

VRS

La vie de la recherche scientifique

débats
stratégies
opinions
dossiers
actions

404

janv./fév./mars

2016

Prix au numéro : 8€

snesUp

SNCS
syndicat national
des chercheurs et
enseignants de
l'université

VERS UNE UBERISATION DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE ?

HORS-CHAMP

SANTÉ AU TRAVAIL,
UNE ACTIVITÉ
« CŒUR DE MÉTIER »
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE !

ZOOM

LA TRANSMISSION
DES SAVOIRS EN PÉRIL :
LES DISCIPLINES RARES



ÉLECTIONS 2016



Sections du Comité national de la recherche scientifique

Votez pour les candidat.e.s présenté.e.s par le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU dans les collèges A1, A2, B1 et B2

Votez pour les listes présentées par le SNCS-FSU et par le SNASUB-FSU dans les collèges C

1^{er} tour :
date limite
de réception
des votes :
10 mai

2^{ème} tour :
date limite
de réception
des votes :
18 juillet

Date limite
de réception
des votes :
18 juillet

Commissions scientifiques spécialisées (CSS) de l'INSERM

Votez pour les candidat.e.s présenté.e.s par le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU dans les collèges A1, A2, B1 et B2

Date limite
de réception
des votes :
27 mai

Commissions scientifiques sectorielles (CSS) de l'IRD

Date limite
de réception
des votes :
27 juin

Votez pour les listes présentées par le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU dans les collèges 1 et 2

**Pour la défense de la recherche publique,
votez et faites voter
FSU (SNCS, SNESUP, SNASUB)**

édito



Patrick Monfort

Secrétaire général du SNCS-FSU

Oui au changement...

Emploi scientifique, précarité, conditions de travail, salaires, carrières... les motifs de colère sont nombreux face à la surdité d'un gouvernement qui avait promis le changement. Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) a ouvert, fin 2015, l'agenda social attendu depuis 2012. Que peut-on dire au bout de six mois de rencontres entre les organisations syndicales et les services de la direction générale des ressources humaines du ministère (DGRH) ? Pas grand-chose pour les universités et rien pour les organismes de recherche.

Un dialogue social qui n'est qu'un dialogue de sourds. Une directrice de la DGRH qui ne comprend rien à l'ESR et à son fonctionnement mais qui entend lui imposer les mêmes recettes rabattues depuis des années : assimiler les chercheurs aux enseignants chercheurs, amplifier les primes au mérite pour les personnels ingénieurs et techniciens... et ne pas revaloriser les carrières.

Aux hauts emplois administratifs, les meilleures rémunérations et conditions de travail ; aux personnels de l'ESR, les rémunérations parmi les plus basses de la fonction publique et le financement de leur travail sur projets. A eux le travail bien cadré du ministère, organisé à partir de tableaux et d'indicateurs ; à nous les appels à projets multiples, redondants, insupportables (ANR, H2020, IDEX, LABEX et autres biduleX) dont la plupart finiront à la poubelle du fait de la proportion ridiculement basse de ceux qui seront financés.

Face à cette dégradation organisée de l'ESR, face à un système qui, aujourd'hui, détourne les jeunes de s'engager dans une formation de haut niveau sans perspectives d'avenir, quel futur ? Pour les doctorants, la précarité dans la recherche académique, la quasi-absence d'emplois dans le privé. Et pour tous, des conditions de vie toujours plus dégradées et précarisées si le projet de loi Travail venait à passer.

Face à une telle situation, nous ne baissons pas les bras. La résistance est d'actualité. Nos revendications sont intactes face à une pensée dominante qui voudrait faire croire que maintenir des acquis ne serait qu'une position conservatrice¹. Mais ceux qui prônent cette pensée ne remettent jamais en cause leurs propres conditions de travail ni de rémunérations ; bien au contraire, ils les améliorent². ... Oui au changement : obtenons les mêmes conditions de travail et de rémunérations que les hauts emplois administratifs dans les ministères !

¹ Rémunération des chercheurs et des chercheuses (<http://sncs.fr/Remuneration-des-chercheurs-et-des>)

² La revalorisation des carrières commence... par celle des inspecteurs généraux de l'administration (<http://sncs.fr/La-revalorisation-des-carrieres>)

sommaire

Édito 03

Oui au changement... **Patrick Monfort**

Actualités 05

Dossier 09

VERS UNE *UBERISATION* DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE ?

Coordonné par Laurence Favier, Gérard Lauton et Chantal Pacteau

La précarité dans la fonction publique aujourd'hui **Gérard Aschieri** et **Anne Feray 10**

Les luttes contre la précarité dans la recherche, hier et aujourd'hui **Daniel Steinmetz 13**

Quelques mesures ayant institué l'emploi précaire des enseignants du supérieur **Gérard Lauton 17**

Management par projet dans la recherche et précarité **Hervé Christofol 18**

Les universités et les organismes de recherche malades de la précarité **Françoise Papa 21**

La FSU avec les non titulaires de la Fonction publique contre la précarité **Philippe Aubry 24**

L'université dans le cyclone libéral : une réalité internationale et un défi pour le syndicalisme **25**

Royaume-Uni : l'université est « le plus important foyer de précarité après l'hôtellerie-restauration » **Anne Roy, avec l'aimable autorisation de l'AEF**

Allemagne : la ministre de la recherche veut modifier les contrats des chercheurs pour lutter contre la précarité **Anne Roy, avec l'aimable autorisation de l'AEF**

États-unis : précarité et relance du syndicalisme dans les universités

Avec l'imposition du modèle entrepreneurial à l'université : la précarité guette les professeurs au Québec **Jean-Marie Lafortune** et **Hans Poirier**

La précarité institutionnalisée : les personnes chargées de cours au Québec **Sylvain Marois**

Précarité et austérité : un mariage malheureux pour la recherche **Bernard Gaucher** et **Claude Fortin**

Appel pour une Journée mondiale contre la précarité des scientifiques **Pascal Janots**

Au Portugal, des chercheurs boursiers **Anxo Conde**

Échanges sur la précarité dans l'Enseignement supérieur et la recherche

William Charton, Emmanuelle Comtat, Françoise Papa, Pierre-Joseph Proudhon, Gilles Ramstein coordonnés par **Gérard Lauton 36**

Une politique en manque d'ambition dans la lutte contre la précarité **François Ferrette 41**

Quand le ministère et la conférence des présidents d'université organisent la précarité à l'université **Jean-Luc Godet-Lartigaud 43**

Cachez cette précarité que je ne saurais voir **Gérard Lauton 45**

Une enquête de précaires sur et pour les précaires **Propos recueillis par Cécile Cabantous et Chantal Pacteau 47**

Zoom 51

La transmission des savoirs en péril : les disciplines rares **Fabienne Blaise**

Hors-champ 55

Santé au travail, une activité « cœur de métier » de la recherche scientifique ! **Marc Guyon**

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@snest.fr. www.snesup.fr

Directeur de la publication: Patrick Monfort | **Directeur délégué:** Jean-Luc Mazet | **Rédacteurs en chef:** Laurence Favier, Chantal Pacteau | **Comité de programmation:**

les bureaux nationaux du SNCS et du SNESUP | **Ont participé à ce numéro:** Gérard Aschieri, Philippe Aubry, Noël Bernard, Fabienne Blaise, Cécile Cabantous, William Charton, Hervé Christofol, Emmanuelle Comtat, Anxo Conde, Laurence Favier, Anne Feray, François Ferrette, Claude Fortin, Michel Fortuné, Bernard Gaucher, Jean-Luc Godet-Lartigaud, Marc Guyon, Pascal Janots, Jean-Marie Lafortune, Gérard Lauton, Sylvain Marois, Chantal Pacteau, Françoise Papa, Hans Poirier, Pierre-Joseph Proudhon, Gilles Ramstein, Daniel Steinmetz, | **Photo de couverture:** Quentin Glorieux | **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. 25, rue Fernand-Delmas, 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.



LOI TRAVAIL : LE « PRINTEMPS FRANÇAIS »

Depuis le 9 mars dernier, première journée de mobilisation contre l'avant-projet de la loi Travail à laquelle s'ajoutait la revendication pour la revalorisation des salaires dans la Fonction publique, la contestation de la loi Travail (loi El Khomri) ne cesse pas. La forte mobilisation de cette première journée a rassemblé, partout en France, des salariés (400 000 selon la CGT) et des organisations de jeunesse (100 000 selon l'Unef) dont 100 000 manifestants à Paris. Une seconde version de la loi, communiquée le lundi 14 mars, est revenue sur deux mesures scandaleuses (le plafonnement des indemnités en cas de licenciements abusifs et l'allongement du temps de travail des apprentis) tout en maintenant le contournement des accords majoritaires (référendum d'entreprise possible pour désavouer les syndicats majoritaires), la redéfinition des licenciements économiques, la possibilité d'accords d'entreprise qui pourront être moins favorables que la loi, la validation des soi-disant accords de « préservation ou développement de l'emploi » qui permettent d'imposer, en cas de difficultés économiques conjoncturelles, des réductions de salaire et/ou la flexibilité du temps de travail, la restriction drastique de l'intervention des médecins du travail à rebours de leur mission de prévention... Quant à la garantie jeune, il était déjà prévu qu'elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 ! Celle-ci, sans être financée, se voit juste qualifiée de « droit universel ». La Cfdt, la Cftc, la Fage et L'Unsa se satisfont de cette seconde version de la loi...

Pendant ce temps, les 17 et 24 mars puis le 5 avril, les organisations de jeunesse ont réussi à mobiliser plus de 150 000 jeunes partout en France¹ et à mener leur action cette fois sans les salariés du privé. L'Unef, l'Unl et la Fidl ont dénombré soixante-dix assemblées générales dans les universités (contre cinquante le 9 mars) et cent quinze lycées bloqués (pour quatre-vingt-dix le 9 mars). La mobilisation s'est amplifiée. Le gouvernement a donné l'ordre aux CRS de char-



© Chantal Pacteau

ger et de nombreuses violences policières ont été constatées à Lyon, Marseille, Paris et Strasbourg. Le 24 mars, devant le Lycée Bergson à Paris, une vidéo montrant l'agression d'un lycéen de quinze ans, particulièrement brutale et gratuite, a secoué les réseaux sociaux et obligé le ministre de l'Intérieur à diligenter une enquête auprès de la police des polices. Après la journée du 9 avril qui a vu se joindre des familles aux cortèges, le gouvernement a proposé des mesures pour aider les jeunes à s'insérer sur le marché du travail. Si certaines mesures sont bien accueillies, elles n'ont pas décidé l'Unef, l'Unl et la Fidl à abandonner le combat contre le projet de loi. Le mercredi 13 avril se joignait à cette contestation le collectif des précaires de l'enseignement supérieur et de la recherche² soutenu notamment par la FSU.

Le 28 avril sera la septième journée de mobilisation pour le retrait du projet de loi. Enfin, depuis le 31 mars au soir, le collectif « Nuit debout » occupe la place de la République à Paris. Des places d'autres villes deviennent des agoras où s'exprime une aspiration forte à un renouveau démocratique et à de nouvelles formes de citoyenneté. L'espoir d'un « printemps français » pourrait-il naître d'une contestation qui, selon un sondage du *Parisien*, rassemblerait 70 % des français ?

¹ 12 000 à Rennes, 10 000 à Lille et Lyon, 6 000 à Toulouse, 3 000 à Bordeaux, 2 000 à Marseille et Angers, 1 500 à Strasbourg...

² <http://precairesesr.fr>

GOODYEAR - PROMOUVOIR LA COLLABORATION DES ORGANISMES DE RECHERCHE AVEC LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES SOCIALEMENT INNOVANTES

Le 29 janvier 2016, la coordination des responsables des instances du Comité national de la recherche scientifique (C3N) a voté à l'unanimité une motion¹ « en faveur du développement de collaborations entre organismes publics de recherche et entreprises industrielles socialement innovantes telles que les sociétés coopératives de production (SCOP) (...) C'est un tel souhait de rapprochement avec le milieu scientifique que les salariés de l'entreprise Goodyear d'Amiens Nord



ont exprimé en 2015 pour consolider leur propre projet de SCOP, avec le soutien espéré des pouvoirs publics. Depuis lors, le site de production a définitivement fermé (...) et huit salariés ont été condamnés à

de lourdes peines pour des charges pourtant abandonnées depuis longtemps par la direction de Goodyear (...) La C3N se déclare choquée par la condamnation à des peines de prison ferme des salariés de Goodyear, qui se sont engagés dans cette démarche. »

¹ http://www.cnrs.fr/comitenational/doc/motions/A16/Motion_Goodyear_SCOP.pdf

L'IGAENR PROGRAMME LA DESTRUCTION DU STATUT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS ET DES CHERCHEURS

Dans un rapport intitulé *Le recrutement, le déroulement de carrière et la formation des enseignants-chercheurs*¹, daté de septembre 2015 mais rendu public seulement le 21 mars dernier, l'Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR) programme la destruction du statut des enseignants-chercheurs et des chercheurs. Tout en reconnaissant que « la France n'est pas le seul pays où les universitaires ont un statut de fonctionnaire » ou une position stable comparable, le rapport formule néanmoins un ensemble de préconisations destinées à y mettre fin. Tout d'abord il est noté qu'« au niveau international, la tendance est à la reconnaissance aux universités d'une liberté de recrutement qui les conduit à privilégier les formules contractuelles à durée déterminée (CDD), celles-ci pouvant cependant parfois aboutir à l'obtention de contrats à durée indéterminée (CDI) ». Or, « le recours à des enseignants-chercheurs contractuels pourrait également être envisagé comme une variable d'ajustement dans un système universitaire appelé à évoluer dans ses formations et ses domaines de recherche ». Voilà pour la précarisation du travail. Mais ce n'est pas fini.

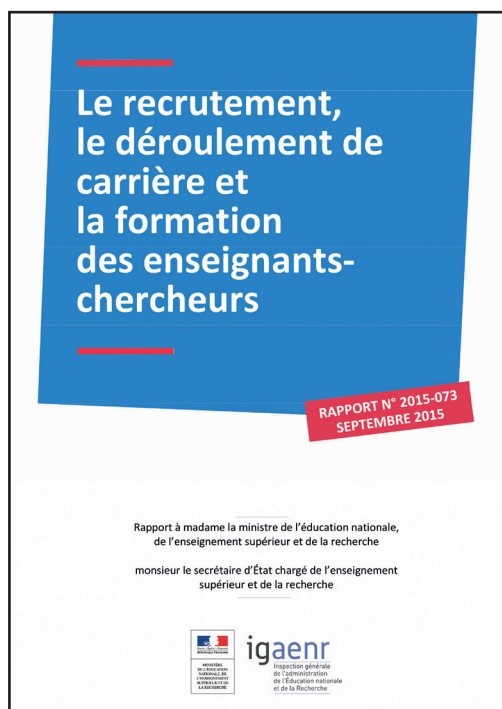
Après avoir égratigné le rôle du Conseil national des universités (« il reste au CNU à faire la preuve de sa capacité à se réformer pour corriger les dérives »), le rapport s'attaque aux obligations de service. « De nombreux acteurs et observateurs du système d'enseignement supérieur considèrent que la définition actuelle des obligations de service n'est pas en phase avec la réalité des activités des enseignants-chercheurs, et qu'elle n'est plus adaptée aux évolutions de ces activités et notamment de celle d'enseignement » et préconise d'« approfondir la réflexion sur une modification des obligations réglementaires de service d'enseignement des enseignants-chercheurs, dans le sens d'un assouplissement et d'une individualisation du dispositif, et engager des expérimentations dans ce sens ». L'évaluation individuelle des enseignants-chercheurs est la clé de la modulation de services, à la hausse pour les « mauvais » chercheurs, à la baisse pour les

« meilleurs » puisque c'est la qualité de l'investissement dans la recherche qui déterminerait l'obligation de service d'enseignement. L'obligation de l'accord écrit, amendement que le Snesup-FSU avait obtenu dans le décret du 23 avril 2009 relatif au statut des enseignants-chercheurs, devrait être supprimé : sa suppression « avec possibilité de recours devant le conseil académique en formation restreinte constitue la solution la plus efficace, vers laquelle il faut tendre ». Le modèle prôné est celui des enseignants-chercheurs hospitalo-universitaires (sans toutefois que la rémunération soit calculée de la même manière) qui permet de supprimer totalement la fixation d'un chiffrage des obligations réglementaires. « Ces derniers ont en effet, en plus de leurs tâches hospitalières, des tâches d'enseignement médical, paramédical et post universitaire, sans que le volume horaire individuel de l'activité d'enseignement soit précisé ». Il conviendrait donc d'étudier « la possibilité d'expérimenter l'extension progressive du dispositif qui régit les activités d'enseignement académique dans les formations de santé » (*ibid*).

