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche (ESR), permet d'accroître la remise en cause de l'emploi statutaire en prenant appui sur le Code de l'éducation. L'article L. 954-3, dans le Chapitre IV de ce code concernant les dispositions applicables aux universités bénéficiant de responsabilités et de compétences élargies (RCE) mentionnées à l'article L. 712-8, dispose :

« Sous réserve de l'application de l'article L. 712-9, le président peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels :

1° Pour occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ;

2° Pour assurer, par dérogation au premier alinéa de l'article L. 952-6, des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche, après avis du comité de sélection prévu à l'article L. 952-6-1 ».

Nul n'est besoin de souligner la dangerosité juridique de cet article qui permet, selon le bon vouloir des présidents, de remettre en cause la conception statutaire de la plupart des emplois occupés dans le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

lementaires sont régis par un statut autonome édicté par le bureau de chaque assemblée, en application de dispositions à valeur organique résultant de l'article 8 de l'ordonnance 58-1100 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires⁷.

Qu'en est-il aujourd'hui des EC ? Que reste-t-il de leurs « libertés universitaires » avec la modulation des services et le suivi de carrière ? Le temps semble bien révolu où Jean Rivéro pouvait écrire que « mis à part les magis-

⁷ Christophe Lescot, « L'évolution du statut autonome de la fonction publique parlementaire », pp. 157-173, Joël Mekhantar (sous la direction de) *Fonction publique – Les trente ans du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales*, MA éditions, Eska, Paris, 2017, 600 p.

trats, il n'est sans doute pas de fonctionnaires publics, en France, qui bénéficient d'un statut plus protecteur que le professeur de l'enseignement supérieur »⁸. Parce que les EC disposent théoriquement des garanties qui leur sont reconnues par la jurisprudence constitutionnelle inspirée par cette tradition des « libertés universitaires », il serait opportun, pour mieux défendre le service public de l'ESR, d'au moins rehausser leur statut au niveau de la loi.

ENTIÈRE LIBERTÉ D'EXPRESSION

Les garanties reconnues aux EC par la jurisprudence du Conseil constitutionnel ont succédé aux « libertés universitaires » d'antan. Aujourd'hui, la loi prévoit dans l'enseignement supérieur que « les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité »⁹.

Le principe d'indépendance mis en œuvre par cette loi a été consacré au rang des principes fondamentaux reconnus par les lois de la République, d'abord pour les seuls professeurs d'université¹⁰, par la grande décision du Conseil consti-

tutionnel du 20 janvier 1984 en raison, notamment, de leur exclusion du régime des incompatibilités de toute fonction publique avec un mandat parlementaire¹¹. Mais dès cette décision, le Conseil constitutionnel indiquait que « les fonctions d'enseignement et de recherche non seulement permettent mais demandent, dans l'intérêt même du service, que la libre expression et l'indépendance des personnels soient garanties par les dispositions qui leur sont applicables »¹². Ce principe d'indépendance a été confirmé par le Conseil constitutionnel dans une décision du 28 juillet 1993 qui maintient le rattachement de cette indépendance des seuls professeurs à un principe fondamental reconnu par les lois de la République¹³. En 2010, la position du Conseil constitutionnel a évolué : désormais, cette garantie d'indépendance se fonde sur un même principe fondamental reconnu par les lois de la République, tant pour les professeurs que pour les maîtres de conférences. Pour ces deux corps « la garantie de l'indépendance des enseignants-chercheurs résulte d'un principe fondamental reconnu par les lois de la République »¹⁴.

Ceci étant, la lente mais régulière dégradation de la situation globale des EC, tant au niveau statutaire que matériel, ne fait que s'aggraver et rend de plus en plus nécessaire le rehaussement de leur statut au niveau de la loi.

Sur le plan statutaire, les « libertés universitaires » – remises en cause depuis bien longtemps par une

inflation réglementaire de tous les gouvernements – ne seront plus qu'un lointain et vague souvenir lorsque les « managers » auront définitivement réussi à transformer les « savants » en « employés de l'université ». Cette alerte, que lançait déjà Olivier Beaud dans une note de 2008, conserve toute son actualité avec la réactivation du suivi de carrière et de la modulation des services qui viennent aujourd'hui lézarder, de l'intérieur, un statut déjà bien attaqué de l'extérieur par la contractualisation.

SUIVI DE CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS- CHERCHEURS

Dans un communiqué du 20 mars 2017 affichant sa position sur le suivi de carrière, la Conférence des présidents d'université (CPU) a fait part de son « attachement au principe d'évaluation, qui renvoie au principe des droits et obligations des fonctionnaires qui doivent rendre compte de leur activité, quel que soit leur corps, ainsi qu'au suivi de carrière des enseignants-chercheurs ». Pour la CPU, « les établissements ont besoin de disposer d'éléments pour porter un avis, par exemple sur une demande de promotion ». Cette position, purement politique, est pourtant juridiquement infondée. Elle s'appuie sur le décret n° 2015-1102 du 31 août 2015, qui a modifié le décret n° 92-70 du 16 janvier 1992 pour notamment intégrer le « suivi de carrière des enseignants-chercheurs » aux compétences du Conseil national des universités.

Le renvoi de ce communiqué « au principe des droits et obligations des fonctionnaires qui doivent rendre compte de leur activité » révèle de graves lacunes à la fois sur les principes qui régissent les obligations de ces fonctionnaires de l'État que sont les universitaires statutaires et aussi, ce qui est plus problématique, sur la hiérarchie des normes en droit français.

⁸ Jean Rivéro, « Droits et obligations de l'universitaire », *Revue de l'enseignement supérieur*, 1960, n° 4, cité par Olivier Beaud dans une note de Qualité de la science française sur le projet de décret (oct. 2008) modifiant le décret du 6 juin 1984 « fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences », 5 décembre 2008.

⁹ Article L 952-1 du Code de l'éducation.

¹⁰ Avant le Conseil constitutionnel, le Conseil d'État avait joué un rôle important dans l'élaboration du principe d'indépendance des professeurs d'université, voir Joël Mekhantar, commentaire sous Conseil d'État, 13 mars 1996, n° 138749, Gohin, *Actualité Juridique Droit Administratif*, 1996, n° 9 pp. 699-702.

¹¹ Cons. constitutionnel, décision n° 83-165 DC du 20 janvier 1984, cons. 20 : www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1984/83165dc.htm

¹² Cons. constitutionnel, décision n° 83-165 DC du 20 janvier 1984, cons. 19 : www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1984/83165dc.htm

¹³ Cons. constitutionnel, décision n° 93-322 DC du 28 juillet 1993, cons. 7 : www.conseil-constitutionnel.fr/decision/1993/93322dc.htm

¹⁴ Cons. constitutionnel, décision n° 2010-20/21 QPC du 6 août 2010, cons 6 : www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2010/201020_21qpc.htm

S'agissant des obligations des fonctionnaires qui sont décrites dans le titre 1^{er} du statut général des fonctionnaires (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983), l'article 17 alinéa 1 dispose : « Les notes et appréciations générales attribuées aux fonctionnaires et exprimant leur valeur professionnelle leur sont communiquées » mais l'alinéa 2 ajoute aussitôt que « les statuts particuliers peuvent ne pas prévoir de système de notation ». Les universitaires font précisément partie

de ces fonctionnaires que vise cet alinéa 2. Ils n'ont jamais été notés pour une raison très simple : leur statut particulier a toujours dérogé, notamment sur ce point, au statut général en raison de ce que l'on appelait jadis « les libertés universitaires » et que reprend le Conseil constitutionnel avec le principe d'indépendance des enseignants chercheurs, principe fondamental reconnu par les lois de la République.

Notons qu'en droit de la fonction publique, contrairement à la position erronée de la CPU, un fonctionnaire n'est pas toujours obligé de se soumettre à une évaluation ou à une notation.

DÉCRET CONTRE PRINCIPLE CONSTITUTIONNEL

Une psychologue territoriale de l'Aude, qui avait refusé de se soumettre à ce type de procédure, a obtenu gain de cause devant le Conseil d'État qui a jugé « qu'un fonctionnaire ne peut faire l'objet d'une notation que si des dispositions réglementaires applicables à son corps, cadre d'emplois ou emploi prévoient expressément un système de notation »¹⁵. Il



n'y a donc jamais d'obligation systématique de notation ou d'évaluation pour tous les fonctionnaires et, *a fortiori*, pour un EC qui, dans l'accomplissement de ses fonctions d'enseignement et de recherche, ne saurait être obligé de se soumettre à un suivi de carrière consistant en une notation ou évaluation sans que cela ne porte atteinte aux garanties d'indépendance qu'il tient d'un principe constitutionnel.

S'agissant du respect de la hiérarchie des normes, comment un simple décret pourrait-il aller à l'encontre d'un principe constitutionnel ? Toute injonction donnée par voie réglementaire en ce sens, quand bien même serait-elle mise en œuvre par certaines sections du CNU, doit inciter l'universitaire qui en serait victime, à résister comme cette psychologue territoriale de l'Aude dans la jurisprudence précitée, et à refuser de se soumettre à cette procédure. Le suivi de carrière conçu comme une évaluation récurrente obligatoire (et non pas volontaire), en dehors des procédures déjà existantes relatives à la carrière – promotions, congé pour recherches ou conversions thématiques (CRCT), prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) etc – serait manifestement inconstitutionnel

et de nature à troubler gravement un intérêt public majeur : l'indépendance des universitaires. Il y aurait là un devoir de désobéissance. Fonctionnaires de l'État, les universitaires statutaires ne sont pas et ne doivent pas être des employés des universités.

Alors, à quoi bon mettre en application cette évaluation systématique ? Pour les promotions, l'évaluation a déjà lieu, mais elle est faite par les pairs de la discipline et non pas par les « managers » qui dirigent les établissements ! Le véritable objectif ne serait-il pas plutôt de discriminer les universitaires par le « suivi de carrière », afin que certains puissent, par une modulation subie des services, se voir imposer une augmentation de leurs charges d'enseignement pour couvrir des besoins en hausse sans nouveau recrutement ? Face aux menaces évoquées et à l'obsession réglementaire des « managers », la survie de l'enseignement supérieur, en tant que service public, passe par l'élaboration d'un véritable statut législatif des EC pour enfin mettre en œuvre toutes les garanties qui leur sont reconnues par le juge constitutionnel. Derrière le respect des « libertés universitaires », c'est la qualité de ce service public qui est en jeu.

¹⁵ Conseil d'État 4^{ème} /5^{ème} SSR, 9 juillet 2014, M. A c/ Département de l'Aude, n° 363968

Sortir de l'université managériale

Entretien avec Roland Gori

Initiateur, en 2009, du mouvement L'Appel des appels, qui défend la spécificité des missions de services publics et réclame une politique des métiers, Roland Gori évoque ici les raisons qui surdéterminent une orientation managériale de politiques de l'enseignement supérieur et de la recherche qui menace les conditions de création et de pensée libre. Cet article est repris du mensuel du SNESUP de mars 2017¹.

Roland Gori

Psychanalyste et professeur émérite de psychologie et de psychopathologie clinique, université Aix-Marseille

Propos recueillis par

Isabelle de Mecquenem

I. de Mecquenem : Le monde universitaire vit une crise sans précédent, qui affecte les fondements mêmes et les finalités de l'activité universitaire normée par l'idée de vérité. Malheureusement, cette crise s'inscrit dans une crise plus globale, économique, sociale, politique certainement, au point d'estomper le profond malaise que vivent les universitaires, perçus comme des privilégiés exerçant un métier de vocation. L'économicisme a-t-il réussi à détruire « *les coalitions de cerveaux* », comme disait Kant à propos de l'Université, qui s'efforcent de penser l'homme et le monde de façon désintéressée ?

R. Gori : Vous vous souvenez de cette phrase extraordinaire de Keynes : « *Nous serions capables d'éteindre le soleil et les étoiles parce qu'ils ne nous rapportent pas de dividendes* » ? Insidieusement, depuis plus de vingt ans, cette phrase est devenue la maxime des gestionnaires d'une université managériale, une université gouvernée par la nécessité de la « production » scientifique attestée par des

« publications » dans des revues à fort *impact factor* (c'est-à-dire des revues de « marque »). Chaque mot compte, et ceux que je souligne montrent que les formes du spectacle. Ne compte que ce qui est visible et reconnu par un réseau d'hégémonie culturelle qui s'est parfaitement acclimaté aux conditions d'une rationalité pratico-formelle, c'est-à-dire, pour reprendre les types de rationalité de Max Weber, les modes de raisonnement des affaires et du droit : « Combien ça rapporte ? », « Est-ce que c'est conforme aux procédures formelles ? ». Du coup, ces dispositifs d'évaluation deviennent, au-delà de leur plus ou moins grande validité, des rituels de notre manière de civiliser les mœurs. Cette civilisation des mœurs est celle de la religion du marché, résumée dans une formule rabâchée jusqu'à la nausée : « *Publier ou périr* » !