Une fois de plus, comme lors de ses précédents rapports, l'IGAENR revient, insidieusement, sur la suppression du statut de chercheur à temps

plein des organismes de recherche (CNRS, Inserm, Inra, IRD,...). Comme si cette proposition était LA solution aux problèmes de l'université. Le SNCS-FSU s'oppose à cette vision destructrice de la recherche qui, appliquée au *Consiglio Nazionale delle Ricerche* italien et au *Consejo Superior de Investigaciones Científicas* espagnol en particulier, a conduit ces pays au déclin de leur potentiel de recherche. Personne ne propose de supprimer les *Max Planck Institutes* en Allemagne, ni la NASA aux Etats-Unis.

La régression sociale semble bien l'horizon proposé à l'ensemble des salariés dans et hors la fonction publique. Cependant, une proposition qui n'est pas portée par l'IGAENR, et qui serait profitable pour tous, est la suppression du corps de l'IGAENR.

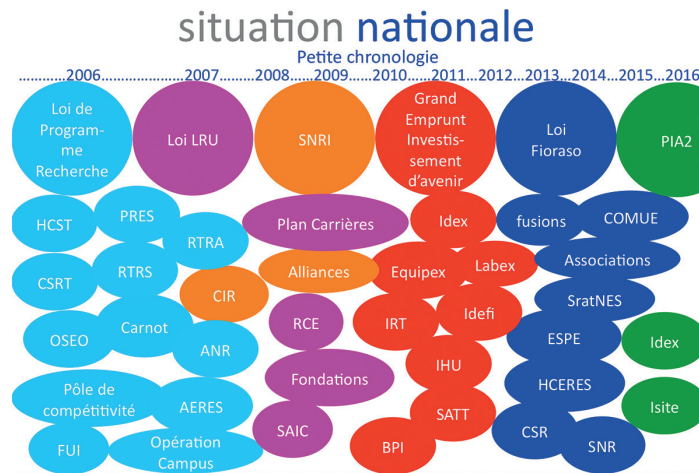


¹ <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid100300/le-recrutement-le-deroulement-de-carriere-et-la-formation-des-enseignants-chercheurs.html>

CHANTIER SIMPLIFICATION

Thierry Mandon, au cours de sa précédente mission de secrétaire d'État chargé de la Réforme de l'État et de la Simplification auprès du Premier ministre, a pu acquérir une expérience en matière de simplification des procédures administratives. Ainsi a-t-il engagé un chantier sur la simplification dans l'enseignement supérieur et la recherche. Malheureusement, dans notre ministère, après dix années de réformes successives qui ont mis en place la multiplication des appels à projets, des évaluations et des regroupements qui se sont superposés aux structures administratives préexistantes, vouloir simplifier sans remettre en cause les politiques publiques relève d'une mission de pompiers pyromane.

Quatre chantiers ont été imposés : formations ; appels à projets ; ressources humaines ; COMUEs et regroupements. Quatre groupes de travail, auxquels les syndicats n'ont pas été invités à participer, se sont réunis le 23 novembre 2015 et ont identifié plusieurs pistes pour lesquels une consultation publique a été ouverte en ligne



du 17 janvier au 24 février 2016. Force est de constater que les organisations syndicales représentatives des personnels ne sont pas reconnues comme étant plus légitimes que tel expert invité au groupe de travail ou tel citoyen invité à s'exprimer durant la consultation en ligne¹.

Les mesures de simplification retenues seront communiquées en deux temps le 28 avril 2016 et lors de la rentrée universitaire 2016.

Nous avons porté nos mandats dans les quatre ateliers et nous seront vigilants à ce que le prétexte de la simplification ne conduise pas à une aggravation des réformes néo-libérales en cours au détriment des conditions

de travail, de la démocratie universitaire, de nos statuts, de nos droits, de nos libertés, de la démocratisation de l'accès aux formations et du service public. Le document remis est consultable en ligne à l'adresse : <http://www.snesup.fr/Le-Snesup/Dossiers-actu?aid=7472&ptid=5>.

¹ Nous avons cependant été reçus par le cabinet du secrétaire d'État le 29 février 2016.

L'AUSTRALIE SACRIFIE SA RECHERCHE SUR LE CLIMAT

« Deux mois après la COP21, l'Australie compte limiter la recherche sur le climat en supprimant notamment des dizaines de postes. Plusieurs milliers de chercheurs ont envoyé une lettre au Premier ministre cette semaine pour contester cette décision.

Faut-il limiter l'étude du climat pour financer des solutions plus concrètes ? Oui, répond l'Agence australienne pour la science. Non, s'offusque la communauté scientifique.

Ils sont près de trois mille chercheurs dans soixante pays – Australie, États-Unis, France, Japon entre autres – à avoir signé une lettre envoyée au Premier ministre australien.

On peut y lire de vives oppositions contre des « coupes dévastatrices ». En effet, au début du mois, le directeur de l'agence, le Docteur Larry Marshall avait expliqué aux employés sa nouvelle politique : « Il est temps que le passage à l'action prenne le pas sur la recherche. »

Résultat : cent dix postes à plein temps doivent être supprimés. Au total, trois cent cinquante emplois seraient menacés.

La communauté scientifique dit ne pas comprendre cette décision, qui intervient deux mois seulement après la COP21 à Paris. L'Australie s'y était engagée à réduire ses émissions de gaz à effet de serre de 26 % à 28 % d'ici à 2030. Selon les spécialistes du climat, il va être plus difficile de tenir ces promesses si la recherche pure est limitée. D'autant plus que le pays est l'un des plus gros pollueurs du monde. »

Tiré de <http://www.rfi.fr/asi-pacifique/20160214-australie-cop21-gaz-ef-fet-serre-climat-reduction-budget>



L'ASSASSINAT DU JEUNE DOCTORANT ITALIEN GIULIO REGENI EN EGYPTE

En Égypte, les disparitions, tortures, meurtres opérés par le régime du maréchal Abdel-Fattah Al Sissi s'accompagnent d'une répression encore plus violente que celle de Moubarak, visant à étouffer la révolution de 2011 et ses revendications sociales et démocratiques.

L'étudiant italien, Giulio Regeni, préparait une thèse sur le syndicalisme indépendant en Égypte. Doctorant à l'Université de Cambridge, il effectuait un travail de terrain dans le cadre de l'Université américaine du Caire. Le 25 janvier 2016, jour de manifestation commémorant la révolution de 2011, Giulio disparaissait lors du trajet vers le centre-ville. Le 3 février, sa dépouille était retrouvée dans le fossé d'une banlieue du Caire. L'autopsie menée en Italie a montré qu'il avait été torturé à mort. Ce n'est pas la première fois qu'un étranger est ciblé. Les autorités françaises ont longtemps passé sous silence la disparition du professeur nantais Éric Lang¹, tabassé à mort dans un commissariat du Caire en septembre 2013.

Les autorités égyptiennes prétendent que Giulio Regeni a été victime d'un trafic mafieux, mais d'après la nature

des sévices il a plutôt été assassiné par le régime (sérvices portant la signature des services spéciaux égyptiens). L'Italie n'a pas hésité à rappeler son ambassadeur. C'est un geste fort qui réclame la solidarité des gouvernements européens pour exiger que la lumière soit faite sur le meurtre du jeune doctorant.

Sous le régime de Sissi, les disparitions forcées, les tortures et les morts sous la torture se multiplient. Nous sommes solidaires des Égyptiens² qui revendiquent le droit de manifester librement, la libération immédiate de tous les prisonniers d'opinion, l'arrêt des mauvais traitements et de la torture, la fin des disparitions forcées, la suppression de la peine de mort, le respect des libertés individuelles et fondamentales. Le gouvernement français, qui a remis le 18 avril au président Sissi une liste de quinze cas de violation présumée des droits de l'homme, ne doit faire preuve d'aucune complaisance envers la répression en Égypte ; il doit notamment accorder le séjour en France, la protection et le droit d'expression aux militants³ égyptiens qui sont harcelés par les agents de l'ambassade d'Égypte en France.

Giulio Regeni
Cambridge PhD Student
AUC Visiting Scholar
Italian National

Disappeared in Cairo on 25th January. At 8pm, he was going from Behoos station to Midan Babelouk. The authorities have said he has not been arrested or held. His friends and family cannot reach him. His location remains unknown.



¹ Le Canard Enchaîné, 20/04/2016.

² http://www.ldh-france.org/wp-content/uploads/2016/03/Egypte_solidarite_2pages_externes.pdf.
³ Déclaration commune : <http://www.snesup.fr/Le-Snesup/L-actualite-du-SUP?aid=6977&ptid=5>.

EN TURQUIE, LA RÉPRESSION CONTRE LES UNIVERSITAIRES

Le 11 janvier 2016, la pétition *Nous ne serons pas complices de ce crime* était rendue publique, ainsi que la liste de ses signataires, 1 128 collègues en Turquie et 355 partout dans le monde. Elle demandait au gouvernement turc « que cessent les massacres et l'exil forcé qui frappent les Kurdes et les peuples de ces régions, la levée des couvre-feux, que soient identifiés et sanctionnés ceux qui se sont rendus coupables de violations des droits de l'homme, et la réparation des pertes matérielles et morales subies par les citoyens dans les régions sous couvre-feu (...) ; qu'il mette tout en œuvre pour l'ouverture de négociations et établisse une feuille de route vers une paix durable qui prenne en compte les demandes du mouvement politique kurde ; qu'à ces négociations participent des observateurs indépendants issus de la société civile. »

Le texte se concluait ainsi : « En tant qu'universitaires et chercheurs, en Turquie ou à l'étranger, nous ne cautionnerons pas ce massacre par notre silence. Nous exigeons que l'État mette immédiatement fin aux violences envers ses citoyens.

Tant que nos demandes ne seront pas satisfaites, nous ne cessons d'intervenir auprès de l'opinion publique internationale, de l'Assemblée nationale et des partis politiques. » Depuis, la répression politique s'est abattue sur les signataires de la pétition¹, signifiant à l'ensemble des universitaires les risques qu'ils encourent s'ils s'expriment. Trois signataires turcs sont emprisonnés depuis le 15 mars ; une trentaine ont subi une détention provisoire ; trente-huit ont été licenciés ; cinq ont démissionné ; cent cinquante-huit ont subi une enquête judiciaire et plus de cinq cents une enquête administrative.

Le 13 avril 2016, la mobilisation académique dans le monde² devait présider à la création du Comité international de solidarité avec les Universitaires pour la paix³.

¹ <http://snscs.fr/Non-aux-arrestations-d>
² <https://www.change.org/p/international-community-and-elected-representatives-stop-the-persecution-of-academics-for-peace-in-turkey>.
³ <https://www.ehess.fr/en/node/9114>

Laurence Favier

Vers une uberisation de l'enseignement supérieur et de la recherche ?



Augmentation du nombre d'emplois non permanents à l'université, gels de postes pour faire face à la pénurie de moyens malgré une croissance du nombre d'étudiants (150 000 étudiants supplémentaires depuis 2012), recherche par projets induisant une rotation des personnels et une succession de contrats à durée déterminée qui vaut à certains instituts de recherche une condamnation devant les tribunaux, la précarisation de l'emploi dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) est bien une tendance de fond que les mobilisations dans et hors les syndicats¹ viennent rappeler régulièrement, avec d'autant plus de force qu'elle s'aggrave. Toutes les fonctions sont concernées : enseignement, recherche, fonctions techniques et administratives. Le modèle de la précarité est celui de la mission de durée limitée pour assurer des tâches pérennes en lieu et place d'emplois stables. La volonté affichée de mettre fin au statut de la fonction publique ou de recruter de moins en moins de fonctionnaires a été et reste la première attaque contre l'emploi stable : la fonction publique pourrait, au mieux, être réservée à quelques attributions régaliennes, elles-mêmes réduites à la portion congrue. Mais le modèle de la précarité généralisée va aujourd'hui encore plus loin : c'est celui de la rémunération du travail (voire de la tâche) à la demande, comme l'illustre le contrat « zéro heure » en Grande Bretagne affectant également l'ESR. Ce retour au XIX^{ème} siècle, à l'embauche du jour, au recrutement temporaire qui contraint au cumul des « petits boulots » est l'un des aspects majeurs de ce que l'on appelle l'« uberisation » de l'économie. Présentée comme la conséquence d'une économie collaborative fondée sur les technologies numériques, elle qualifie en réalité le plus souvent cette déstabilisation du travailleur, avec peu ou pas de protection sociale et désarmé face à l'employeur. La mobilisation aujourd'hui contre la loi El Khomri vient rappeler que le retour au passé, à la flexibilisation accrue du travail, ne peut être maquillé en progrès ni travesti en mesure pour l'emploi. Or l'ESR est l'un des secteurs concernés par cette transformation du travail, comme le montrent les exemples et analyses de ce dossier. En évoquant le risque d'uberisation de l'enseignement supérieur à propos des Moocs² en décembre dernier, le ministre Thierry Mandon pointait un problème bien plus large que le contexte dans lequel il a exprimé cette crainte.

1 <http://precairesesr.fr/> : le collectif a appelé à une journée d'action le 13/04 dernier, journée soutenue par le SNESUP et le SNCS

2 Cours massifs en ligne dispensés par des organismes privés ou des universités publiques et ne préparant pas à un diplôme mais tout au plus à une certification payante.

La précarité dans la fonction publique aujourd'hui

Le statut général de la fonction publique prévoit que, sauf exception, les emplois ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires. Et pourtant, près d'un million d'agents y sont actuellement non titulaires. Outre les conditions de vie qui leur sont faites, le recours à des travailleurs précaires, taillables et corvéables à merci – plutôt que d'utiliser la souplesse que permet le statut – pose la question de la continuité de l'action publique avec des personnels qui n'ont aucune pérennité.

Dans son livre *La vie quotidienne dans les ministères au XIX^{ème} siècle* publié en 1976, Guy Thuillier décrit le recrutement des employés de ces ministères par la voie du « surnumérariat » : après avoir réussi ses examens on devenait, pendant deux à trois ans, « surnuméraire », c'est à dire que l'on travaillait dans les services, tout au bas de l'échelle, sans rémunération, pour montrer ses capacités, et c'est seulement au bout de cette période d'essai prolongé que l'on commençait sa carrière. Le même auteur montre

aussi l'existence d'un volant important d'« auxiliaires ». *« Pour échapper aux problèmes d'avancement, l'administration, dans sa volonté d'économie, cherche à substituer aux employés secondaires, pour des tâches d'expédition, des auxiliaires (...). Les auxiliaires étaient payés à la journée, ils n'avaient aucun droit et étaient condamnés, bien sûr, à l'assiduité. »*

Ce petit rappel souligne combien la précarité a été, au cours du temps, une constante dans la fonction publique, y compris avant même l'instauration

Gérard Aschieri

Secrétaire général de la FSU de 2001 à 2010, membre du Conseil économique social et environnemental au titre de la FSU

Anne Feray

Secrétaire national du SNES-FSU, membre du collectif d'animation du secteur « situation des personnels » de la FSU

d'un statut commun à tous les fonctionnaires. Pour autant cette constante a pris, au cours du temps, des formes et des proportions variables.

Les chiffres actuels de la précarité dans la fonction publique sont considérables (encadré) si l'on se souvient que le statut fait du recrutement de titulaires la règle et du recours au non titulaires l'exception. Ces non-titulaires sont pour l'essentiel des contractuels à durée déterminée (CDD) de droit public, ce qui signifie qu'ils sont régis par des règles spécifiques, définies par décret, différentes de celles qui s'appliquent aux contrats à durée déterminée du privé. Ils n'en sont pas moins des précaires et la fonction publique a dû prendre des dispositions pour leur appliquer la directive européenne sur la précarité qui concerne l'ensemble des travailleurs. Cela a abouti au développement récent de CDI dans la fonction publique. La question de savoir si ces CDI relèvent de la dénomination de précaires fait débat. Leurs contrats sont à durée indéterminée, c'est-à-dire offrant des garanties comparables à celles

Près d'un million d'agents non titulaires dans la fonction publique

Au 31 décembre 2013, on comptait 931 950 agents non titulaires dans la fonction publique, soit 17,2 % du total des agents. La répartition est inégale suivant les versants de la fonction publique :

* 15,6 % dans la fonction publique d'État (FPE) : 370 416 sur 2,373 millions d'agents ;

* 19,5 % dans la fonction publique territoriale (FPT) : 362 826 sur 1,862 millions d'agents, et

* 17 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) : 198 708 sur 1,137 millions d'agents.

Il faut y ajouter les contrats aidés qui sont des contrats de droit privé : environ 183 500, dont 38 600 contrats d'avenir et 144 900 contrats uniques d'insertion.

de la plupart des salariés, mais, à la différence des fonctionnaires, la distinction entre le grade et l'emploi n'existe pas pour eux : leur emploi est lié aux fonctions qu'ils exercent là où ils les exercent. Ce n'est indifférent ni pour eux ni pour le service public lui-même.

LE TONNEAU DES DANAÏDES ?