Cette façon de réduire la valeur à ce qui rapporte en se voyant reconnu par une « marque », produit de la servitude volontaire et de la soumission sociale librement consentie. Ces dispositifs évaluent le degré d'insertion et d'allégeance à des réseaux d'hégémonie culturelle dont la rhétorique de transparence

et d'objectivité se révèle bien souvent un discours de légitimation et de propagande. Pour légitimer les discours, l'interconnexion des réseaux de pouvoir tient lieu, bien souvent, de preuve. C'est ainsi que, dans ce domaine comme dans d'autres, la fiabilité (accord inter-juges) tient lieu de validité (pertinence des résultats). Il serait bien trop long de développer ici les causes et les conséquences désastreuses de cette manière de faire qui a conduit, en décembre 2013, un prix Nobel de physique à déclarer au *Guardian* : « *Je ne sais pas si aujourd'hui j'aurais été encore recruté à l'université, je ne suis pas suffisamment productif !* »

Cette sélection des savoirs et de leurs « experts » a des conséquences plus ou moins grandes selon les disciplines, pénalisant, sans conteste, les « humanités » et toutes les régions de la connaissance en dépendance du langage, toutes celles qui ne seraient pas suffisamment utiles ou dont les résultats se révèlent difficiles à traduire en termes de « machines ». Le philosophe Jean-François Lyotard avait anticipé, dès 1979, cette recomposition des savoirs et de leur hiérarchie en fonction de leur « *traduisibilité* » en langage de machine. C'est

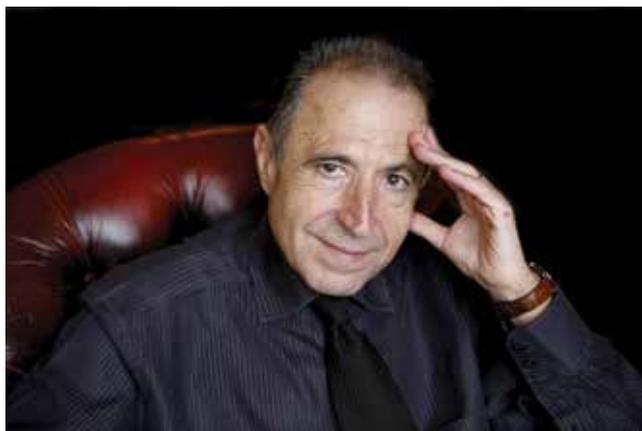
¹ <http://www.snesup.fr/article/entretien-exceptionnel-avec-roland-gori-sortir-de-luniversite-managériale>

ainsi que la liberté et la *disputatio*, revendiquées naguère par les universitaires, a fait place, aujourd'hui, à la nécessité des algorithmes et des procédures.

I.M : Aujourd'hui, des voix comme la vôtre s'élèvent pour dénoncer le modèle néolibéral de l'économie de la connaissance, les détournements de l'évaluation scientifique, la pression concurrentielle sur les laboratoires et le formatage insidieux qui en résulte. Ce grand contre-récit critique sur la gouvernance des universités donne des outils d'analyse et de résistance aux acteurs qui se débattent contre des modes d'organisation qui les détournent constamment de leur travail essentiel. Néanmoins, ce contre-discours semble ne pas suffire pour affirmer, revendiquer et défendre les principes consubstantiels à l'Université, comme le principe absolu de la liberté académique. Pour quelles raisons selon vous ?

R.G : Il y a plusieurs raisons qui surdéterminent le maintien de cette université managériale qui menace les conditions traditionnelles de création et de pensée libre. La première, terriblement banale, procède de la servitude volontaire des universitaires qui rêvent de devenir les experts décideurs de la hiérarchie des valeurs, si possible celles qui les servent. La deuxième, plus systémique et politique, réside dans la violence des institutions qui incarnent cette « vision du monde » et actent cette hégémonie culturelle, au sens de Gramsci. Ce pouvoir culturel devient dominant, lorsqu'à la manière de la pensée TINA, les collègues sont convaincus qu'il n'y a pas d'autres alternatives. Enfin, la culture dans laquelle nous évo-

luons privilégie le non-narratif sur le narratif, le pragmatisme et l'utilitarisme anglo-saxon sur le récit et le dialogue, les techniques sur l'expérience sensible, le *globish* sur la biodiversité des langues. L'adversaire est difficile à combattre lorsque l'on a affaire à un système culturel. Un dernier mot,



Roland Gori.

tout n'était pas idyllique avant ces nouvelles formes sociales d'évaluation, tout n'est pas à rejeter dans ce qu'elles ont apporté. Là, comme dans d'autres domaines, il convient de renouer avec la pensée critique, de favoriser la « créolisation » des savoirs, de se servir du pouvoir formidable des nouvelles technologies et des réseaux mondiaux sans devoir prononcer une obsolescence de l'homme et des humanités.

I.M : À l'abri des composantes et des laboratoires se développe une violence qui s'exerce entre individus, comme si des « dominants » auto-institués ciblaient des « récalcitrants » réduits à leurs caractéristiques et travers personnels avec, pour projet, de les éliminer moralement et physiquement. Les protections statutaires, la hiérarchie universitaire, mais aussi le *soft power* des régulations collégiales, des procédures démocratiques de prise de décision se sont-ils effacés au profit d'une pathologie institutionnelle dont les établissements, eux-mêmes, semblent s'accommoder sous l'étiquette d'autonomie ?

R.G : Absolument. Les universités ressemblent à leurs époques. La nôtre est celle des violences de la technique et du droit qui, de leurs fonctions initiales d'émancipation, tendent à devenir aujourd'hui des « camisoles logiques » surveillant, contrôlant et normalisant les individus, avec la complicité des « tyranneaux » dont parlait La Boétie. C'est pour cela que les fonctions d'« expertise » se nourrissent des passions tristes de la haine, du ressentiment et de l'humiliation, du moins lorsqu'elles ne s'inscrivent pas dans un champ d'expériences dialoguées et partagées. Le problème est politique, chaque société a l'université qu'elle mérite et, aujourd'hui plus que jamais, la porosité et la liquidité des institutions font qu'elles sont traversées par l'éthique de nos manières de vivre ensemble. Le techno-pouvoir, quasi totalitaire, ne concerne pas que les universités, il œuvre dans tous les domaines sociaux. Face au taylorisme généralisé qui hante le monde du travail, dont celui de la recherche et de l'enseignement, il conviendrait de restituer à nos actes professionnels une dimension de liberté, d'« œuvre », ou du moins de ne pas l'empêcher. La question est politique, nous devrions nous en rappeler. On se souvient de la mise en garde d'Alexis de Tocqueville : « Il est, en effet, difficile de concevoir comment des hommes qui ont entièrement renoncé à l'habitude de se diriger eux mêmes pourraient réussir à bien choisir ceux qui doivent les conduire ; et l'on ne fera point croire qu'un gouvernement libéral, énergique et sage, puisse jamais sortir des suffrages d'un peuple de serviteurs². »

² Alexis de Tocqueville, *De la démocratie en Amérique* (1840), tome II, GF Flammarion, Paris, 1981, p. 388.

Le chercheur, le financier, le ministre et le citoyen : de nouvelles variations pour cette fable intemporelle ?

De récentes initiatives très médiatisées tendent à présenter la composante sociétale de l'alliage recherche-industrie-société, comme un « tiers-état de la recherche ». Analyse de ce concept, ainsi que de ceux de « tiers-lieux » et de « sciences participatives », à l'aulne de récents ou moins récents développements, à travers une fable à quatre partenaires.