Régulièrement au cours de l'histoire de la fonction publique, les non titulaires ont fait l'objet de mesures leur permettant d'accéder à un corps de titulaires, dans des conditions variées, qu'il s'agisse de mesures d'intégration directe, de recours aux concours internes ou à des concours dits « spéciaux ». Ainsi, dès 1982, avant même l'élaboration du statut général, Anicet Le Pors, ministre de la Fonction publique dans le gouvernement Mauroy, avait lancé un plan de titularisation. Il y a eu depuis trois accords négociés avec les organisations syndicales aboutissant à de nouveaux plans, mis en œuvre par des lois : en 1996, en 2000 et en 2011. Ces dates montrent que ce sont des gouvernements de couleurs politiques très différentes qui ont conduit les négociations.

Tous ces dispositifs affichaient l'ambition de résorber la précarité ; en réalité ils n'ont fait qu'abaisser la pression en offrant à un nombre plus ou moins important de précaires un accès à un corps de titulaires, fonctionnant comme une sorte de soupape de sécurité tandis que, dans le même temps, le recrutement de non-titulaires se maintenait voire s'amplifiait, une sorte de tonneau des Danaïdes.

Pourquoi ce maintien d'un volant notable de précaires ? Il faut souligner, en premier lieu, que les dispositions législatives ont été amenées pour faciliter le recrutement

de non titulaires, avec l'idée qu'il s'agissait de se donner le plus de souplesse possible dans la gestion.

Comme il l'a été rappelé, le statut général des fonctionnaires prévoit que les emplois ne peuvent être occupés que par des fonctionnaires sauf exception, et ce sont les textes régissant les trois versants de la fonction publique qui prévoient ces exceptions. Or, alors que dans les textes votés en 1983 et 1984 les exceptions étaient sérieusement délimitées et concernaient essentiellement des fonctions pour lesquelles n'existent pas de corps de fonctionnaires, très rapidement, dès 1985, elles ont été élargies d'une façon qui laissait d'importantes marges d'appréciation aux gestionnaires. Et si dans la dernière version du statut général, modifiée par la loi mettant en œuvre l'accord de 2011, dite « loi Sauvadet », figure désormais une rédaction plus restrictive, la marge est encore grande.

En fait, le maintien de ce volant important de précaires et les choix ainsi faits tiennent à deux raisons fondamentales, tout aussi contestables l'une que l'autre. D'abord, les politiques d'austérité conduites ces dernières années ont été marquées par le refus de recruter des titulaires en nombre suffisant : de ce point de vue, le nombre de non-titulaires est un indicateur de la différence qui existe entre les besoins réels du terrain et les choix faits en matière budgétaire. Mais la seconde raison réside dans la volonté politique de préférer le recours à des personnels précaires, taillables et corvéables à merci, plutôt que d'utiliser la souplesse que permet le statut, à travers notamment la formation et la mobilité professionnelles, pour faire face aux besoins nouveaux mais aussi à des besoins qui, pour être irréguliers, n'en sont pas moins permanents. C'est

Pour en savoir plus



La fonction publique du XXI^{ème} siècle
par MM. Anicet LE PORS et
Gérard ASCHIERI.

Les Editions de l'Atelier / Editions
ouvrières.

Paru le 15 janvier 2015.
ISBN 2708242989.

le cas, par exemple, des besoins de remplacements auxquels il est parfaitement possible de répondre par des « titulaires remplaçants » pour peu que l'on accepte de donner aux agents concernés la formation et les conditions de travail adaptées leur permettant, entre autres, de disposer de temps pour se préparer et se former entre deux remplacements.

DES CHOIX DANGEREUX POUR L'ACTION PUBLIQUE

On a pu constater, ces dernières années, des phénomènes préoccupants. Par exemple, la présidence française de l'Union européenne en 2008 semble avoir conduit à un recrutement massif de contractuels pour faire face aux besoins engendrés par cette échéance – ces contractuels sont encore souvent en fonction dans des emplois qui ne correspondent en rien à des besoins temporaires. De même, on compte des contractuels à des fonctions de responsa-

bilité dans des administrations au cœur même des missions de l'État (Intérieur, Finances, Affaires étrangères, Direction générale de l'administration et de la fonction publique...) sur des emplois dont rien ne permet de dire qu'ils ne pourraient être occupés par des fonctionnaires : le choix là est clairement politique, qu'il s'agisse de favoriser individuellement tel proche d'un responsable en le « casant » sans exiger de lui qu'il passe un concours, ou qu'il s'agisse, cas le plus fréquent, de solutions de facilité pour s'éviter de rechercher les compétences existantes parmi les fonctionnaires, voire par défiance a priori envers la fonction publique.

En outre, le choix politique a été fait de répondre aux exigences européennes de limitation de la précarité non pas en recourant

aux modes traditionnels de titularisation mais en transformant les CDD en CDI, comme il l'a été dit plus haut. Il s'agit, dans tous les cas, de décisions guidées par une vision *a priori* considérant le statut et ses garanties comme un obstacle à une bonne gestion : si la volonté exprimée par Nicolas Sarkozy en 2007 de substituer peu à peu des recrutements de contractuels de droit privé aux recrutements de fonctionnaires a été mise en échec, l'idée a malgré tout gagné du terrain chez les gestionnaires et les décideurs selon laquelle un volant de non titulaires est indispensable pour contourner les pseudo rigidités du statut et réaliser des économies.

Ces choix ont des conséquences importantes. Pour les personnels concernés bien sûr, soumis qu'ils sont à la précarité et à l'incer-

titude pour leur avenir, souvent – mais pas systématiquement – mal payés car la précarité de l'emploi va généralement de pair avec la précarité financière. Mais les conséquences sont aussi pour les services publics eux-mêmes et leurs usagers : comment assurer la continuité de l'action publique avec des personnels qui n'ont aucune pérennité ? Comment leur demander de se projeter vers l'avenir quand ils sont considérés et se considèrent eux-mêmes comme des salariés jetables sans garantie ? Comment assurer même l'adaptabilité des services publics ? Comment garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire dans ces conditions ? La précarité et la flexibilité sont peut-être une facilité de gestion. Elles ne sont en rien une garantie d'efficacité de l'action publique.

Les valeurs du service public : égalité, indépendance, responsabilité

Ces réflexions sont tirées de l'entretien donné le 18 juin 2013 par le « père du statut général », Anicet Le Pors, ministre de la Fonction publique et des réformes administratives de 1981 à 1984.

* En 1983 a été mise en place une architecture statutaire couvrant plus de cinq millions de fonctionnaires. « Cela impliquait à la fois d'affirmer l'unité de cet ensemble et d'en respecter la grande diversité (...). J'ai choisi de fonder l'unité de la fonction publique sur la communauté de principes enracinés dans notre histoire. Premier principe, celui d'égalité, (...), l'accès aux emplois publics doit se faire sur la base du mérite, des « vertus » et des « talents » – dont nous avons déduit que c'est par la voie du concours que l'on entre dans la fonction publique. Deuxième principe, l'indépendance, prévoyant la séparation du grade et de l'emploi, caractéristique du système dit « de la carrière » qui protège le fonctionnaire, propriétaire de son grade, de l'arbitraire et des pressions politiques et économiques (...) Troisième principe, la responsabilité qui fonde la conception du fonctionnaire-citoyen. Elle s'oppose à celle du fonctionnaire-sujet qui a prévalu longtemps lorsque le principe hiérarchique exerçait une domination exclusive (...). Ces valeurs évoluent naturellement avec la société, mais elles restent fondatrices.

* La fonction publique a évolué et s'est adaptée aux contingences rencontrées, mais de manière heurtée entre tendances contradictoires. De 1983 à 1986 a été installée une fonction publique « à trois versants » avec un premier titre statutaire en facteur commun, les droits et obligations de tous les fonctionnaires dans une acception extensive ; puis trois titres consacrés respectivement aux fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière. Cette solide architecture a résisté à toutes les tentatives de remise en cause dans un contexte dominé par des politiques libérales.

* Accusés faussement et injustement d'être des privilégiés, les fonctionnaires, placés dans une situation « statutaire et réglementaire » doivent aussi se soucier des travailleurs régis par des contrats, individuels ou collectifs. L'avenir des fonctionnaires dépend aussi du renforcement de la base législative du droit du travail permettant une réduction de la précarité et la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs du privé sous forme de ce que l'on pourrait appeler un « statut des travailleurs salariés du secteur privé ». Cette démarche se donnerait comme objectif l'amélioration de la situation de l'ensemble des salariés dans le respect de la spécificité du service de l'intérêt général.

Tiré de <http://www.fonction-publique.gouv.fr/interview-danicet-pors#sthash.MYNT2TH9.dpuf>

Les luttes contre la précarité dans la recherche, hier et aujourd'hui

Les attaques actuelles contre le droit du travail portent, pour l'essentiel, sur la notion même de stabilité du contrat de travail. Mettre fin aux CDI ou aux protections du statut de fonctionnaire pour faciliter les licenciements sous prétexte de flexibilité et d'embauches est au centre d'un affrontement qui concerne l'ensemble du salariat. Les personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur n'échappent pas à cet affrontement qui plonge ses racines dans des décennies de bataille idéologique.

Daniel Steinmetz

Bureau national du SNTRS-CGT

« *La créativité diminue avec l'âge... on ne peut pas être chercheur toute sa vie... la recherche doit être conduite par projet, et à chaque projet il faut renouveler les compétences...* » Ces arguties sont depuis longtemps au cœur des arguments de ceux qui veulent flexibiliser à tout prix le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Pourtant, si les loups affamés chassent mieux, les chercheurs précaires ne sont pas plus inventifs !

Le statut des personnels de la recherche publique a mis des décennies à se stabiliser. Après une longue période de vide juridique, les personnels techniques et administratifs sont devenus des contractuels permanents de l'État en 1952. Ce statut, élargi aux chercheurs en 1959, régira les personnels jusqu'en 1984, date à laquelle ils deviendront titulaires de la fonction publique.

Déjà dans les laboratoires du CNRS d'antan, on ne croisait pas que des contractuels permanents !

Le CNRS embauchait, hors cadre statutaire, de nombreux techniciens et chercheurs qui étaient rémunérés par toutes sortes de financements : sur crédits de fon-



« *La créativité diminue avec l'âge... on ne peut pas être chercheur toute sa vie... la recherche doit être conduite par projet, et à chaque projet il faut renouveler les compétences...* »

tionnement, sur vacances, bourses et autres contrats, sur crédits de la Délégation générale à la recherche scientifique et technique (DGRST), sur crédits extérieurs, par le jeu de supports budgétaires de postes contractuels divisés en deux (ce sera là l'origine du problème des « mi-temps » en 1984) et même à la tâche.

Le financement de la recherche par appels d'offre ne date pas de l'Agence nationale de la recherche. Dès les années 1960, le Centre national d'études spatiales (CNES) sous traitait ses activités de recherche et développement (R&D) au CNRS par l'intermédiaire de l'Institut national d'astronomie et de géophysique (INAG), l'ancêtre de l'Institut national des sciences de l'univers actuel. Plusieurs centaines de contractuels étaient financés dans les laboratoires de recherche spatiale par ces contrats sur ressources affectées. En 1969, devant le refus de la direction d'accorder à ceux-ci un statut dans un cadre permanent, ces personnels ont entamé une grève qui dura plus d'un mois.

La combativité était vive après mai 68 ! C'est ainsi que les contractuels INAG obtinrent une grille de salaire, une catégorie reconnue, une commission paritaire et les trente-deux jours de congés annuels. Progressivement, la totalité des 388 contractuels furent intégrés et finalement titularisés, comme les agents CNRS, en 1984.

« Libéralités » dans le financement de la recherche

Une « libéralité » correspond à une somme versée pour l'accomplissement d'un travail de recherche sans contrat de travail, c'est-à-dire sans définir de lien de subordination entre le chercheur et la structure pour laquelle il travaille. Ces « bourses » se situent donc à la lisière entre le travail bénévole (chercheurs non financés) et le travail légal contractuel. Les libéralités ouvrent la porte à des pratiques particulièrement contestables en terme de législation du travail ou de fiscalité. A bien des titres, les libéralités correspondent donc à un système organisé de travail « au noir ».

<http://cjc.jeunes-chercheurs.org>

La précarité était également sous traitée ! La montée des associations caritatives dans les années 70, avec notamment l'Association pour la recherche sur le cancer (ARC) fait se multiplier les libéralités s'apparentant au travail au noir (encadré). L'ARC est, avec l'Institut Pasteur, le pionnier en France des opérations médiatiques de recours à la générosité publique pour financer la recherche biomédicale, notamment en matière d'emploi scientifique par des libéralités. D'autres fondations se sont ensuite lancées dans la même politique, notamment une nouvelle venue, l'AFM, qui s'appuie depuis longtemps sur une collecte de dons annuels très médiatisée, le téléthon. Cette forme de travail au noir, sans cotisation retraite ou sécurité sociale, s'est faite avec le plein accord d'une partie des cadres scientifiques du domaine biomédical. D'autres ministères, comme celui des Affaires étrangères, et les Ecoles des mines ne se sont pas privés d'utiliser le même dispositif.

La fin des libéralités n'advient que suite aux négociations avec le cabinet de la ministre déléguée à la

Recherche et aux Nouvelles technologies Claudie Haingeré en 2004. Ainsi sera mis en place une convention entre le ministère et les grandes fondations caritatives (ARC, AFM-Téléthon...) pour remplacer les libéralités qu'elles finançaient pendant et après le doctorat par de véritables contrats, le ministère faisant prendre en charge par les établissements (organismes de recherche et universités) le financement de la protection sociale. De même, diverses écoles, comme l'École des Mines, ont fait l'objet de pressions ministérielles pour passer en contrats les libéralités qu'elles finançaient. Mais

de nombreuses petites associations en sont restées aux libéralités ; et les mandarins du domaine biomédical ont souvent essayé de s'opposer à la mise en œuvre de ces mesures de remplacement des libéralités par des contrats.

LUTTES PASSÉES

Les luttes des précaires (on parlait à l'époque de hors-statuts) apparaissent dès les années 1960. En 1961, le 6^{ème} congrès du Syndicat national des personnels techniciens et administratifs SNPTA-CGT (l'ancêtre du SNTRS) débat de la question des « *personnels sans cadre, de la défense de leurs intérêts et de leur intégration à notre statut (ou à d'autres statuts)* ». La question des personnels non-contractuels reviendra à chaque congrès. En 1967, le Bureau national du SNPTA décide de lancer une enquête sur ceux qu'on appelle les « assimilés ». Le problème prend une telle ampleur – et mai 68 étant passé par là – qu'une Commission d'intégration est créée. Elle siègera de manière récurrente jusqu'au début des années 1980. Pendant plusieurs années, la procédure d'in-

tégration ne s'appliquera qu'aux ingénieurs, techniciens et personnels administratifs (ITA), vacataires et personnels en horaire permanent. Les chercheurs ne seront concernés qu'à partir de 1975. Au CNRS, 10 % des postes créés chaque année seront réservés à l'intégration des hors-statuts exerçant des fonctions à caractère permanent, toute la difficulté étant d'être reconnu comme permanent par la Commission d'intégration. La Direction lâche du lest là où la mobilisation est forte et, dans le même temps, s'efforce de limiter le processus. En mai 1973, le SNCS-FEN et le SNTRS-CGT publient conjointement un Bulletin de la recherche scientifique (BRS) spécial « hors-statut ». On y lit que cinq mille vacataires sont payés par le CNRS mais que la Direction considère que seuls cinq cents sont « permanents ». On y lit aussi que le processus d'intégration est en cours et que « LA LUTTE EST PAYANTE ».

Le processus d'intégration continuera après 1981, portant à près de deux mille le chiffre des intégrations, auxquels il faut ajouter les huit cents CDD mi-temps qui furent titularisés sur poste complet en 1985.

LUTTES D'AUJOURD'HUI

En 2003, l'annonce de la suppression de cinq cent cinquante postes de titulaires remplacés par des CDD est à l'origine du grand mouvement de contestation qui verra la naissance de *Sauvons la recherche* (SLR). Les luttes des personnels et des précaires regroupés dans les syndicats et SLR feront reculer le gouvernement. La question de la précarité est redevenue centrale avec les appels à projets de l'ANR. Les CDD se sont à nouveau multipliés. Aujourd'hui, on peut estimer ceux-ci à environ 90 000 personnes, sans compter les doctorants. Le *Bilan social des personnels de l'Enseignement supé-*

rieur et de la Recherche 2013-2014¹ recense, toutes catégories confondues, 35 % de non-titulaires, soit – sur un effectif de 199 000 – 70 000 personnes physiques représentant 50 000 équivalents temps plein². Même en retirant de ce total environ quatre mille enseignants praticiens hospitaliers et sept mille personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques (BIATSS) en CDI, les chiffres de la précarité restent considérables. Dans les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), on peut estimer à environ vingt mille personnes physiques la totalité des non-titulaires, le seul CNRS en comptant environ treize mille représentant huit mille cinq cents équivalents temps plein. Les laboratoires, comme les services, ne fonctionnent que grâce aux CDD qui sont entre 30 et 40 % des effectifs.