Claude Mirodatos

Membre de la commission administrative du SNCS-FSU

Christophe Blondel

Trésorier du SNCS-FSU

Patrick Monfort

Secrétaire général du SNCS-FSU

Dans une *VRS* de 2013 consacrée à l'innovation, nous avons tenté d'analyser cet alliage particulièrement complexe qui mêle les mondes de la recherche, de l'industrie et de la société¹. A ce jour, de nouvelles initiatives très médiatisées² tendent à présenter la composante sociétale comme un « tiers-état de la recherche », qui se définit comme « une part de la société qui est, de fait, exclue des politiques et des activités de recherche et d'innovation³ ». D'autres concepts, plus anciens, comme les « tiers-lieux », font également florès, issus du monde associatif et collaboratif (parfois intitulés, non sans humour, « Silicon Banlieues »). Ils travaillent essentiellement à la problématique de l'inclusion sociale et du partage de la connaissance. Enfin, diverses analyses des « sciences participatives en France » contribuent également à mieux cerner cette interface

entre science et société. Toutes ces démarches incitent, pour le moins, à ré-analyser notre fable et ses quatre partenaires⁴ à l'aulne de ces récents ou moins récents développements.

Considérons de prime abord le « chercheur », image mythique et réductrice des travailleurs de la recherche scientifique, qui forment, en fait, un tout cohérent de chercheurs, d'enseignants-chercheurs, d'ingénieurs et de techniciens, qui tous concourent à la pratique quotidienne de la recherche publique. On les a logés, en d'autres temps, dans le superbe isolement de leur « tour d'ivoire » ; on les retrouve aujourd'hui, depuis les points de vue évoqués, comme « confinés en laboratoire » ou s'adonnant à des « recherches de plein air », adeptes « d'approches académiques surplombantes », constituant « la République des savants », structurée en « silos disciplinaires »...Quelle régression et injure à la réalité des laboratoires !

En contre-point de ces antiennes entonnées sous tous les registres, rappelons-nous – SNCS-FSU – notre

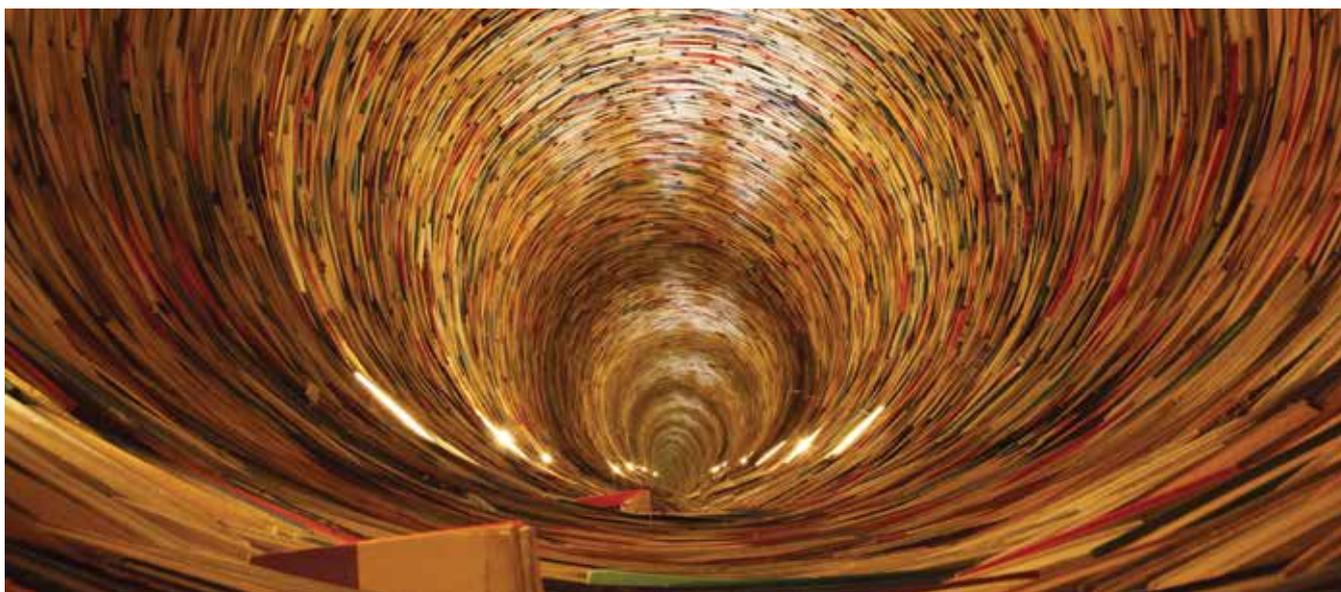
point de vue syndical basé sur notre pratique quotidienne des métiers de la recherche. S'il existe un certain dévoiement progressif des missions de la recherche publique, ce n'est pas vraiment le fait des chercheurs. La tendance à consacrer toujours plus de temps à la recherche de financements, par le truchement d'agences comme l'Agence nationale de la recherche (ANR), est l'effet direct de la réduction des financements récurrents de nos laboratoires. Cet étouffement, comme nous l'avons analysé à de nombreuses reprises, est la conséquence d'une stratégie voulue, mise en œuvre par les gouvernements successifs de cette dernière décennie, au travers du « Pacte pour la recherche », de la « Loi relative aux libertés et responsabilités des universités » (LRU), de la « Loi sur l'enseignement supérieur et la recherche » ainsi que de la création de diverses agences de programmation (ANR,...) et d'évaluation – l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES), remplacée, à l'automne 2014, par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement

¹ *VRS* n° 395 (2013), « L'innovation, le chercheur, l'industriel et la société : comment décrypter cette fable ? » <http://sncs.fr/VRS-no395-12-2013>

² http://www.lemonde.fr/sciences/article/2017/03/27/un-livre-blanc-prone-un-tiers-etat-de-la-recherche_5101527_1650684.html

³ Livre blanc « Prendre au sérieux la société de la connaissance », par ALLISS, Assemblée nationale, OPECST, 27 mars 2017.

⁴ Inspirée de la fable de Jean de La Fontaine, « Le marchand, le gentilhomme, le pâtre et le fils de roi ».



« On les a logés, en d'autres temps, dans le superbe isolement de leur "tour d'ivoire"; on les retrouve aujourd'hui, depuis les points de vue évoqués, comme "confinés en laboratoire" ou s'adonnant à des "recherches de plein air", adeptes "d'approches académiques surplombantes", constituant "la République des savants", structurée en "silos disciplinaires"... »

supérieur (HCERES) – composées uniquement d'experts nommés par le pouvoir politique.