L'enquête par questionnaire diffusée sur Internet en 2009, à l'instigation de l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche, était en dessous de la réalité. Il faut dire que la publication du bilan social des universités est récente. L'enquête a cependant mis en évidence le mal-être de ces collègues, empêchés de se projeter dans leur avenir professionnel et personnel.

OÙ EN EST LA LÉGISLATION ?

Rappelons que le statut général de la fonction publique affirme dans son article 3 (loi du 13 juillet 1983)

¹ http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Publications/56/9/ESR_BilanSocial_2013_444569.pdf

² L'équivalent temps plein (ETP) : c'est le nombre total d'heures travaillées dans l'activité considérée divisé par la moyenne annuelle des heures travaillées dans des emplois à plein temps. Pour éviter de compter une même personne plusieurs fois, on mesure l'emploi en ETP. http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=14&ref_id=14868&page=aval/aval0980/etp.htm



Condamnée par la Cour européenne pour abus de CDD dans la fonction publique, la France a introduit, dans la loi du 26 juillet 2005, la requalification en CDI des CDD dépassant six ans avec le même employeur public.

que « les emplois civils permanents de l'État sont occupés par des fonctionnaires ». Et pourtant, l'emploi précaire y est si élevé qu'il risque de générer, à terme, des situations explosives dans l'ensemble de la fonction publique.

Condamnée par la Cour européenne pour abus de CDD dans la fonction publique, la France a introduit, dans la loi du 26 juillet 2005, la requalification en CDI des CDD dépassant six ans avec le même employeur public. En 2011, des négociations se sont engagées entre le gouvernement Sarkozy – Georges Tron était alors le ministre de la fonction publique – et les fédérations syndicales de fonctionnaires sur l'emploi précaire. Elles ont débouché sur le protocole d'accord du 31 mars 2011, puis sur la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet. Mais leur application exige des moyens qu'il faut fixer chaque année pendant la période d'application (jusqu'en 2016) puisque le gouvernement a refusé, en 2011, de s'engager pour une programmation sur plusieurs années.

Les dispositions du protocole et de la loi ne visent pas à titulariser tous les précaires remplissant des

fonctions permanentes, ce qui est l'objectif de la CGT, mais seulement à réduire l'emploi précaire de longue durée. A terme, selon le protocole du 31 mars 2011, tous les précaires de longue durée éligibles doivent être titularisés, sauf les étrangers (en fonction des statuts particuliers) et les plus de 55 ans qui pourraient rester en CDI.

Dans la fonction publique, la situation la plus grave est celle de l'enseignement supérieur et la recherche, à tel point que, pour limiter les « coûts », le protocole Tron avait prévu l'exclusion de la prise en compte des contrats pour préparer une thèse pour déterminer l'éligibilité à la CDIisation et à la titularisation. L'autre mesure spécifique qu'il avait envisagée, durement combattue par les organisations syndicales, ne verra pas le jour. Il s'agissait du contrat de mission ou de projet (le MEDEF parle de CDI de chantier), c'est à dire un faux CDI mais un vrai CDD à durée variable. Une mesure qui n'aurait fait qu'augmenter l'emploi précaire...

Selon le ministère, douze mille agents travaillant dans les univer-

sités et les organismes remplissaient, fin 2011, les conditions d'éligibilité à la loi, une estimation largement sous-évaluée pour la CGT : le nombre des éligibles est loin des cinquante mille agents non-titulaires remplissant des fonctions permanentes. La politique d'austérité et de suppression de postes s'est conjuguée à la mauvaise volonté des directions d'organismes et des Présidents d'université qui sont intervenus à tous les niveaux du gouvernement, sous le mandat de Nicolas Sarkozy et celui de François Hollande, pour freiner la mise en œuvre de la loi.

Les démarches syndicales ainsi que les mobilisations des précaires, qui se sont organisés en collectifs, ont permis de régler quelques cas individuels et ont obligé le ministère à quelques concessions. Le gouvernement et le Parlement ne peuvent plus feindre d'ignorer l'ampleur de l'emploi précaire dans l'ESR. Les médias nationaux et régionaux s'en sont faits l'écho. Les collectifs de précaires ont été invités à l'audience à l'Assemblée nationale le 4 décembre 2012 et ont été reçus par le cabinet du MESR. Bien sûr, il y avait sans doute, pour le ministère, l'intention d'opposer syndicats et collectifs mais il n'a clairement pas réussi.

STRATÉGIE DE ROTATION DES CONTRACTUELS

Les procédures de recrutements réservés ont commencé à être mises en œuvre au début 2013 dans tous les établissements de l'ESR. Dans les universités, le MESR prévoyait que deux mille personnes seraient titularisées chaque année pendant quatre ans. Il s'agit principalement d'agents de catégorie C auxquels il faut ajouter des techniciens, des assistants ingénieurs et des ingénieurs d'études. Mais cet objectif ne sera jamais atteint : en 2013 seuls 1 538 agents ont été titularisés. Dans les EPST, la situation est encore plus catastrophique. Le MESR a refusé d'ouvrir

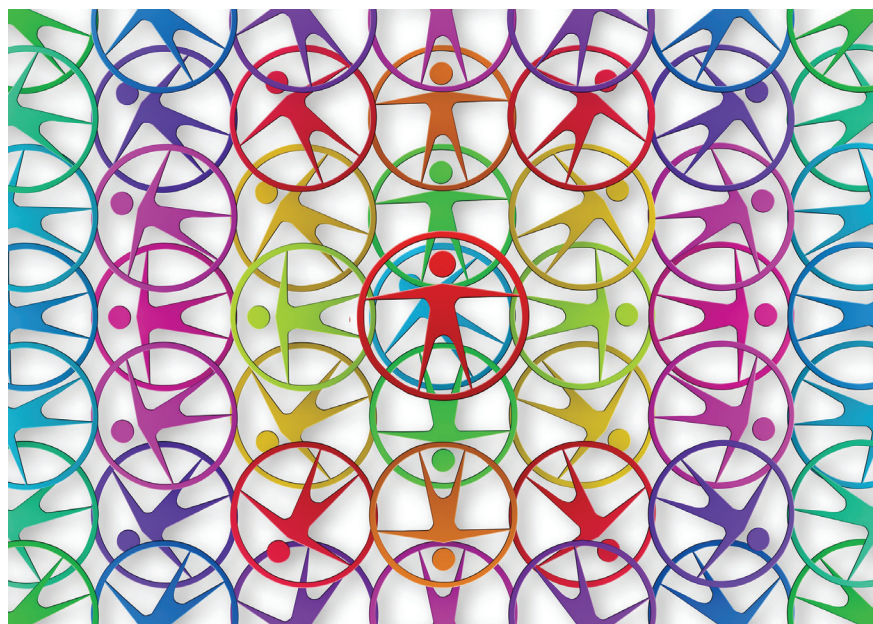
des recrutements réservés pour les agents de catégories dites A+ (les titulaires d'un doctorat, c'est à dire les ingénieurs de recherche, les chercheurs, les enseignants chercheurs et les conservateurs de bibliothèques)... sauf pour ceux qui remplissent des fonctions administratives ! Et dans les EPST, seul le tiers des 1 400 éligibles pourrait bénéficier d'un examen professionnel réservé. Dans les faits, très peu de collègues ont pu faire valoir leurs droits.

Et les dégraissages continuent. Car pour se protéger au maximum, les directions d'organismes tentent d'imposer la non reconduction des contrats pour la grande majorité des contractuels qui atteignent trois ans de services publics dans un même établissement. Elles veulent mettre en place une rotation rapide des contractuels !

Le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires comporte un article qui prolonge la loi Sauvadet jusqu'en mars 2018 pour les personnes éligibles à une titularisation comme agent de la fonction publique. En

conséquence, les concours ou examens professionnels initialement prévus d'ici mars 2016 pourront se tenir jusqu'en mars 2018. Les conditions d'ancienneté à la date du 31 mars 2011 seront repoussées au 31 mars 2013, ce qui permettra à des agents qui n'étaient pas éligibles de le devenir. Mais sans moyens financiers, cette prolongation ne concernera que peu d'agents, d'autant plus que nombreux sont ceux qui ont dû quitter les organismes.

Pourtant, une partie du budget pour résorber la précarité existe dans le bas de laine que constitue le Crédit impôt recherche, CIR. Le montant du CIR voisine les six milliards d'euros, que l'on peut comparer à la masse salariale du CNRS de 2,1 milliards pour environ 33 000 agents (dont 25 000 titulaires). Calculez combien de CDD pourraient être titularisés avec le tiers du CIR ! Probablement cinquante mille si l'on tient compte du fait qu'une bonne partie de leurs salaires est déjà prise en charge par l'État et ses opérateurs. C'est un choix qui n'est pas fait par le gouvernement. Charge à nous de lui imposer !



Les directions d'organismes tentent d'imposer la non reconduction des contrats pour la grande majorité des contractuels qui atteignent trois ans de services publics dans un même établissement. Elles veulent mettre en place une rotation rapide des contractuels !

Quelques mesures ayant institué l'emploi précaire des enseignants du supérieur

G. Lauton, avec le concours de Ph. Aubry, N. Bernard et M. Fortuné.

L'Enseignement supérieur a été un banc d'essai pour le recours à grande échelle à l'emploi précaire. Vu leur qualification, nombre d'intéressés auraient dû avoir accès à des emplois de titulaires de catégorie A ou A+¹. Mais les divers dispositifs² censés résorber la précarité ne l'ont permis qu'à la marge. Ci-dessous, un aperçu des mesures ayant institué l'emploi précaire dans ce secteur et des plans³ très limités visant sa résorption.

Date	Objet	Commentaires
1978 20 septembre	Alice Saunier Seïté limite par décret à cinq ans l'exercice des assistants non titulaires de Lettres et Sciences humaines, Droit, Économie et gestion.	Un mouvement de grande ampleur animé par le SNESUP a finalement abouti, sous le mandat de François Mitterrand, à l'abrogation de cette mesure par décret n°82-862 du 6 octobre 1982.
1981 Novembre	L'amendement Santrot à la loi de finances 1982 prévoit une possibilité d'intégration des vacataires comme Assistant.	Fruit d'un mouvement de longue haleine contre l'emploi précaire, ce dispositif a permis un nombre notable de titularisations.
1987 29 octobre	Décret Vacataires : conditions de recrutement et d'emploi : moins de 28 ans pour les ATV ⁵ ; au moins 900h/an d'emploi principal pour les CEV ⁶ .	Ce décret a organisé à grande échelle un emploi précaire – voire invisible – sachant l'énorme volume d'heures supplémentaires de formation initiale et continue, dû au déficit en emplois d'enseignant-chercheur titulaire.
1988 7 mai	Décret portant statut des ATER (Attachés temporaires d'enseignement et de recherche) dans l'enseignement supérieur public.	Le SNESUP s'était prononcé d'emblée contre ce statut d'enseignant-chercheur à plein temps, précaire et sous-payé, que les modifications ultérieures n'ont fait qu'aggraver. Pour ceux qui optent pour une carrière universitaire, il demande un statut de fonctionnaire-stagiaire à service aménagé.
1996 16 Décembre	Loi Perben sur la résorption de l'emploi précaire : concours réservés aux agents non titulaires (catégorie C).	Ce plan n'a produit que des résultats quasi-nuls pour les enseignants du supérieur non-titulaires.
2001 3 janvier	Loi Sapin : ouvrant la possibilité de concours réservés (catégorie "A").	Ce plan n'a permis que quelques dizaines d'intégrations d'enseignants du supérieur non-titulaires (sur des emplois de 2 nd degré).
2007 10 août	La Loi LRU dite « <i>Liberté et responsabilité des Universités</i> », a levé tout frein à l'emploi de contractuels dans le supérieur sous le mandat de la ministre V. Péresse.	La décentralisation de la gestion des personnels au niveau des universités a aggravé la situation, les établissements étant "libres" de leur politique d'emplois tout en étant asphyxiés budgétairement. Les universités peuvent recruter sur un statut de CDD ou de CDI.
2012 12 mars	Loi Sauvadet : recrutements réservés pour les contractuels de droit public (emploi permanent).	Le plan en cours a plutôt permis des intégrations dans des corps de BIATSS mais a été quasiment sans résultat pour les enseignants du Supérieur.

¹ Cf. <http://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/dossiers/2010-2011-encadrement-sup.pdf>

² Une quinzaine de plans de titularisation dans les fonctions publiques se sont succédé depuis 1946.

³ Cf. Mémo du Sup, mars 2011 p 67 ; Mémo 2006 (LE SNESUP n°504) : p 31-42 ; Mémo 2002 (LE SNESUP n°462) : p 53-61.

⁴ Agents temporaires vacataires.

⁵ Chargés d'enseignement vacataires.

Management par projet dans la recherche et précarité

Le management par projet a été mis en place au cours des années 1990 dans les grands groupes et les multinationales pour lutter contre le pouvoir des métiers organisés en services cloisonnés. Aujourd'hui, des multinationales comme Google tempèrent ces techniques d'organisation et d'optimisation dans la recherche et le développement, tandis que cette logique d'optimisation productiviste est arrivée dans le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche où elle est mise en œuvre de la manière la plus drastique.

Mis en place dans les années 1990 dans les grands groupes et les multinationales, le management par projet a été utilisé pour lutter contre le pouvoir des métiers organisés en services cloisonnés. Cette organisation a ainsi permis de mobiliser des équipes pluridisciplinaires pour la conception de produits et services générateurs de valeur dans l'entreprise. Des structures matricielles ont été mises en place qui croisent les directions métiers (verticalement) et les équipes projets (horizontalement). Dans le cadre de la mise en place d'une gestion financière analytique, cette organisation a permis de mieux identifier la contribution des personnels aux projets et ainsi de distinguer les collaborateurs et les services productifs directement impliqués dans les projets rentables et ceux qui n'y participaient pas.

En dehors des techniques de « *benchmarking* », il était difficile de savoir dans quels services il était plus pertinent d'embaucher ou d'affecter davantage de crédits. La différenciation des individus en fonction de leur « productivité »¹ – moins

tranchée hier qu'aujourd'hui – a permis d'appliquer progressivement les règles d'optimisation de la production aux fonctions amont de méthodes, conception, recherche et marketing jusqu'à la mise en place de véritables usines de conception, à travers des techniques comme le « 6 sigmas »².

Ainsi, l'optimisation des trois indicateurs de la gestion de projet – coût, qualité, délais – ont permis de standardiser et rationaliser les processus de recherche et développement. Mais cette organisation a fini par limiter la créativité des équipes et l'innovation, sources de dérives et de risques dans la gestion de ces projets. Aujourd'hui, des multinationales comme 3M ou Google, tout en gardant les principes des projets pluridisciplinaires, remettent en cause ces techniques d'organisation et d'optimisation de la recherche et développement en

Hervé Christofol

Secrétaire général du SNESUP-FSU

Management et gestion de projet

« *Le management de projet est l'ensemble des actions engagées par une ou des organisation(s) afin de définir/concevoir un projet, de le lancer et de le réaliser. Il ne relève pas seulement de l'application d'outils de gestion, mais d'un système de gestion à part entière. Le management par projet combine la gestion de projet, dans sa fonction « caisse à outils », et la fonction de direction de projet en charge de la définition des objectifs (coûts, délais, spécifications techniques), des actions politiques, des aspects financiers et de l'organisation du travail collectif des équipes projets.* » Garel Gilles, dans *Qu'est-ce que le management de projet ?* La Découverte, 2012.

redonnant l'initiative des projets et aux individus à concurrence de 15 à 20 % de leur temps de travail.

La politique du financement sur projets compétitifs, mise en œuvre par le ministère pour piloter la recherche en France, s'inspire des expériences les plus drastiques du management par projet tel qu'il a pu être mis en œuvre dans l'industrie pharmaceu-

¹ C'est-à-dire leur capacité à participer à la chaîne de création de la valeur au cours du processus de conception, production et commercialisation de produits et services.

² « 6 sigmas » : méthode utilisée dans les démarches de réduction de la variabilité dans les processus de production (sigma désignant l'écart type de la variabilité d'un indicateur) et au niveau des produits et qui vise ainsi à améliorer la qualité globale du produit et des services [fr.wikipedia.org].

tique. Dans ce secteur, le pilotage, l'évaluation, le *reporting* et la quantification des impacts ont été poussés jusqu'à transformer l'ensemble des enjeux de cette industrie en données financières et en indicateurs de retour sur investissement. Cette logique a conduit les multinationales pharmaceutiques, dans un premier temps, à fusionner et à ne concentrer leurs recherches que sur les maladies chroniques génératrices d'importants revenus puis à se désengager des programmes de recherche pour les sous-traiter à des *start-up*...