LE FINANCIER ET LE MINISTRE

D'autres stratégies, plus classiques, participent également à ce dévoiement de nos métiers, comme la réduction générale des dotations aux organismes, le développement des emplois précaires en lieu et place des emplois permanents statutaires, l'attribution de primes et promotions discriminantes dans l'opacité de la voie hiérarchique, etc. Par cette accumulation de contraintes, le « financier » de notre fable, qui s'incarne dans les officines gouvernementales, nationales ou européennes, qui financent la recherche publique, ou dans les fondations/entreprises privées qui alimentent certains contrats de recherche, devient une composante toujours plus contraignante de la recherche publique. La ronde de nos gouvernants, « ministre » générique de notre fable, surexploite aussi toutes ces recettes anciennes et nouvelles, pour contingenter la recherche publique et l'orienter, au forceps, vers le « rentable à court terme ».

Ainsi est-il ciblé une recherche qui s'interface de plus en plus avec la recherche privée industrielle, par le truchement de l'innovation à tout crin, comme nous l'avons analysé et dénoncé à l'envi. Quant au financement de la recherche industrielle par le Crédit impôt recherche (CIR)⁵, trop souvent détourné au profit de l'actionariat privé, il reste un moyen particulièrement efficace de financer les bénéfiques industriels et autres actionnaires privés plutôt que les laboratoires. Le SNCS-FSU en a tout autant largement détaillé les processus et conséquences gravissimes sur l'indépendance et la qualité de la recherche publique.

LE CITOYEN

Mais venons-en au quatrième partenaire de notre fable, le « citoyen », non des moindres en termes de complexité à le qualifier et l'analyser. C'est pourtant un domaine déjà et en permanence largement investi, comme en témoignent les analyses citées en préambule ou de nombreuses autres contributions plus en ligne avec notre réflexion syndicale. La relation

au « citoyen » se rattache de fait au domaine des « sciences participatives », détaillé dans le rapport très complet sur « *Les sciences participatives en France* » (dit rapport Houllier⁶), dont la charte propose une mise en œuvre concrète. On y trouve une approche mesurée et raisonnable de cette interface entre la science et la société. Ainsi, ce rapport cantonne sa description à la « *participation du public aux activités mêmes de recherche* », en évitant expressément d'aborder les questions de participation éventuelle à la gouvernance ou aux orientations, ou à la valorisation de la recherche. Cette approche *a minima* n'exclut pas, cependant, de progresser vers un interfaçage plus soutenu de ces sciences participatives avec les organisations professionnelles de la recherche scientifique publique.

Mais détaillons un peu plus, à ce stade de notre petit inventaire, le document cité en préambule et qui s'intitule, non sans emphase, « *Livre blanc – Prendre au sérieux la société de la connaissance* », produit par un regroupement d'associations au sein d'un collectif ALLISS

⁵ <http://sncs.fr/Credit-Impot-Recherche-CIR>

⁶ <http://www.sciences-participatives.com/Rapport>

(Alliance Science et Société), et qui se présente comme représentatif du « tiers-état de la recherche ».

Alors, le « tiers-état de la recherche », duperie ou réalité ? Cette expression n'est pas neutre. Elle est définie par ses auteurs comme la part de la société qui est, de fait, « exclue des politiques et des activités de recherche et d'innovation ». Elle se réfère, évidemment, à la dénomination du peuple ordinaire sous l'Ancien régime, qui ne fait que travailler et subir sans participer au pouvoir, peuple opprimé pour qui et par qui a été faite la Révolution. Par analogie, le « tiers état de la recherche » serait donc une espèce de masse opprimée qui aurait une bien plus grande légitimité que les actuels oligarques scientifiques, c'est-à-dire nous, les personnels des organisations publiques de la recherche, à mener le cours du développement des connaissances...

En bref, s'introniser comme un « tiers état de la recherche », c'est déjà prendre parti en sa faveur, démarche ni scientifique, ni équitable. Ce n'est pas la moindre des critiques à formuler, comme nous le détaillons ci-après.

Au rebours d'une présentation pour le moins caricaturale de la recherche publique institutionnelle et de ses acteurs principaux, les « chercheurs », ce document repose sur une vision idéalisée des citoyens, qui seraient animés d'un même but commun (faire progresser la recherche fondamentale), d'un souci du bien commun, lié à leur curiosité et à leur implication pour des « causes communes ».

Citant d'authentiques « amateurs » éclairés qui participent régulièrement à l'observation de faits naturels (les oiseaux, la flore, leur maladie) ou, éventuellement, certains faits sociaux (pauvreté, transport), il vient que ce rôle effec-

tif des amateurs n'est évidemment pas adaptable à tous les domaines investis par la recherche publique. Considérons, par exemple, l'inaccessible accès à l'instrumentation lourde, ou encore les impératifs de sécurité dans nombre de nos laboratoires. Ces freins aux interactions entre la recherche publique et le monde amateur n'excluent évidemment pas les interfaçages toujours très festifs et gratifiants entre les personnels de la recherche et le grand public, lors de « journées ou de nuits de la science », « sciences en fête » et autres évènements programmés de longue date.

LE « MINISTRE » EN AMONT ET LE « FINANCIER » EN AVAL

Dans le domaine des « causes communes » d'essence plus sociétale et/ou fortement idéologique (par exemple égalité femmes-hommes, avortement, immigration, origine du monde, OGM, etc.), des « amateurs éclairés », porteurs de valeurs politiques ou religieuses, peuvent s'investir « contre » le développement de la recherche publique fondamentale (ouvrant à des extensions désastreuses sur le climat-scepticisme, voire le négationnisme, doctrines désormais bien en cour du côté de chez Trump). Peut-on, *a minima*, considérer ces orientations comme seuls avatars du débat démocratique ?

Soulignons, aussi, que les rédacteurs de ce « livre blanc » considèrent que la production de connaissances ne doit pas être orientée uniquement sur des « causes », même louables, pour poursuivre sa propre logique de découverte scientifique ; il s'agit donc bien là de privilégier une recherche orientée, même vers de nobles desseins. Le « ministre » en amont et le « financier » en aval de la recherche publique ne parlent pas autrement !

Quel financement pour ces médiateurs recherche/société ? Cette conceptualisation du « tiers-état de la recherche » intègre une vision selon laquelle les associations (donc le privé non lucratif) seraient plus à mêmes de jouer le rôle de médiation que des structures publiques, entre recherche et société, notamment en direction des collectivités territoriales. Il va de soi que ce rôle de médiateur suscite un appel à financement de ce tiers-état déshérité, sous forme d'appels ANR dédiés et/ou de création de fondations, pour combler ces dites-carences. Notons, pour faire simple, qu'une fondation de 100 M€ de capital, revendiquée pour financer ce « tiers-état », équivaldrait à quelques millions d'euros de dotation par an. Bien des équipes des organisations de la recherche publique rêveraient d'un tel pactole !