Hors salaires, les fonds alloués à la recherche publique proviennent majoritairement des appels à projets (AAP) qui sont captés par une minorité d'équipes de recherche³. Ainsi, des pans entiers de la recherche survivent avec quelques subsides de fonds récurrents attribués aux laboratoires. De plus, après l'évaluation des établissements et des laboratoires en fonction de la part de leur financement issus des AAP compétitifs, s'installe une évaluation individuelle des chercheurs en fonction de leurs participations aux projets et aux fonds collectés.

La logique d'optimisation productiviste néolibérale la plus drastique est arrivée dans notre ministère qui fait fi de ses limites managériales et éthiques, ainsi même que de plusieurs résultats de la recherche (études d'impacts menées depuis une vingtaine d'années dans l'industrie et dans la recherche en Angleterre ou au Canada⁴). L'illusion du contrôle politique de l'orientation de la recherche et de la perspective de résultats transférables à court terme est plus grisante que la réalité des quatre conséquences de cette politique : la bureaucratisation

de l'activité de recherche, l'étouffement de la créativité de dizaines de milliers d'enseignant-e-s chercheur-e-s et de chercheur.e.s, l'appauvrissement de l'originalité des résultats et l'augmentation de la précarité des jeunes chercheur.e.s.

DEUX CENTS ANNÉES DE TRAVAIL POUR RIEN

L'appel générique du plan d'action 2016 de l'Agence nationale de la recherche (ANR) a reçu plus de 6 500 pré-propositions. En considérant qu'il faut en moyenne au moins dix jours-chercheur-e.s de travail (hypothèse basse retenue en 2014 par le collectif Science en marche) pour écrire, traiter administrativement et évaluer chacun des projets soumis, « ce sont plus de deux cents années de travail, payées par le contribuable français, qui sont ainsi parties en fumée dans une quête vaine de moyens pourtant nécessaires »⁵. Et cette estimation ne rend pas compte du temps de rédaction et de présentation des différents rapports d'activité intermédiaires et finaux qu'il est nécessaire de produire pour justifier du

Comme le reconnaissait, en 2012, Vincent Berger, alors rapporteur général du comité de pilotage des Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche, « on est allé beaucoup trop loin dans le financement sur projets. Il est contre-productif de rémunérer des personnels sans leur donner les moyens de travailler. »⁶. Des milliers de chercheur.e.s, recruté-e-s et très qualifié-e-s, disposent de moins de 1000 € par an de budget de fonctionnement pour mener leurs recherches, se déplacer, communiquer, publier, etc. Certain.e.s enseignant-e-s chercheur-e-s n'ont même pas de bureau à leur disposition dans leur établissement et travaillent depuis leur domicile. Dans le même temps, des laboratoires évalués « excellent » s'accaparent des fonds importants à travers les multiples AAP concurrentiels, européens, nationaux, régionaux et maintenant locaux au sein des initiatives d'excellence (IDEX). Au Royaume-Uni, où les chercheur-e-s qui subissent ce mode de financement depuis maintenant trente ans, « un tiers du financement institutionnel de la recherche est désormais concentré dans seulement quatre universités britanniques (sur 170) »⁷.



bon usage des fonds publics attribués. En comptabilisant les autres appels à projets locaux, régionaux et européens, c'est en milliers d'emplois que se chiffre le coût de cette politique de l'évaluation pour les chercheur.e.s, les jurys et les administrations.

Car, pour réussir dans la logique des AAP concurrentiels, il faut travailler avec les mêmes partenaires déjà évalués et reconnus « excellents », prévoir des résultats qui sont des avancées incrémentales – car ce sont les seuls qui puissent être prévus ou argumentés – et même promettre des résultats déjà obtenus mais non publiés afin d'être certain de réussir à tenir les objectifs. Ainsi sont étouffées la créativité des scientifiques et l'originalité des résultats de la recherche.

³ Dans une motion adoptée à l'unanimité le 29 janvier 2016, le Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) se propose de réaliser une étude sur le financement réel de la recherche publique en France afin d'évaluer l'ampleur des difficultés.

⁴ Vincent Larivière, *La concentration des fonds de recherche et ses effets*, <http://www.acfas.ca/publications/decouvrir/09/2013>

⁵ Communiqué de presse « Financement de la recherche publique : derrière la communication gouvernementale, la catastrophe pour les laboratoires publics » du 18 août 2014, sciencesenmarche.org

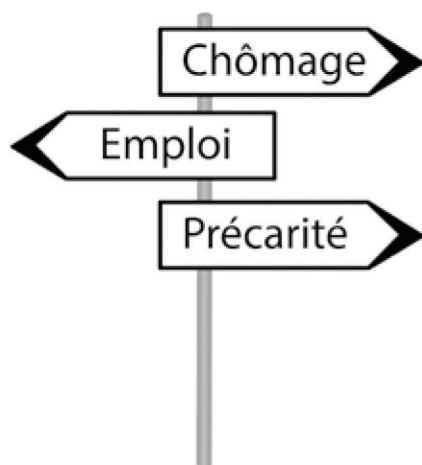
⁶ Rapport de l'OPECST « Quelles conclusions législatives et réglementaires tirer des assises de l'enseignement supérieur et de la recherche ? », 4 décembre 2012.

⁷ Politique en matière de recherche au Royaume-Uni, dans le supplément de la VRS N°397, 2014, pp.52-54, <http://snrcs.fr/VRS-Supplement-au-no-397>



INTERMITTENTS DE LA RECHERCHE

Enfin, le corollaire de la logique des appels à projets de recherche concurrentiels, et ce n'est pas le moindre, est le développement de la précarité à travers la généralisation des contrats à durée déterminée, également pudiquement appelés « post-doctorats ». En effet, le système des appels à projet génère une activité irrégulière au sein des équipes qui doivent se renforcer lorsqu'elle décroche un financement et recruter des chercheur-e-s en CDD pour la durée du projet, ou parfois pour une durée moindre lorsque les budgets obtenus ne sont pas à la hauteur des ressources demandées. De plus, même en cas de « tuilage » entre les financements, l'obligation faite par la loi Sauvadet de 2012 de recruter en CDI toute personne employée en CDD depuis six ans ou plus, dissuade les directeur-riche-s de laboratoire ainsi que les directions des ressources humaines des universités et des établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST) de travailler plus



de cinq années successives avec un-e même chercheur-e contractuel-le. Bien entendu, l'ouverture de concours de recrutement de chercheur-e-s ou d'enseignant-e-s réduirait cette précarisation. Mais, malgré la pénurie de titulaires, le trop faible niveau de création et le gel des postes réduisent cette possibilité. Comme le rappelle la chercheur.e précaire Camille Boutron, « *cette loi, censée résorber une partie de la précarité, a finalement eu des effets aggravant les conditions personnelles et professionnelles des personnels précaires qui sont exclus de la recherche publique et envoyés au chômage dès lors qu'ils ont acquis suffisamment d'expérience pour être autonomes dans leur travail. Cette situation "d'intermittent de la recherche" s'accompagne d'un coût moral et psychologique non négligeable, lorsque, la trentaine bien avancée et doté d'un CV respectable, on est encore perçu comme le jeune étudiant débutant, qu'émanant une vaine reconnaissance de la part de ses pairs* »⁸. C'est ainsi qu'avec ce *turn-over* incessant et

ces carrières brisées, les équipes de recherche perdent d'importantes compétences.

Pourtant, la logique des AAP n'est pas inintéressante si elle ne se substitue pas aux moyens de base des laboratoires. Elle permet d'impulser des structurations d'équipes en diversifiant les modes de collaboration entre chercheurs issus de disciplines, d'établissements ou de pays différents et de pouvoir soutenir les chercheurs dans des thématiques prioritaires par les politiques. Mais, en l'absence d'un plan de titularisation, de création d'emplois et de crédits de recherche récurrents suffisants, la logique des appels à projets concurrentiels est chronophage, coûteuse, peu originale et destructrice. Pourtant, c'est cette politique qui a été mise en place pour distribuer les moyens des plans d'investissement d'avenir (PIA1 et PIA2) et qui devrait également être suivie pour le PIA3 dédié aux évolutions pédagogiques. La précarisation des enseignant-e-s vacataires et contractuel-le-s de l'enseignement supérieur – qui atteint déjà 24 % des effectifs des enseignant-e-s du supérieur⁹ – ne devrait pas s'améliorer ! Tout n'est pas qu'une question de moyens ; c'est aussi une question d'idéologie¹⁰.

⁸ Camille Boutron, *Les "précaires" de la recherche. D'autres intermittents*, <https://blogs.mediapart.fr/camille-boutron/blog>, 4 juil. 2014.

⁹ *État de l'enseignement supérieur et de la recherche en France*, n°8, juin 2015.

¹⁰ Voir VRS n°394, de août/sept./oct. 2013 : <http://snscs.fr/VRS-no394-10-2013>

Les universités et les organismes de recherche malades de la précarité

La précarité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs comme des personnels techniques et administratifs s'est durablement installée dans l'enseignement supérieur et la recherche. Mais qui sont ces précaires que les statistiques officielles recensent ? Que nous disent-elles de la réalité de l'emploi des non titulaires dans les universités comme dans les organismes de recherche ?

Françoise Papa

Maîtresse de conférences, département
STID - Université Grenoble Alpes

Les récentes statistiques du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (MENESR) sur l'état de l'emploi scientifique en France¹ le confirment : la précarité des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs comme des personnels techniques et administratifs est loin de se résorber. Complétées par celles données dans diverses notes et autres bilans sociaux, ces statistiques apportent un premier éclairage, partiel, sur les types d'emploi précaires dans le secteur public de l'ESR.

Selon l'enquête relative aux enseignants dits « non permanents » réalisée en 2014 auprès des établissements d'enseignement supérieur², ces enseignants représentent près d'un tiers des effectifs.

¹ L'état de l'emploi scientifique en France - Rapport 2014. <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid85344/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2014.html>

² Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur. Année universitaire 2013-2014. http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/47/6/Non_permanents_2013-2014_FINAL_386476.pdf

Dans cette catégorie sont comptabilisés les enseignants associés et invités, les lecteurs et maîtres de langue, les doctorants contractuels et les ATER, mais aussi des contractuels sur postes vacants du second degré, soit une diversité de situations qui ne relèvent pas



toutes de la précarité. Par exemple, l'accueil de professeurs invités, l'invitation de conférenciers et l'intervention d'experts professionnels non universitaires témoignent de la tradition d'ouverture et d'échange des universités et de leur dynamisme : ils ne sont donc pas au cœur de notre propos.

Dans sa note de janvier 2016³, la direction générale des ressources humaines de l'enseignement supérieur détaille la structure des effectifs au cours de l'année universitaire 2013-2014 et apporte un éclairage sur leur évolution au cours des vingt dernières années. Sur 92 300 enseignants en fonction dans les établissements publics d'enseignement supérieur, 56 900 appartiennent aux corps des enseignants-chercheurs titulaires (y compris les corps à statuts spécifiques), 13 100 sont des enseignants du second degré et 22 300 sont des enseignants non permanents (hors chargés d'enseignement vacataires, agents temporaires vacataires et invités). Les services du MENESR soulignent que l'effectif des enseignants non permanents s'est accru de 1,2 % entre 2013 et 2014 (+0,7 % pour les

³ Les personnels enseignants de l'enseignement supérieur du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche - 2013-2014. Note de la DGRH - Enseignement supérieur, n° 1, janvier 2016. http://cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/64/2/Note_de_la_DGRH_2013-2014_Final_532642.pdf

enseignants-chercheurs titulaires) et que les taux de croissances les plus élevés ont, pour la période 1994-2014, concerné les effectifs des enseignants non permanents (+54 %), suivi des maîtres de conférences (MCF, +45 %), des enseignants du second degré (+27 %) et des professeurs des universités (PU, +27 %).

UN PANORAMA LACUNAIRE

Ces données excluent cependant des catégories essentielles : la catégorie des contractuels recrutés par les établissements dans le cadre de l'article 19 de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités, dite loi LRU, qui introduit la faculté, pour le président, de recruter de nouveaux contractuels, pour une durée déterminée ou non, sur des fonctions particulières afin d'occuper des fonctions techniques ou administratives correspondant à des emplois de catégorie A ou d'assurer des fonctions d'enseignement, de recherche ou d'enseignement et de recherche (article L. -954-3 du Code de l'éducation) ; la catégorie des contractuels recrutés en l'absence de corps de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions (article 4 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984) ; et celle des chargés d'enseignement vacataires à propos desquels le ministère précise qu'« *au-delà des 30 513 enseignants non titulaires mentionnés dans le tableau, environ 135 000 chargés d'enseignement vacataires (CEV) et agents temporaires vacataires (ATV) délivrent des heures d'enseignement, le nombre d'enseignants titulaires s'élevant à 69 948.* »⁴

Le MENESR livre un panorama lacunaire de la situation des char-

gés d'enseignement vacataires. De son aveu même⁵, les remontées des établissements sont partielles, seuls cent un établissements sur cent quarante-sept ayant transmis des informations, qui plus est incomplètes. La réalité de l'emploi des chargés d'enseignement vacataires reste donc particulièrement opaque : tous, en effet, ne répondent pas à l'obligation d'avoir un emploi principal ; aussi les « faux vacataires » sont légion dans les universités qui trouvent là une main d'œuvre sous-payée, corvéable à merci, pour couvrir des besoins permanents d'enseignement que des titulaires en nombre insuffisant ne peuvent assurer. Le cumul des vacations dans plusieurs établissements est également monnaie courante, ceci depuis de nombreuses années. *De facto*, l'ancienneté de certains collègues dépasse largement six années et leur service d'enseignement excède 384 heures.

Aucune mention, enfin, n'est faite des « post-docs » que l'on voit se multiplier dans les laboratoires et qui, pour certains, se voient confier des tâches d'enseignement. C'est au détour d'une note que l'on apprend que cinquante-trois établissements, sollicités dans le cadre de l'enquête sur la *Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur*, ont répondu que : « 2 132 "agents contractuels" recrutés au titre de l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 assumeraient ce type de fonctions en 2013-

L'emploi précaire au CNRS et à l'INSERM en quelques chiffres

Au 31 décembre 2014 au CNRS*, la part des personnels permanents représente 76 % des effectifs (24 747 sur 32 544) de l'organisme, une proportion sensiblement supérieure à celle constatée globalement dans l'enseignement supérieur. 12 158 CDD ont travaillé au CNRS en 2014 : doctorants, post-doctorants, chercheurs, ingénieurs et techniciens ; s'y ajoutent 141 CDI chercheurs et IT (l'ensemble représentant 12 299 contractuels de droit public payés par le CNRS) et 772 vacataires dont la qualification n'est pas précisée (mais dont on peut penser qu'ils ont été affectés à des travaux de recherche rémunérés sous forme de vacations).

A l'Inserm**, la structure des emplois montre l'importance qu'a pris l'emploi précaire au sein de la catégorie des chercheurs (41 % des chercheurs sont contractuels) et, dans une moindre mesure, au sein de la catégorie des ITA (29,5 %). L'analyse de ces emplois révèle l'importance et la grande diversité des dispositifs de recours aux contractuels et des modes de financement. Ici comme ailleurs, les financements sur projet et programmes génèrent immanquablement de l'emploi précaire et un *turn over* important des personnels.

* Bilan social CNRS, 2014.

** Bilan social INSERM, 2014.

2014. Il s'agit notamment de personnels communément appelés "post-doctorants". »⁶ Là encore, cette population est peu définie par les statistiques ministérielles ; rien n'est dit des trajectoires professionnelles des personnes, des caractéristiques de leurs contrats, de leur ancienneté, de leur âge, de leurs champs disciplinaires...

Le poids des agents non titulaires correspond à près de 35 % des effectifs des personnels BIATSS (bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé). Parmi eux, 13 219

⁴ Bilan social des personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche 2013-2014, p.17 <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid90939/bilan-social-2013-2014-partie-enseignement-superieur-recherche.html>

⁵ Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur. DGRH-novembre 2014.

⁶ Situation des personnels enseignants non permanents affectés dans l'enseignement supérieur. DGRH-novembre 2014.

agents contractuels répondent à des besoins permanents, contre 20 041 effectuant des missions temporaires de remplacement et 7 112 bénéficiant d'un CDI. 34 600 de ces agents contractuels BIATSS exercent des fonctions correspondant à la filière des personnels ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF) soit 85,7 % des agents contractuels BIATSS relevant de l'enseignement supérieur.

« En 2013, les CDD constituent 19 % de l'ensemble des personnes physiques des EPST, les vacataires 1,3 % et les CDI 0,4 %. » Ainsi, le rapport 2014 sur l'emploi scientifique en France acte-t-il l'augmentation de l'emploi précaire dans tous les EPST (+ 8 % par rapport à 2008). Tous EPST confondus, les contractuels constituaient alors 17 % des chercheurs et 23 % des personnels de soutien (ingénieurs et techniciens). La situation est certes contrastée : si la part des chercheurs contractuels est faible dans un organisme comme l'INRA (1 %), elle est de 22 % à l'INSERM où le nombre de chercheurs et de personnels de soutien contractuels hors contrat doctoral atteint 35 % !

TRIPLE PRÉCARITÉ

Premier constat à la lecture de ces bilans sociaux : l'incomplétude des données, particulièrement frappante s'agissant du bilan social du MENESR. Il y a en effet de nombreux « trous noirs » dans le tableau de l'emploi scientifique que l'on nous donne à voir. Ainsi, les chargés d'enseignement vacataires et les chercheurs recrutés sur vacation sont des catégories oubliées des statistiques officielles. Aucun élément ne permet de reconstituer la « carrière » des précaires que sont les post-docs et les chercheurs, sans omettre les IT, recrutés sur des projets consécutifs.

Plus fondamentalement, la distinction entre besoins permanents et besoins temporaires apparaît brouillée au regard des pratiques des établissements de l'ESR : dans les faits, des besoins qui sont en réalité permanents sont faussement qualifiés de temporaires pour des raisons de coût, de type de financement, mais aussi par commodité. Qui n'a pas connu de

Les conséquences en sont une triple précarité : une précarité de l'emploi grandissante qui s'installe dans la durée ; une précarité salariale en raison des écarts de salaires entre titulaires et non titulaires qu'aggravent les interruptions de contrats ; et enfin une précarité sociale (accès au logement, recours à l'aide sociale, santé, retraite etc.).

Pour avoir une vision complète et documentée de l'emploi scientifique, il est urgent de :

- remettre à plat les indicateurs afin d'intégrer toutes les formes de précarité dans le bilan social du MENESR ;
- affiner notre connaissance des catégories post-docs, docteurs et IT sur fonctions de recherche et d'appui à la recherche et de leur trajectoire professionnelle ;
- définir un cadre et des indicateurs communs pour les bilans sociaux des universités et des organismes, consolidé au niveau national et permettant les comparaisons.

cas de contractuels ballottés de contrat en contrat mais effectuant en fait toujours les mêmes travaux de recherche au fil des années sans espoir de titularisation ni même de CDisation ?

Là encore, le bilan de la mise en œuvre du protocole Sauvadet et des politiques de recrutement dits « LRU » pour les personnels de l'ESR reste à faire. L'évaluation transparente des besoins pérennes et la connaissance de la réalité de l'emploi non statutaire sont nécessaires à la définition d'une véritable politique de « déprécarisation ». L'absence de volonté politique du MENESR de faire respecter les textes en vigueur, et son peu d'insistance pour obtenir des remontées d'informations précises et exhaustives, encouragent le contournement des textes et le bricolage institutionnel des établissements.

L'augmentation de l'emploi précaire dans le contexte de baisse des financements de l'ESR, fragilise à la fois la recherche et les conditions d'étude et de réussite des étudiants. Maintenir le potentiel scientifique français, stabiliser et sécuriser les équipes de recherche, insérer les docteurs mieux et plus rapidement, tout cela nécessite des financements pérennes et des emplois statutaires. Si l'âge moyen de recrutement des maîtres MCF est stable (trente-trois ans), plus du tiers des nouveaux recrutés sont des post docs (campagne 2014) mais la durée écoulée entre l'obtention du doctorat et le recrutement, ainsi que celle entre l'obtention de la qualification et le recrutement, s'allonge au fil du temps (voir l'enquête sur la précarité dans l'ESR de Sciences en marche, ce numéro).

Comment, enfin, atteindre l'objectif affiché de 3 % du PIB consacré à l'enseignement supérieur et à la recherche sans, notamment, un plan pluriannuel de création d'emplois scientifiques et la titularisation des personnels précaires, sans une réorientation du crédit d'impôt recherche vers la recherche publique ? Mettre fin à la précarité est plus que jamais une urgence sociale et politique.

La FSU avec les non titulaires de la Fonction publique contre la précarité

Philippe Aubry

Secrétaire national de SNESUP-FSU,
secteur Situation des personnels

Le 15 octobre 2015, la FSU a organisé une journée d'action avec les agents non titulaires (ANT) pour faire un état des lieux de l'emploi non titulaire dans la Fonction publique (FP) et porter ses revendications auprès des responsables politiques. À l'approche des débats à l'Assemblée sur la prolongation de deux ans du dispositif de recrutements réservés de la loi Sauvadet, il était important de rappeler que le projet ne résoudrait pas les causes d'exclusions que la FSU avait dénoncées (temps incomplet, emploi « occasionnel » ou vacation...).

La matinée a réuni cent cinquante syndiqué.e.s de la FP, dont plus d'une centaine d'ANT, en présence de Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU. Les témoignages venaient d'horizons très divers : fonction publique territoriale, culture, universités, GRETA¹ (95 % d'ANT !), enseignement scolaire et agricole... Des échanges fructueux ont mis en évidence des problématiques communes malgré des cadres d'emploi et des dispositions réglementaires différentes suivant les ministères et les établissements publics : pression, nécessité de « faire ses preuves » en permanence, traitement souvent empreint de mépris, diversité des contrats, réemploi aléatoire, isolement notamment face à de multiples contournements de la loi, difficultés d'accès aux formations, à la préparation de concours, à la protec-

tion sociale. Ils ont aussi fait émerger le constat que la loi Sauvadet n'a pas bloqué l'extension de la précarité puisqu'elle laisse de côté des secteurs entiers, en particulier celui des enseignants du supérieur et des chercheurs. Cette matinée a abouti à l'adoption d'un *Appel pour des emplois stables et pérennes*².

L'après-midi, la FSU a été reçue, avec des délégations de contractuels, dans les ministères (FP, MENESR, Travail, Agriculture, Justice) et par des groupes parlementaires. Des sénateurs ont ainsi reconnu ne pas avoir mesuré l'ampleur de la précarité, quand bien même ils étaient sensibilisés à la question, et ont proposé d'intervenir par différents moyens. La délégation FSU a demandé que la loi soit plus prescriptive auprès des employeurs publics. Si la FP territoriale est principalement mise en cause pour la multiplicité d'employeurs et les disparités de traitement auxquels elle soumet les salariés, l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) ne sont pas épargnés. Rappelons cependant que l'amélioration de la situation des ANT dépend essentiellement de dispositions réglementaires, sous la seule responsabilité du gouvernement. Pour le cabinet de la ministre de la FP, certains comportements de l'administration ou des employeurs sont inadmissibles. Il a assuré vouloir recueillir tous les dysfonctionnements pour corriger les anomalies. La secrétaire générale de

la FSU a dénoncé la recherche de services rendus à moindre coût et insisté pour que soient conduites, au niveau approprié et sans attendre, les concertations nécessaires à l'élaboration de mesures répondant à la situation réelle des services et des personnes.

Le 15 octobre a mobilisé avec succès les non titulaires syndiqués. Il a libéré la parole des « invisibles » sans qui le service public ne fonctionnerait pas et a porté cette parole auprès des représentants de l'État, renforçant ainsi les revendications de notre fédération pour améliorer les conditions de travail des ANT et résorber la précarité. En février, le congrès fédéral du Mans s'est engagé à donner des suites à cette journée afin d'obtenir l'ouverture de discussions. Les instances de la FSU travaillent maintenant à l'élaboration d'initiatives concrètes. Imposer des mesures significatives et l'arrêt de dérogations à la règle de l'occupation des emplois publics par des fonctionnaires passe par une mobilisation élargie, avec la participation active des titulaires. Ceux-ci ne peuvent se satisfaire d'un service public faisant appel à la précarité pour faire toujours davantage avec des budgets insuffisants. Cette orientation des politiques publiques va de pair avec les attaques contre leurs statuts. Dans l'ESR notamment, les représentants des chercheurs et enseignants du supérieur doivent la combattre énergiquement et demander les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

¹ Un Greta (acronyme pour groupement d'établissements) est un groupement d'établissements publics locaux d'enseignement (EPL) qui fédèrent leurs ressources humaines et matérielles pour organiser des actions de formation continue pour adultes.

² Disponible sur <http://www.fsu.fr/Contre-la-precarite-dans-la.html>

L'université dans le cyclone libéral : une réalité internationale et un défi pour le syndicalisme

La comparaison internationale, en particulier quand elle s'applique à nos voisins européens ou aux Américains, est souvent utilisée comme un argument pour rendre la France honteuse de son code du travail et de son statut de la fonction publique. La situation de l'emploi dans l'enseignement supérieur et la recherche n'échappe pas à cette règle. La comparaison est édifiante. Le cyclone libéral déstabilise partout l'université, précarise l'emploi et défie le syndicalisme d'adapter ses modalités de recrutement et de combat à un nouveau prolétariat intellectuel. Quelques exemples concernant l'Angleterre, l'Allemagne, les États-Unis, le Québec, le Portugal sont donnés dans les textes et analyses présentés ici. Est aussi annoncée l'initiative mondiale sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche, prévue sous forme de journée fin 2016.

Fenêtres sur l'Angleterre, l'Allemagne et les États-Unis

Nous reproduisons ci-après, avec l'aimable autorisation de l'Agence éducation formation (AEF¹), deux articles d'Anne Roy. L'un est une interview de Simon Renton, président du syndicat britannique *University and College Union*, réalisée le 5 novembre 2014 à la veille d'une manifestation contre la précarité dans l'enseignement supérieur et plus particulièrement contre les contrats « zéro-heure ». L'autre est une brève reprenant l'interview de la ministre allemande de la recherche, Johanna Wanka, qui explique au quotidien *Süddeutsche Zeitung* qu'il devient nécessaire d'augmenter la durée des contrats des doctorants afin qu'ils correspondent au temps nécessaire à leur promotion.

Nous ajoutons à ces deux fenêtres sur l'Angleterre et l'Allemagne, un aperçu de la situation américaine, affrontant la diminution alarmante des positions « tenured » (assurant la stabilité de l'emploi de professeur d'université), selon les termes mêmes de l'*American Association of University Professors* (AAUP) dans son rapport *Contingent Appointments and the Academic Profession*.

ROYAUME-UNI : L'UNIVERSITÉ EST LE « PLUS IMPORTANT FOYER DE PRÉCARITÉ APRÈS L'HÔTELLERIE-RESTAURATION »

AEF : *L'University College Union (UCU)² appelle à une manifestation contre la précarité dans l'enseignement supérieur le 5 novembre. Que visez-vous en particulier ?*

Simon Renton : Il s'agit pour nous de faire comprendre aux dirigeants



des universités que les contrats précaires sont mauvais pour leur institution et pour la formation des étudiants. Nous nous mobilisons en premier lieu contre les

« contrats zéro heures », qui permettent d'employer des professeurs sans fixer de durée de travail : les employeurs peuvent les appeler quand ils veulent, ou ne pas les appeler à d'autres moments. Nous considérons que l'enseignement supérieur est le deuxième foyer de précarité après l'hôtellerie-restauration. Par ailleurs, beaucoup de nos chercheurs ont des contrats extrêmement précaires, qu'il s'agisse de « contrats zéro heure » ou de contrats dont la

¹ L'AEF est une agence de presse spécialisée sur les champs de la jeunesse, de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche de l'emploi et de la formation professionnelle (www.aef.info).

² L'*University and College Union* (UCU), le plus grand syndicat de l'enseignement supérieur britannique, compte 116 000 membres.

durée de travail n'a rien à voir avec le temps qu'ils consacrent effectivement à la recherche. Mais c'est particulièrement vrai pour les professeurs. De façon plus générale, la précarité touche toute l'université où l'on trouve des personnes très qualifiées qui ont de plus en plus de très mauvais contrats de travail.

AEF : Combien de personnes ces types de contrats concernent-ils, d'après vous ?

S.R : Quand nous avons essayé d'obtenir des chiffres, ceux qui nous étaient fournis étaient inexacts. Il y a une raison à cela, c'est que de nombreuses personnes dans les universités ont plusieurs contrats de recherche, d'où le danger de les compter deux fois. Mais souvent aussi, les employeurs donnent différents noms à ces contrats ce qui fait qu'ils ne figurent pas dans les chiffres qu'ils nous donnent. D'après nous, dans certaines institutions, la majorité des professeurs du premier cycle ont des contrats d'une façon ou d'une autre non sécurisés. Soit, dans le cas le plus extrême, des contrats zéro heure. Soit un contrat court sur quelques mois, ou pour la plupart du temps un an, de sorte que lorsque l'été arrive, ils ne savent pas s'ils seront réembauchés à la rentrée suivante. Ou encore des personnes, dans la recherche, dont le contrat dépend uniquement de projets financés par des charités ou des conseils nationaux et s'arrête quand l'argent est épuisé.

AEF : Cette situation est-elle nouvelle ?

S.R : Elle n'est pas nouvelle si on considère l'économie dans son ensemble : cela fait des années que des travailleurs manuels sont sur ce type de contrats. Mais c'est relativement nouveau, et en augmentation ces dernières années, dans les *colleges* et les universités. Ceci est lié au fait que, dans tous

les secteurs, les syndicats ne sont plus aussi forts qu'avant. Mais cela est aussi dû à ce que le financement central de l'enseignement supérieur par le gouvernement est devenu moins prédictible et que le financement des universités a diminué. Le gouvernement britannique n'a pas donné autant d'importance à l'université que les gouvernements français ou allemand et plus généralement des pays concurrents où les gouvernements prennent l'enseignement plus au sérieux.

D'après l'UCU, 46 % des universités et 60 % des *colleges* britanniques ont recours au « contrat zéro heure ». Par ailleurs, toujours d'après l'UCU, « 68 % du personnel de recherche dans les universités dépendent de contrats à durée déterminée ».

AEF : Le gouvernement britannique communique pourtant beaucoup autour du financement de la recherche et de l'innovation...

S.R : Il y a des domaines particuliers pour lesquels il est très enthousiaste. C'est le cas de la recherche qui a des applications technologiques et un potentiel de retour économique. Mais le gouvernement se montre beaucoup moins enthousiaste pour financer la recherche exploratoire ou fondamentale. Vous vous souvenez de Peter Higgs qui a découvert le boson de Higgs ? Il est employé à l'université d'Édimbourg. Selon lui, si les règles actuelles avaient eu cours quand il a fait sa découverte, il n'aurait plus été employé par cette université parce que ses recherches n'avaient pas d'impact économique immédiat - il y a dix ou quinze ans, son importance a été reconnue. Ce qui est vrai pour un lauréat du prix Nobel doit être vrai, à plus forte raison, pour un grand nombre de personnes.

AEF : Y a-t-il des domaines de recherche plus exposés à la précarité ?

S.R : Oui : la recherche qui est financée en dehors de l'université. Les projets de recherche en médecine ou en sciences naturelles emploient plus de chercheurs avec des contrats précaires, parce qu'ils dépendent de financements extérieurs à l'université.

AEF : Que revendiquez-vous ?

S.R : Nous voudrions que tous les personnels de l'université soient en situation de planifier leur carrière, d'avoir de la visibilité sur un an ou deux. À moins de cela il est par exemple impossible d'emprunter de l'argent pour acheter un appartement, ce qui est très important au Royaume-Uni où il y a peu de logements en location. Pour cela, il faut faire la preuve que vous allez être employé l'an prochain et l'année suivante. Nous ne demandons pas une garantie d'emploi permanent, parce que c'est de toute évidence impossible. Nous demandons un niveau normal d'assurance. Sans cela, la profession perd son attractivité. C'est ainsi que des gens qui devraient travailler comme personnel académique au Royaume-Uni vont aller chercher un emploi aux États-Unis ou dans un endroit où ils peuvent enseigner en anglais comme les Pays-Bas ou les pays scandinaves. La plupart des professionnels des universités pourraient gagner plus d'argent en faisant autre chose. Ils restent parce qu'ils aiment et respectent l'enseignement en soi et qu'ils aimeraient faire quelque chose d'utile socialement. Dans la plupart des cas, ce n'est même pas plus cher pour les employeurs de donner des contrats moins précaires - ils ont juste besoin qu'on les convainque de faire cet effort.

AEF : Vous démarrez également une mobilisation autour des pensions de retraite. Quel en est l'enjeu ?

S.R : Concernant les pensions, nous commençons une période de boycott de l'évaluation à partir du 6 novembre. Nos employeurs proposent de réduire les pensions que nos membres reçoivent quand ils sont à la retraite. Comme nous considérons les pensions comme un salaire, cela revient à une diminution de salaire – il s'agit d'un salaire

pour un travail qui a été accompli des années auparavant dans le cadre d'un contrat particulier et, à présent, nos employeurs reviennent sur ce dernier. Cela concerne les professionnels de l'université – professeurs, chercheurs – dans les anciennes universités, soit soixante-huit institutions au Royaume-Uni.

AEF : Sur l'un et l'autre sujet, avez-vous le sentiment d'être entendus ?

S.R : De nombreux présidents d'uni-

versité se sont déjà démarqués, déclarant publiquement être en faveur de certaines de nos revendications sur les pensions : c'est le cas, entre autres, du vice-chancelier d'Oxford et de Cambridge. Concernant la précarité, nous avançons dans la bonne direction mais il nous faut continuer à pousser nos revendications. Nous avons maintenant obtenu l'accord du Labour qui s'est engagé à prendre des dispositions contre la précarité s'il parvient au gouvernement après les élections générales l'an prochain.