Ainsi, loin de l'angélisme apparent de ce « livre blanc », des associations peuvent aussi être investies et détournées de leur but original par des organisations marchandes (comme certaines multinationales, qui adorent les fondations) pour faire du *lobbying* et influencer des problématiques « importantes », ou privilégier leur pérennité à la vérité (notamment quand les emplois en dépendent).

« TIERS-LIEUX »

Comme mentionné en préambule, d'autres approches conceptualisent également la notion de « tiers » en présentant de plus intéressantes perspectives. Ainsi les « tiers-lieux » du monde associatif et collaboratif s'attachent à la problématique de l'inclusion sociale et du partage de la connaissance. Ils présentent des axes forts comme les licences ouvertes (cf. les Fablabs et logiciels libres, bien qu'y perdurent les frontières salariat/bénévolat), l'économie des biens communs, les économies circulaires (où l'on

La mission « Sciences en société » du CNRS

La toute récente mission « Sciences en société » du CNRS a déjà été sollicitée sur des sujets tels que la prise en compte des personnes en situation de pauvreté dans les programmes de recherche qui les concernent, et les sciences participatives. Extrait d'un entretien avec Sandra Laugier, chargée de cette mission* :

« Nous avons démarré avec le cas de la radicalisation, mais nous avons aussi travaillé avec le ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, sur la violence et les femmes dans le contexte du djihadisme, ou encore, au-delà de la question du terrorisme, sur les violences incestueuses touchant les enfants – sujet pour lequel nous allons produire une expertise collective. Il est en effet nouveau que le CNRS soit saisi pour une expertise collective et c'est significatif d'un déplacement. On peut espérer que la réflexion sur le transfert des connaissances sera étendue à tous les domaines où la science peut agir sur la société. De même, le récent colloque organisé au CNRS avec ATD Quart Monde a montré, de façon inédite, l'importance de la prise en compte des compétences des personnes en situation de grande pauvreté dans les politiques et dans l'élaboration des savoirs. C'est une façon d'aborder les sciences participatives par leurs enjeux épistémologiques et politiques fondamentaux : utiliser les connaissances et expériences des citoyen.ne.s pour les questions qui les concernent. »

* <http://cnrsinfo.cnrs.fr/intranet/actus/170330-sandra-laugier.html>

veut prouver que de l'excellente science peut être générée à partir de nos déchets), les modalités de travail trans- et/ou inter-disciplinaire, mais fondamentalement anti-disciplinaire. Notons là une différence majeure d'avec les démarches scientifiques hautement spécialisées qui souvent caractérisent la recherche à visée fondamentale dans le domaine des sciences dites « exactes », contrastant avec les sciences humaines et

sociales privilégiant des approches plus sociologiques et interdisciplinaires.

Ces approches du secteur associatif de type « tiers-lieux » expriment, en fait, des démarches que nombre de chercheurs du secteur public ou privé mettent eux-mêmes en pratique, comme citoyens à part entière. Car insistons sur ce fait essentiel que c'est par leur double appartenance à des structures professionnelles et à une citoyenneté pleine et entière que les chercheurs participent directement à nourrir cette interface sciences-société.

outil de conception sociale et politique, en impliquant fortement les usagers potentiels de ces recherches et/ou innovations. Ces démarches citoyennes, qui s'organisent comme un « contre-pouvoir » (sans définir, par ailleurs, la nature des pouvoirs auxquels on s'oppose) constituent sûrement une interface à privilégier avec notre propre réflexion syndicale sur les contenus et les finalités de la recherche scientifique publique. Mais ces approches citoyennes se devraient d'être aussi discutées dans des instances comme les Conseils scientifiques des organismes de recherche et des universités, pour qu'un avis de la communauté scientifique s'exprime sur les problématiques qui les concernent.

● ● ● ● ● ● ● ● ● ●
On peut difficilement plaider pour des sciences participatives et citoyennes, sans demander leur avis aux scientifiques et à leurs instances représentatives !
● ● ● ● ● ● ● ● ● ●

Quel fonctionnement de ces lieux de science participative ? On y trouve là une combinaison complexe et fluctuante d'individualités et de collectifs, au sein de communautés de rencontre, totalement indépendantes ou proches d'institutions locales ou régionales⁷ qui, le cas échéant, participent à leur fonctionnement (locaux, friches urbaines mises à disposition, institutionnalisation *via* des événements de

type expositions, biennales, etc). Leur intérêt est souvent plus centré sur une étude des processus en cours d'élaboration de la découverte, plutôt que sur les produits finis, eux-mêmes relevant plus de la production industrielle. En cela, cette démarche de type épistémologique proclame la nécessité d'aller vers des recherches en rupture comme un

En guise de conclusion de ce dossier-fable qui reste, encore et toujours, à approfondir, répétons que si l'économie sociale et solidaire développe, à juste titre, des activités d'intérêt général qui ne sont pas prises en charge par l'État, elle se doit impérativement d'être exemplaire en terme de conditions d'emploi, de travail et de représentation syndicale, au même titre que le service public se doit d'être garant d'une recherche indépendante des intérêts privés et ouverte sur la société dans sa diversité. Le SNCS-FSU, comme première organisation syndicale de ce service public, œuvre en permanence pour tendre vers cet état idéal, mais... beaucoup reste à faire ! Aussi, évitons le risque, non négligeable, que ce « nouveau » monde de la science participative ne cède aux dérives du monde de la culture ou du travail social, où, par effet de substitution, le monde associatif prendrait en charge « les missions du public dans les conditions du privé ».

⁷ <http://www.citedudesign.com/fr>

Sur « *La colonisation du savoir. Une histoire des plantes médicinales du Nouveau Monde (1492-1750)* »

Le formidable livre de l'historien Samir Boumédienne, sur l'appropriation des savoirs des sociétés amérindiennes lors de la colonisation des Amériques, est analysé ici par l'écologue Serge Morand qui, lui, s'est penché sur cette époque du point de vue de l'effondrement démographique de ces sociétés avec l'introduction de maladies exogènes par le colonisateur. La réflexion des pratiques du savoir scientifique doit se faire au prisme de ce passé colonial.

Serge Morand

CNRS-CIRAD,

Université de Kasetsart, Bangkok

« *C'est au hasard et aux nations sauvages qu'on doit les seuls spécifiques qui soient connus ; nous n'en devons pas un seul à la science des Médecins* » (Maupertuis, *Lettre sur le progrès des sciences*). Par cette citation mise en exergue, l'historien Samir Boumédienne, chercheur au CNRS, nous plonge dans l'appropriation des savoirs indigènes aux débuts de la colonisation espagnole des Amériques.

Par son originalité et sa qualité, l'ouvrage de S. Boumédienne rejoint les ouvrages majeurs qui revisitent le « Temps des Découvertes », celui des premières colonisations européennes, comme ceux de Serge Gruzinski¹ et de Romain Bertrand². Curieusement, ce dernier auteur n'est pas cité, si ce n'est de manière elliptique dans la partie introductive (les historiens

contemporains seraient-ils victimes de quelques querelles d'école comme les médecins de cet ouvrage ?). C'est aussi un beau livre, riche en illustrations d'origine et en cartes.

D'emblée, S. Boumédienne refuse la notion d'une histoire connectée (ou histoire des connexions) qui tente vainement, selon lui, de sortir de l'eurocentrisme de l'historiographie. La « *Colonisation du savoir* » est une histoire à la fois de l'appropriation et de la négation des connaissances botaniques et médicales des indigènes. C'est une histoire de la médecine occidentale, des représentations de la santé, de la maladie, des fièvres, des Européens et des non-Européens, et des plantes médicinales.

Le livre de S. Boumédienne est une contribution majeure à l'histoire des sciences en montrant comment le savoir scientifique botanique et médical s'est construit en interaction au pouvoir des puissants, à la

religion, au commerce, à la colonisation et à l'exploration de territoires « nouveaux », à l'indigène, à l'esclave et au pauvre. Comme le souligne l'auteur, « *La Colonisation du Savoir* » n'est pas une histoire de la mondialisation, ou de la globalisation mais c'est l'histoire de la « *délocalisation de la vie* ».

Les Européens découvrent les Amériques en croyant trouver les Indes. Il s'agit, pour eux, de conquérir le Nouveau Monde pour y trouver l'ancien, et tout doit s'interpréter à l'aune de la connaissance léguée par les Anciens (Pline, Galien).

Les sociétés amérindiennes vont subir un cataclysme démographique avec l'introduction des maladies eurasiennes par les Européens, puis des maladies africaines avec la traite négrière³. En quelques décennies, le continent va perdre au moins 80 %

¹ *L'Aigle et le Dragon. Démesure européenne et mondialisation au XVI^e siècle*, Fayard, 2012.

² *L'Histoire à parts égales. Récits d'une rencontre Orient-Occident (XV^e-XVII^e siècles)*, Seuil, 2011 ; *Le long remords de la conquête. Manille-Mexico-Madrid: l'affaire Diego de Avila (1577-1580)*, Seuil, 2015.

³ Serge Morand, *La Prochaine Peste. Une histoire globale des maladies infectieuses*, Fayard, 2016.

de ses populations amérindiennes. A cet effondrement démographique, les colonisateurs vont ajouter la destruction culturelle, tout en extrayant « rationnellement » le savoir botanique des Indiens. Le pouvoir royal espagnol met en place des questionnaires afin de recueillir tout un ensemble d'informations les concernant. Cette enquête, avec ses questionnaires et ses enquêteurs, est issue directement de l'Inquisition. « *La science est un alibi de la police* » nous dit l'auteur, et il faut faire « dire » ce que le Roi veut savoir.

COMMERCE LUCRATIF

Ces informations s'avèrent cruciales avec l'arrivée en Europe de nouvelles plantes pour la pharmacopée, comme le bois de gaïac, qui a la propriété de soigner le « mal français », la syphilis, une des rares maladies infectieuses qui a fait le trajet des Amériques à l'Europe. En effet, la rencontre des Amériques et de l'Europe s'accompagne d'un grand échange biologique de maladies, de plantes et d'animaux⁴. S. Boumédiène nous raconte l'histoire du bois de gaïac, du peyotl, de la coca, du maté, du cacao, de la quinquina ou encore du pulque blanc, toutes plantes possédant des propriétés médicinales ou hallucinogènes. Un commerce lucratif s'installe avec le Pérou, car le bois de gaïac acquiert la réputation de guérir le mal français. Le succès de la pharmacopée augmente la demande, conduisant à la surexploitation des forêts de bois de gaïac, mais aussi à la tricherie sur la qualité des marchandises livrées. La perte de confiance des utilisateurs européens aboutit à l'effondrement du commerce et aux pertes économiques pour la Couronne espagnole. Celle-ci met en

place une gestion de la ressource et un contrôle de son exploitation. L'auteur nous rappelle, qu'avec le bois de gaïac, et avec celui de la quinquina, la conservation biologique a des racines coloniales⁵.

L'effondrement démographique des Indiens devient une préoccupation pour les religieux – en premier lieu les Jésuites qui ont charge de leurs

doivent subvertir pour assurer leur conversion à la religion chrétienne. C'est ainsi qu'ils vont développer une science, expérimenter sur les Indiens, prendre ainsi possession du « savoir » et du « corps » des Indiens. Ce savoir, ils vont le distribuer dans toute l'Europe, contribuant à la diffusion de connaissances sur les plantes (le maté est l'herbe des Jésuites) ainsi que divers savoirs et objets qui vont nourrir les bibliothèques du XVII^{ème} siècle.

S. Boumédiène nous livre des pages d'anthologies sur la « découverte » de la quinquina et de ses propriétés pour guérir les fièvres. Là aussi, un véritable commerce se met en place, liant la périphérie à la métropole avec ses acteurs indigènes, commerçants, apothicaires, médecins, soignés, puissants et pauvres. L'arbre est peu connu et la Couronne espagnole en protège les accès. Une concurrence se met en place, entre médecins, sur un savoir botanique de seconde main. La représentation de la maladie et le recours aux textes des Anciens président à l'administration de la médecine. Et si le médecin Robert Talbort triomphe, c'est parce qu'il a guéri le roi Louis XIV de ses fièvres à l'encontre des usages



âmes – et pour la Couronne espagnole qui a besoin de bras pour son économie extractiviste et mercantile.

Les Jésuites jouent un rôle central dans la possession et la dépossession du savoir indien. Face au déclin démographique de ceux-ci, ils ont un devoir de soigner. Pour cela, ils ont besoin du savoir indien, qu'ils

du galénisme. R. Talbort, en expérimentant d'abord sur les pauvres, a amélioré ses ordonnances médicales. La guérison du roi entraîne les usages de la quinquina chez les courtisans, puis chez les militaires, pour enfin retourner vers les pauvres. C'est une politique de santé qui se met en place, souligne l'auteur, en citant un ouvrage de Helvétius sur la « *manière de donner de la quinquina aux pauvres* ».

Comme pour le bois de gaïac, le succès entraîne une augmentation de l'utilisation et de la demande

⁵ Voir aussi Richard Grove, *Les îles du Paradis. L'invention de l'écologie aux colonies 1660-1854*, La Découverte 2013, avec une passionnante introduction de Grégory Quenet. L'ouvrage de R. Grove date de 1995 et le titre original est bien plus parlant : *Green Imperialism: Colonial Expansion, Tropical Island Edens and the Origins of Environmentalism 1600-1860*.