ALLEMAGNE : LA MINISTRE DE LA RECHERCHE VEUT MODIFIER LES CONTRATS DES CHERCHEURS POUR LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ

« Il est indiscutable que plus de la moitié des scientifiques sont occupés moins d'un an à l'occasion de leur premier contrat », déclare la ministre allemande de l'Éducation et de la Recherche, Johanna Wanka, dans une interview parue dans la *Süddeutsche Zeitung* le 19 janvier 2015. D'après le quotidien, elle souhaite « orienter la durée du contrat » des doctorants de façon à ce qu'elle coïncide au

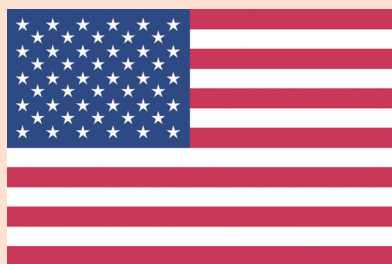


temps « généralement nécessaire » à une promotion – soit « rarement moins de trois ans » – via une révi-

sion, en cours de finalisation, de l'actuelle loi sur les contrats à durée déterminée en recherche. Par ailleurs, la ministre souhaite que les contrats « courent sur une durée équivalente à celle des projets soit, en règle générale, plusieurs années ». En conséquence, détaille le journal, les universités ne pourraient plus avoir recours à des contrats à durée déterminée pour des « tâches durables ».

ÉTATS-UNIS : PRÉCARITÉ ET RELANCE DU SYNDICALISME DANS LES UNIVERSITÉS

La dégradation de l'emploi stable dans les universités a atteint un taux alarmant selon l'*American Association of University Professors* (AAUP) : le nombre de « *contingent faculty positions* » c'est-à-dire d'emplois à temps partiels (parfois sans protection sociale) ou complets mais non stables croît à mesure que celui des « *Full-Time Tenured Faculty* » et « *Full-Time Tenure-Track Faculty* » diminue considérablement³. L'AAUP⁴ souligne



le danger qui en résulte pour la liberté académique qui, aux États-Unis comme en France, exige une stabilité de l'emploi : « *The proportion of faculty who are appointed each year to tenure-line positions is declining at an alarming rate. Because faculty tenure is the only secure protection for academic freedom in teaching,*

research and service, the declining percentage of tenured faculty means that academic freedom is increasingly at risk. Academic freedom is a fundamental characteristic of higher education, necessary to preserve an independent forum for free inquiry and expression, and essential to the mission of higher education to serve the common good. » La rotation des personnels enseignants, l'investissement inégal dans l'institution qui en est la conséquence sont, en outre, une menace sur la qualité de l'enseignement supérieur, estime le rapport. C'est donc finalement la mission de l'enseignement supérieur et de la recherche pour servir le bien commun qui est en cause.

³ John W. Curtis. *The Employment Status of Instructional Staff Members in Higher Education*, printemps 2011. Réactualisé en avril 2014. <http://www.aaup.org/sites/default/files/files/AAUP-InstrStaff2011-April2014.pdf>

⁴ <http://www.aaup.org/report/contingent-appointments-and-academic-profession>



À cette situation répond une réorganisation du syndicalisme universitaire. Dans son texte sur le syndicalisme dans les universités américaines, Jean-François Mela⁵ fait le lien entre la précarisation de l'enseignement supérieur américain telle qu'elle est décrite dans le rapport de l'AAUP et l'évolution de la syndicalisation : « On assiste à la fin d'une époque où la réalité professorale des universités américaines paraissait stable, enviable et sans accroc, notamment grâce à la « tenure ». Mais l'augmentation des effectifs et la différenciation des missions aboutit aujourd'hui à une fracture entre une aristocratie centrée sur la recherche, relativement de moins en moins nombreuse, bien payée, et d'un autre côté un « tiers-état » d'enseignants de très bon niveau mais de statuts instables et privés d'une liberté académique réelle. On a donc un grand différentiel de situations, de salaires, de prérogatives. Ce « tiers-état » est une population essentielle à la pluralité des tâches des universités (la qualité d'une université c'est aussi la qualité

de ce « tiers-état »), et il est devenu aujourd'hui globalement majoritaire. Mais on n'est pas comme dans une entreprise industrielle avec séparation stricte des catégories, de leurs activités, de leurs pouvoirs. L'équilibre entre elles fait problème. La relance du syndicalisme universitaire s'inscrit dans le contexte de cette fracture ».

Cette relance vient de la syndicalisation des personnels précaires à laquelle s'est consacré le *Service Employees International Union* (SEIU), syndicat phare des travailleurs du tertiaire qui s'est lancé, depuis peu, à l'assaut des universités américaines, comme porte-drapeau des catégories d'enseignants les moins protégées. Ce type de syndicalisme s'oppose à celui que prône l'AAUP - *American Federation of Teachers* (AFL-CIO) : la constitution de grands syndicats regroupant toutes les catégories de personnels (précaires et stables) de l'enseignement supérieur et la recherche.

Le succès du SEIU à l'université se construit dans un contexte dif-

ficile où le rôle de négociateur des syndicats est attaqué. Les syndicats américains, en effet, négocient les conventions collectives (*collective bargainings*) donc les salaires, les régimes sociaux et les conditions de travail, mais de manière différente selon qu'il s'agit d'institutions privées ou publiques. Or ce rôle s'est vu contesté dans les universités privées par une décision de la Cour suprême datant de 1980, auquel vient encore s'ajouter un discours anti-syndicalisation de certaines directions d'université qui estiment que le pouvoir de négociation du syndicat vient concurrencer le rôle du *Senate* au sein de ces mêmes universités.

La précarisation des emplois de l'enseignement supérieur américain pourrait donc freiner le mouvement de désyndicalisation des universitaires américains, constant depuis la seconde guerre mondiale, mais au prix, peut-être, d'une réorganisation des syndicats eux-mêmes.

⁵ Un syndicalisme de type nouveau dans les universités américaines. Voir : <http://jfmela.free.fr/jfmblog/?p=340>

Fenêtres sur le Québec

AVEC L'IMPOSITION DU MODÈLE ENTREPRENEURIAL À L'UNIVERSITÉ : LA PRÉCARITÉ GUETTE LES PROFESSEURS AU QUÉBEC

Jean-Marie Lafortune, président de la Fédération québécoise des professeurs d'université (FQPPU) et Hans Poirier, professionnel de recherche de la FQPPU.

« *Qui n'existe ou ne s'exerce que par une autorisation révocable ; qui n'offre nulle garantie de durée, de stabilité, qui peut toujours être remis en cause ; qui est d'une sécurité douteuse* »⁶. Les définitions convenues de l'adjectif « précaire » semblent aux antipodes du caractère permanent conféré au statut de professeur d'université. Or, le passage d'une conception de l'université comme service public à un modèle entrepreneurial a pour effet de précariser tous les membres de la communauté universitaire, incluant le corps professoral.

Depuis le Rapport Parent⁷, les universités québécoises ont adopté un modèle singulier, répondant à la nécessité d'une part, de former une main-d'œuvre qualifiée dans de nombreux domaines et, d'autre part, de soutenir l'établissement d'une élite intellectuelle francophone susceptible de contribuer à l'essor de la société québécoise. Toutefois, ses auteurs n'ont pas cherché à encourager l'intervention de l'État de la même façon pour les universités qu'elle l'a fait pour l'école primaire et secondaire. Au nom des principes de liberté et d'autonomie, le rapport recommandait à l'État québécois de soutenir financièrement une partie



importante des activités des universités tout en acceptant de ne pas s'ingérer dans leur prise de décision. Il rejetait donc à la fois le modèle d'université d'État répandu en Europe et celui d'université privée qui prévaut en Amérique du Nord⁸.

Outre le fait qu'elles soient autonomes en dépit d'un financement public considérable, ce qui les distinguait jusqu'à récemment, les universités québécoises ont une gestion collégiale, voire une co-gestion, qui place la communauté universitaire en général et les professeurs en particulier au cœur de la prise de décisions⁹.

L'université comme service public

La typologie des universités peut se décliner en quatre modèles¹⁰ : **l'université libérale**, comme « *lieu de transmission d'un savoir qui est lui-même sa propre fin* » et dont les idées et les œuvres sont le patrimoine de l'humanité ; **l'université scientifique**, d'inspiration humboldtienne, dont la mission est la recherche de la vérité par l'entremise de l'activité scientifique et qui reconnaît l'exercice de la liberté académique comme une « *condition essentielle de sa créativité* » ; **l'université comme service public**, cherchant à combiner

pertinence sociale, économique et culturelle. Ce modèle est caractérisé par « *une symbiose entre l'action et la réflexion, [...] ce qui en assure l'insertion sociale et en fait un foyer du progrès* » ; enfin, **l'université entrepreneuriale**, orientée vers l'innovation technologique et sociale, établissant des partenariats avec les entreprises et se caractérisant par une compétition entre les établissements.

De la fin des années 1960 aux tournant des années 2000, le modèle privilégié par les universités québécoises fut celui du service public. En raison de leur tâche, qui comprend l'enseignement, la recherche-création et le service à la collectivité, les professeurs se sont inscrits au cœur d'une mission orientée vers le bien commun. Dans ce cadre, la permanence accordée aux professeurs a fait office de pacte social alors que les études universitaires demeuraient accessibles à tous ceux qui avaient l'intérêt et le talent pour s'y engager.

L'université-entreprise

Au cours des deux dernières décennies, le glissement de l'université vers un modèle entrepreneurial s'est accéléré au Québec à la faveur d'une convergence de facteurs. D'abord, l'offre en matière d'éducation supérieure s'est mondialisée, ce qui a favorisé une plus grande compétition entre les institutions universitaires. Les économies québécoises et canadiennes se sont orientées de plus en plus vers la nécessité de produire un savoir appliqué, ce qui a entraîné une réorientation des politiques publiques, où l'innovation occupe aujourd'hui une place centrale. Finalement, les politiques d'austérité ont provoqué une diminution importante du financement public des universités, qui ont diversifié

⁶ Larousse (2016). Définitions : précaire. Dictionnaire de français Larousse. En ligne : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/precaire/63295>. Consulté le 10 mars 2016.

⁷ Publié en trois tomes de 1963 à 1966, le rapport de la Commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec, mieux connu sous le nom de Rapport Parent, a établi les bases du système public d'éducation en procédant à une véritable « nationalisation ».

⁸ Lucier, Pierre. (2006). *L'université québécoise : figures, mission, environnements*. Lévis : Presses de l'Université Laval, 179 p.

⁹ *Idem*.

¹⁰ Voir Lessard, Claude (2012). *Modèles d'université et conceptions de la qualité : pour une université plurielle et capable d'en témoigner*. Conseil supérieur de l'éducation, 29 novembre 2012, 20 p.

leurs sources de revenu en s'ouvrant davantage à l'investissement privé et en stimulant les partenariats de recherche susceptibles de mener à des résultats brevetables et commercialisables¹¹. On a aussi cherché à augmenter les droits de scolarité exigés des étudiants, qui sont désormais perçus comme des clients.

En plus de compromettre le caractère public des établissements, cette dérive entrepreneuriale affecte le corps professoral. Le nombre de professeurs diminue en raison d'un gel d'embauche et du fait que les postes libérés par les départs à la retraite ne sont pas systématiquement comblés, malgré un accroissement considérable de la fréquentation étudiante, en particulier aux 2^{ème} et 3^{ème} cycles. Les professeurs voient ainsi leur tâche s'alourdir de façon considérable. De même, ceux qui œuvrent dans des disciplines qui n'ont pas de fort potentiel de rentabilité commerciale sont précarisés et peinent à obtenir des fonds pour poursuivre leurs travaux¹².

Le mode de gestion collégial est peu à peu remplacé par un mode de gestion hiérarchique. Au nom de principes de gestion importés de l'entreprise privée, les membres de la communauté universitaire sont marginalisés au sein des instances décisionnelles au profit de personnes issues des milieux socio-économiques, quoi ne connaissent souvent rien au fonctionnement des institutions. En dépit du personnel académique

qui s'amenuise, le nombre de cadres et d'adjoints de direction ne cesse d'augmenter, accaparant des ressources rares destinées aux activités d'enseignement et de soutien à la recherche¹³.

Judiciarisation grandissante

Enfin, la liberté académique, enchâssée dans les conventions collectives, est mise à mal par la judiciarisation grandissante des relations de travail. À titre d'exemple, un tribunal d'arbitrage a récemment tranché en faveur de l'administration de l'université du Québec en Outaouais (UQO) dans un litige qui l'opposait au syndicat des professeurs et qui portait, entre autres, sur la prise de parole publique par des professeurs au cours de la grève étudiante de 2012. Dans son jugement, le juge a reconnu que les professeurs jouissent effectivement de la liberté académique dans le cadre de leurs fonctions d'enseignement

et de recherche, mais que ce principe est subordonné à l'obligation de loyauté envers l'employeur, tel que l'énonce le code du travail du Québec, lorsqu'ils s'expriment *extramuros*. Cet exemple illustre les transformations inhérentes au modèle entrepreneurial et leur impact sur la vie académique. L'université-entreprise doit se conformer aux règles qui prévalent dans les autres

domaines d'emploi, sans égard pour son histoire, son autonomie et pour la liberté nécessaire au plein accomplissement de sa mission. Heureusement, de plus en plus de voix s'élèvent pour dénoncer l'établissement d'une culture d'entreprise au sein des universités et pour réaffirmer une vision différente de l'éducation supérieure¹⁴, fidèle au principe d'autonomie universitaire telle que la concevait le Rapport Parent, ainsi qu'à l'héritage du modèle d'université publique.

Dans ce contexte, l'action syndicale demeure le principal véhicule pour réhabiliter la mission historique des institutions tant auprès des dirigeants, des responsables politiques que de l'opinion publique. Pour ce faire, une mobilisation des professeurs d'université et une solidarité avec les autres corps d'emploi est primordiale, malgré une surcharge de travail¹⁵ qui rend cette mobilisation difficile.



Nonobstant les succès mitigés du recours aux tribunaux obtenus jusqu'à maintenant par les syndicats universitaires, le fait que les groupes antisyndicaux et les administrations utilisent dorénavant la voie juridique – notamment par le biais d'injonctions – pour faire invalider des décisions prises collectivement

par des assemblées légitimes, ou encore pour bafouer le principe de liberté académique, appelle un repositionnement stratégique en cette matière. Une réflexion sur les gains envisageables par la voie du droit s'impose dans un proche avenir.

¹¹ Pour un aperçu des conséquences que ce changement de modèle a eu sur l'Université McGill, voir Chan, Adrienne et Donald Fischer (2006). *Academic Culture in Canadian Universities: The Contexts of Change*. In *Les transformations des universités du XIII^{ème} au XXI^{ème} siècle*. Yves Gingras et Lyse Roy (dir.). Québec : Presses de l'Université du Québec, p.175-203.

¹² Voir Racine, Jules et Hans Poirier (2016). *Le financement de la recherche universitaire au Québec : évolution et enjeux*. Montréal : FQPPU, 34 p.

¹³ FQPPU (2014). *Propositions de la FQPPU à l'égard du projet de loi 15*, 16 p.

¹⁴ Baillargeon, Normand (2011). *Je ne suis pas une PME : plaidoyer pour une université publique*. Montréal : Les Éditions Poètes de brousse, 90 p.

¹⁵ Voir le fascicule intitulé *Le défi des conciliations : s'épanouir... s'épuiser*, FQPPU (2014). Montréal : FQPPU, 38 p.

LA PRÉCARITÉ INSTITUTIONNALISÉE : LES PERSONNES CHARGÉES DE COURS AU QUÉBEC

Sylvain Marois, vice-président regroupement université, Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)

« La montée des valeurs néolibérales a un impact direct sur l'évolution du marché du travail. Depuis 1980, le monde du travail ne cesse de se détériorer : précarisation, déréglementation, mondialisation, qui sont souvent perçues comme des phénomènes inévitables et admissibles. »¹⁶

Au Québec, le début des années 1980 correspond à la syndicalisation massive des personnes chargées de cours¹⁷. Depuis, de 30 % à 60 % de l'enseignement de premier cycle dans les universités québécoises est assumé par des contractuels. Ils sont aussi de plus en plus nombreux à enseigner aux cycles supérieurs¹⁸ et à occuper diverses fonctions au sein des universités. Ce phénomène est présent partout au Canada, mais les conditions de travail varient énormément d'une province à l'autre et celles du Québec sont généralement plus avantageuses. Cela dit, *« les conditions de travail des personnes chargées de cours restent mal assurées et la rémunération est inéquitable par rapport à celle des professeurs réguliers. L'accès à des postes permanents est difficile, même après de nombreuses années de service, faute de passerelles et de droits »¹⁹*. Certes, la précarité s'incarne dans la contractualisation, mais aussi dans la marginalisa-

tion au sein de la vie universitaire, dans l'absence de la participation à la gestion des programmes, même là où ils enseignent, ainsi qu'aux processus décisionnels de manière générale.