⁴ Alfred W. Crosby. *The Columbian Exchange. Biological and Cultural Consequences of 1492, 1972*.

en quinquina. La surexploitation diminuera la ressource et les conséquences de la déforestation induite sont encore visibles dans les vallées originaires. Là aussi, la falsification de la quinquina entraîne pertes de confiance des utilisateurs et effondrement du commerce. Les autorités coloniales mettent en place une licence d'exploitation, donnant un droit d'interdire et une expropriation de la ressource au profit du marché.

C'est une des leçons de S. Boumédiène que de nous montrer en quoi les conséquences et pratiques médicales de l'Europe affectent la vie du paysan indigène des Andes. La demande européenne étant forte, certains envisagent une acclimatation dans d'autres possessions coloniales, ce qui se fera finalement en Asie du Sud-est, un acte de bio-piraterie historique. La compétition s'installe entre puissances coloniales et leurs scientifiques.

PENSER COMME LE COLONISÉ

Bois de gaïac et écorce de quinquina posent des problèmes à la botanique taxinomique. Il faut voir la plante dans son milieu, car les savoirs du voyageur, du missionnaire et de l'Indien sont insuffisants et peu fiables. S. Boumédiène nous fait découvrir l'origine de la science coloniale avec ses explorations scientifiques. Les puissances coloniales ont besoin du savoir scientifique, comme du savoir indigène, tout en voulant les protéger et en user à leurs seuls profits. Le botaniste Francisco Hernandez qui, pour décrire les plantes, utilise le Nahuatl et le latin, en fait l'expérience. L'utilisation de la langue indigène permet de « penser comme le colonisé », de « partager le savoir des Indiens » car le nom de la plante, dans la langue indigène, explique sa propriété. « Connaître le monde, c'est le posséder à moitié. » Les écrits du botaniste F. Hernandez font peur et sont finalement confisqués

par la Couronne espagnole et, pour certains, vont disparaître dans un incendie des archives royales.

L'« éthos du Républicain des lettres », où les « savants se transmettent gratuitement des spécimens de végétaux qu'ils veulent observer ou cultiver », coexiste avec le développement des cabinets de curiosité et le commerce en merveilles naturelles (possessions ostentatoires des riches), et avec la compétition entre savants espagnols, hollandais, anglais et français, comme Joseph de Jussieu, qui conduit la première grande exploration géodésique et botanique des Andes. Une séparation des domaines de compétences se met-elle en place ? A la lecture de la *Colonisation du Savoir*, on comprend qu'au botaniste il s'agit de décrire les plantes, au missionnaire et au voyageur spécialiste, l'étude des « manières de vivre des Indiens et des paysans », à l'apothicaire, les préparations médicinales, et au médecin, l'administration du traitement.

Le savoir indien est extirpé par la christianisation, l'exploitation mercantile et l'extractivisme colonial. Mais, des stratégies de défense du colonisé se mettent en place. Elle est passive avec l'Indien qui se tait à l'interrogatoire du Jésuite ou du botaniste scientifique. Elle gagne en intensité avec la femme indienne qui utilise des plantes abortives pour ne pas donner naissance à des esclaves. L'appel au diable et la pratique de la sorcellerie avec l'usage des plantes hallucinogènes, peyotl ou coca, retournent les armes du colonisateur et du missionnaire en devenant des pratiques de résistance individuelles ou collectives avec les soulèvements millénaristes indigènes et d'esclaves noirs. L'usage de la coca montre les contradictions du colonisateur. Plante hallucinogène, c'est une œuvre du démon et son savoir doit être extirpé de l'Indien. Source de revenus, il assure des rentes, y

compris la dîme des Jésuites. Son utilité est jugée indispensable pour assurer le travail éprouvant dans les mines et l'enrichissement de la puissance espagnole.

En refermant le livre de S. Boumédiène, on pourrait penser que tout cela est de l'histoire ancienne. Mais le passé colonial est toujours bien présent dans les débats actuels, qu'ils concernent la dette écologique ou sa qualification en crimes contre l'humanité. Les conséquences écologiques de l'extractivisme colonial sont toujours présentes. Ainsi, toutes les espèces de *Guaiaecum*, les arbres du bois de gaïac, sont placées sur la liste de la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES)⁶ et font l'objet d'une protection et d'une réglementation internationale pour leur commerce.

Mais qu'en est-il des pratiques du savoir scientifique ? En 2014, le protocole de Nagoya est signé, mettant en application un long travail de protection des savoirs indigènes – au sein de la Convention sur la biodiversité biologique – sur l'accès et le partage des bénéfices associés à la biodiversité. En 2016, la Fondation France Liberté attaque en justice un grand institut de recherche français pour le développement⁷. Des chercheurs de cet institut ont questionné les populations autochtones et locales de Guyane sur les remèdes traditionnels utilisés pour lutter contre le paludisme. Selon la Fondation France Liberté, l'étude de ces pratiques ancestrales a permis d'identifier une plante, la *Quassia amara*, d'en isoler une molécule active proposée au brevet au seul bénéfice de l'institut sans y associer les populations ayant participé aux enquêtes.

⁶ La CITES en bref : <https://cites.org/fra/disc/what.php>

⁷ Des chercheurs français s'approprient des savoirs guyanais ancestraux, <http://www.france-libertes.org/Des-chercheurs-francais-biopiraterie.html>

VRS



La vie de la recherche scientifique

ABONNEMENT SUPERIEUR ET RECHERCHE
PRÉCARISATION RÉORGANISATION SOCIÉTÉ
TERRITORIALISATION EMPLOI SCIENTIFIQUE PARITÉ
FINANCEMENTS PARCOURS PROFESSIONNEL

La Vie de la recherche scientifique (VRS) explore les grandes questions scientifiques et politiques en lien avec les préoccupations de la société et des mouvements sociaux. Retrouvez, au fil des dossiers, les grands sujets qui sont au coeur de vos interrogations et de vos exigences.



ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN

INDIVIDUEL : 25€ INSTITUTIONNEL : 50€ PRIX AU NUMÉRO : 8€

ATTENTION : l'abonnement est facultatif pour les adhérents du SNCS et du SNESUP

Institution :

Nom : Prénom :

Adresse :

Téléphone : Courriel :

Merci de bien vouloir nous retourner ce bulletin complété avec votre règlement à l'adresse suivante :

SNCS - 1, Place Aristide Briand - 92195 Meudon Cedex
sncs@cncs-bellevue.fr - www.sncs.fr

À la CASDEN, le collectif est notre moteur !

Banque coopérative créée par des enseignants, la CASDEN repose sur un système alternatif et solidaire : la mise en commun de l'épargne de tous pour financer les projets de chacun.

Comme plus d'un million de Sociétaires, faites confiance à la CASDEN !



L'offre CASDEN est disponible
dans les Délégations Départementales CASDEN
et les agences Banques Populaires.

Rendez-vous également sur casden.fr

Suivez-nous sur [f](#) [t](#) [in](#) [v](#)



CASDEN, la banque coopérative de toute la Fonction publique