Cette « reconnaissance » est extrêmement importante. Il aura fallu attendre le rapport du Conseil des universités sur la situation des enseignants à temps partiel, paru en 1989, pour avoir un portrait d'ensemble de la situation. Le Conseil constatait non seulement le grand nombre de personnes chargées de cours, mais aussi son augmentation. Il recommandait la stabilisation de ces emplois ainsi que la réduction du nombre de contractuels. Or, c'est le contraire qui s'est produit. Par la suite, dans les années 1990, le ralentissement, voire la stagnation de l'embauche de professeurs permanents, en conjonction avec des compressions dans les budgets de fonctionnement des universités, institutionnalisera le recours aux contractuels. On verra les professeurs se tourner, pour des raisons évidentes, vers les cycles supérieurs et la recherche, laissant le premier cycle aux chargés et chargées de cours, où le nombre d'étudiants par classe ne cesse depuis d'augmenter.

Fondamentalisme managérial

Bien que les enseignants contractuels aient toujours été présents dans les universités, sous divers noms et statuts, c'est la massification et la démocratisation de l'enseignement supérieur, phénomène survenu dans les années 1970, qui sont responsables de l'explosion de leur embauche. *« En 1987-1988, le nombre de chargés de cours dans les universités québécoises avait déjà dépassé celui des professeurs (8 942 contre 6 651) et les premiers dispen-*

saient environ 40 % des cours »²⁰. La présence des contractuels n'est donc pas un phénomène nouveau ou passager.

Toutefois, ce qui a changé au cours des dernières décennies, c'est le mode de gestion de nos universités. Une « gouvernance » néolibérale et marchande reposant sur le fondamentalisme managérial a lentement remplacé la collégialité. Dans ce cadre, les personnes chargées de cours sont devenues, parmi la panoplie de recettes tirées de l'entreprise privée, une solution au sous-financement de l'enseignement supérieur. Car il faut le rappeler, les contractuels font parfois le même travail qu'un professeur permanent. Ils enseignent, publient, font de la recherche, occupent de plus en plus de postes administratifs, dirigent des mémoires et des thèses, sont sollicités par les médias... pour une fraction de la rémunération d'un professeur régulier. *« Par exemple, en 2004-2005, la part allant aux personnes chargées de cours représentait 8,7 % de la masse salariale dans les universités, par rapport à 40 % pour les professeurs. »²¹* Aujourd'hui encore, à l'Université Laval par exemple, les chargés de cours donnent plus de la moitié des cours pour moins de 10 % du budget.

En somme, la contractualisation croissante des enseignants universitaires est insidieuse et perverse. Les quelque quinze mille personnes chargées de cours du Québec méritent qu'on les défende et sont en droit de s'attendre à ce qu'on améliore leurs conditions de travail, mandat qu'assume la FNEEQ.

¹⁶ *La profession enseignante à l'heure de la mondialisation*, FNEEQ, 2003, p. 6.

¹⁷ Nous utilisons l'expression « chargé de cours » au Québec, qui désigne tous les enseignants universitaires contractuels, soit environ 15 000 personnes, dont près de 13 000 sont regroupées à la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ). Il faut savoir qu'un large pourcentage des personnes chargées de cours est constitué de spécialistes qui travaillent dans leur domaine et qui sont parfaitement heureux avec leur statut d'enseignant intermittent.

¹⁸ À l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC), par exemple, 20 % des cours de maîtrise et 17 % des cours au doctorat sont donnés par des personnes chargées de cours.

¹⁹ *La profession enseignante à l'heure de la mondialisation*, FNEEQ, 2003, p. 19.

²⁰ *La précarité chez les enseignants universitaires contractuels*, Carnets universitaires FNEEQ, Marie-Pierre Boucher, 2014, p. 8.

²¹ *Idem*, p. 9.

PRÉCARITÉ ET AUSTÉRITÉ : UN MARIAGE MALHEUREUX POUR LA RECHERCHE

Bernard Gaucher et **Claude Fortin**, président et vice-présidente Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU).

Au Québec, les professionnels de recherche paient un lourd tribut pour participer à l'avancement de la science. Leur statut d'emblée vulnérable est encore fragilisé par les restrictions budgétaires. Quel avenir pour ces gardiens des laboratoires ?

« Il y a dix ans, j'aurais encouragé n'importe qui à devenir professionnel de recherche. J'aimais tellement ce travail ! Je ne savais pas à quel point il était précaire. J'étais entouré de collègues en fin de carrière. Aujourd'hui, les gens expérimentés sont licenciés par pénurie de fonds ou désillusionnés au point de démissionner. Et les jeunes hésitent à s'engager dans cette voie désertée. » Ce témoignage d'un fidèle employé d'un centre de recherche québécois illustre le malaise vécu par la majorité des professionnels de ce secteur. Depuis quelques années, les conditions de travail se dégradent dans les laboratoires. Ce fait préoccupe la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU)²², dont la moitié des membres œuvrent en science.

Au Québec, quelque 2 500 personnes contribuent aux activités de recherche à titre de professionnel. Elles sont majoritairement de sexe féminin (57 %) et en début de carrière (43 % ont 35 ans ou moins). Hautement qualifiées (80 % détiennent une maîtrise et 25 % un doctorat), elles coordonnent des projets, encadrent des étudiants, réalisent des expériences, rédigent

des articles ou des rapports de recherche. Ces lourdes responsabilités les poussent souvent à travailler au-delà de 9 h à 17 h.

Bien formés et mal traités

En 2013, une étude sur la situation des professionnels de recherche réalisée auprès de plus de mille personnes révélait des faits troublants²³. Plus de 72 % des répondants avaient signé un contrat à durée déterminée, souvent inférieure à un an. Quelque 18 % avaient connu le chômage au cours des cinq dernières années. Autour de 82 % estimaient faible leur sécurité d'emploi et 88 % ne voyaient aucune perspective de promotion. La précarité frappe ainsi durement ce corps d'emploi soumis aux aléas du financement de la recherche, qui a des effets directs sur l'embauche et la durée des contrats.

Les professionnels sont habitués de « jongler » avec ces contraintes. Mais celles-ci sont toujours plus lourdes. Le gouvernement québécois poursuit, depuis 2010, une politique d'austérité qui s'est intensifiée depuis l'élection du premier ministre Philippe Couillard, en avril 2014²⁴. Les mesures imposées seraient les plus rigoureuses du monde après celles du Japon et de l'Australie²⁵, et de nature à freiner la croissance économique. Ses restrictions ont notamment privé les universités de 737 millions de dollars entre 2012 et 2015²⁶.

²³ Étude sur la situation des professionnels de recherche dans les universités et les centres affiliés du Québec, Alliance de recherche universités-communautés – Innovations, travail et emploi, décembre 2013. <http://www.fppu.ca/wp-content/uploads/2014/02/%C3%89tude.pdf>

²⁴ Le choix de l'austérité, Éric Pineault, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, juin 2015. <http://iris-recherche.qc.ca/blogue/le-choix-de-l-austerite>

²⁵ L'austérité budgétaire : définition, calcul et conséquences, Pierre Fortin, présentation aux HEC Montréal, février 2015. https://www.dropbox.com/s/jmgiuaw4tk2bviz/PFortin_Aust%C3%Agrit%C3%Ag_HEC_0215.pdf?dl=0

²⁶ On achève bien les universités !, Jean-Marie Lafortune, Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université, La Presse+, 28 septembre 2015. http://plus.lapresse.ca/screens/5bbbb85e-f090-4f4c-9335-6145c7520d7f_o.html

Une union infertile

Quand l'austérité se marie à la précarité, ça ne fait pas des enfants forts ! Les subventions de recherche sont moins nombreuses et les montants alloués moins généreux. Les emplois de qualité se raréfient, poussant des professionnels de recherche à l'exode vers le marché privé. D'autres sont remerciés – et pas avec une gerbe de fleurs. Les femmes sont plus touchées que les hommes. Elles occupent plus souvent un poste à temps partiel (33 % contre 20 %). Seulement un quart de ces dames gagnent plus de 55 000 \$ par an contre près de la moitié de ces messieurs.

Depuis plusieurs mois, la FPPU accentue ses efforts pour redresser cette situation aussi inique que stérile. Nous avons rencontré des représentants de la classe politique, de la haute direction des universités et des centres de recherche. Nous proposons d'allonger la durée moyenne des contrats de trois à douze mois. Une subvention étalée sur plusieurs années devrait donner lieu à des mandats renouvelables d'une ampleur proportionnelle au financement. D'autres mesures pourraient favoriser la stabilité du personnel scientifique, notamment le développement de dispositifs collectifs, tels des chaires et des groupes de recherche, et de pratiques adaptées en gestion humaine.

L'union de l'austérité à la précarité est une mésalliance porteuse de graves conséquences. Les professionnels de recherche en paient le prix fort. Dans ce contexte, les grands principes de ressources humaines sont trop souvent oubliés. Et tant pis pour la relève...

²² La FPPU représente exclusivement des professionnels des universités et des centres de recherche. Elle soutient onze groupes de travailleurs disséminés partout au Québec ainsi qu'au Nouveau-Brunswick.

Appel pour une Journée mondiale contre la précarité des scientifiques

Pascal Janots, ingénieur de recherche retraité, trésorier de la FMTS.

La Fédération mondiale des travailleurs scientifiques (FMTS) appelle ses organisations affiliées à préparer, fin 2016, une Journée mondiale « contre la précarité de l'emploi scientifique et en faveur d'une recherche scientifique au service des peuples »²⁷.

La défense de la condition des travailleurs scientifiques a été, de tout temps, une préoccupation majeure de la Fédération au même titre que leur responsabilité sociale pour une recherche au service du progrès de la société. Dès sa création en 1946, lorsqu'il s'agissait de reconstruire sur les décombres de la Seconde Guerre mondiale, la Fédération affirmait, dans sa Charte pour les travailleurs scientifiques, que ces derniers doivent assumer la responsabilité « principale » du maintien et du développement de la science. Elle affirmait également que l'utilisation de la science doit être conjointement exercée par les scientifiques et les populations en général.

En 1970, en pleine période de croissance capitaliste, la FMTS rédigeait une déclaration des

droits des travailleurs scientifiques dont un grand nombre de propositions a été repris par la Recommandation sur les droits des chercheurs scientifiques adoptée par l'Unesco en 1974²⁸.

De nos jours, les conditions du développement scientifique ont changé. Comme le constate le Rapport 2015 de l'Unesco sur la science²⁹, cette dernière est devenue, pour l'ensemble des pays, un



outil des politiques publiques pour la croissance, alors même que l'activité scientifique publique a été réduite dans nombre de pays parmi les plus développés. Ce rapport note cependant une croissance pluriannuelle de l'effort de recherche dans la plupart des pays.

En revanche, le rapport ne dit rien sur les conditions de tra-

vail scientifique proprement dites, si ce n'est les références à la croissance et à la mobilité du « capital humain » (7,8 millions de chercheurs enseignants-chercheurs, ingénieurs et techniciens exercent cette activité) ainsi qu'à la persistance du *brain drain* (fuite des cerveaux) et à la domination masculine.

C'est dans ce contexte que le dernier conseil exécutif de la FMTS, qui s'est tenu à Barcelone en mai 2015, a décidé de faire campagne contre la généralisation des politiques de précarisation dans la plupart des pays. Ces politiques multiplient les difficultés qu'ont à affronter les jeunes et les femmes dans leur carrière de chercheurs et leur vie personnelle. Elles ont été coordonnées au plan international et encouragées par des institutions telles que l'OCDE³⁰ ou l'Union européenne³¹.

La précarité est directement liée à une organisation managériale de l'activité scientifique inspirée de la gestion des entreprises privées (voir article H. Christofol, ce numéro). La focalisation de l'activité sur des objectifs à court terme se traduit par l'utilisation des doctorants et post-doctorants qui n'ont guère de perspectives de carrière. Elle oriente également la pro-

²⁷ <http://fmts-wfsw.org/fr/documents-fr/declarations-de-la-fmts/appele-a-une-journee-mondiale-contre-la-precarisation-des-scientifiques/>

²⁸ http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=13131&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

²⁹ <http://fr.unesco.org/node/252491>

³⁰ <http://www.oecd.org/fr/sti/inno/examensdelocdedespolitiquesdinnovation.htm>

³¹ <http://snesup.fr/Le-Snesup/L-actualite-du-SUP?aid=6493&ptid=5>

La campagne contre la précarité en quelques points

La Journée mondiale offre la possibilité de coordonner les actions de toutes les organisations concernées qui décideront elles-mêmes de leurs mots d'ordre et de leurs formes d'action. La FMTS a établi des contacts avec les organisations internationales de scientifiques : l'*International Education (IE)*, *Pugwash Conferences on Science and World Affairs*, l'*International Network of Engineers and Scientists for Global Responsibility (INES)*, l'*International Council for Science (ICSU)* ; ainsi qu'avec les réseaux de doctorants : l'*European Council of Doctoral Candidates (Eurodoc)*, l'*International Consortium of Research Staff Associations (ICoRSA)*... Les échos sont enthousiastes.

Des délégations représentatives de toutes les parties seront constituées auprès de l'Unesco et de la Commission européenne.

Un site web multilingue administré par les organisations participantes permettra de diffuser les témoignages et les initiatives prises à l'occasion de cette campagne. Il est essentiel de faire largement connaître l'ampleur et les conséquences des situations de précarité.

Le Forum social mondial qui aura lieu cette année à Montréal (9-14 août) ainsi que le conseil exécutif de la FMTS (Minsk, 19-23 septembre) seront des points d'étape pour amplifier la campagne contre la précarité.

Au delà de cette Journée mondiale, un forum se prépare avec les ONG partenaires de l'Unesco sur le thème de la précarité des scientifiques. Il se tiendra au cours du premier semestre 2017.

communautés scientifiques, qu'elles soient publiques ou privées, qu'elles fassent de la recherche fondamentale ou finalisée, qu'elles travaillent à l'échelle nationale ou régionale, pour alerter les citoyens et les pouvoirs publics sur la nocivité de ces orientations politiques.

Il est indispensable de montrer le caractère mondial de la précarisation des scientifiques et de proposer les réformes nécessaires pour y faire face en développant l'emploi scientifique permanent. Il faut en même temps ébaucher les voies d'un autre type de recherche scientifique et technologique plus orienté vers le développement pacifique, le progrès social des populations, la préservation de l'environnement et la lutte contre le changement climatique.

duction scientifique vers l'obtention de résultats directement applicables ou financièrement rentables, au détriment de certaines voies de recherche jugées trop spéculatives. S'il résiste, le potentiel scientifique de recherche fondamentale essentiellement assuré sur fonds publics souffre de la réduction de ses moyens et de l'injonction à innover au détriment des approches théoriques et

expérimentales. Cette évolution ne correspond pas à un désintérêt des États pour l'activité scientifique mais plutôt à une volonté de la réorienter vers les intérêts et les institutions du privé.

Des évolutions mondiales

Notre appel à une Journée mondiale vise à organiser une expression coordonnée de l'ensemble des

Évidemment, le soutien à cette autre recherche finalisée à de nouveaux types de relations entre la recherche et les activités productives ne peut être dissocié d'un soutien accru à la recherche fondamentale. La production de connaissances correspond à un besoin croissant de l'humanité qui passe par la formation, l'information scientifique et la culture. A l'opposé de la privatisation crois-



sante de la connaissance, la science doit devenir un bien public mondial garantissant à tous une meilleure compréhension des rapports entre humains, de leur environnement et de leur vie agissante.

Les libertés académiques sont réduites dans de nombreux pays et l'avis des scientifiques sur les politiques scientifiques et technologiques est systématiquement écarté par le biais des méthodes de management évoquées plus haut. C'est pourquoi la question de la démocratie est un des volets des expressions envisagées pour cette journée mondiale contre la précarité. Elle permettra de discuter de nouveaux droits à intégrer dans la mise à jour de la recommandation de l'Unesco sur les droits des chercheurs scientifiques, comme elle nous y invite.³²

Dans la plupart des pays, les politiques dirigistes de la recherche et de sa précarisation sont en cohérence avec une gestion générale de la main d'œuvre et des méthodes de gouvernance mises en œuvre dans une logique de rentabilité financière. C'est pourquoi il est nécessaire d'articuler les luttes menées dans l'ESR à celles des organisations syndicales qui luttent contre la précarité des travailleurs dans tous les autres secteurs d'activité. Il ne s'agit pas pour autant de les « diluer ». Les scientifiques, en particulier les précaires, ont besoin de réformes urgentes et leur mobilisation n'attend pas, comme en témoignent leurs mouvements et initiatives de ces dernières années en Europe et en Amérique du Nord.

Au Portugal, des chercheurs boursiers

Anxo Conde, chargé des contacts institutionnels à l'ABIC.



Au Portugal, de nombreux scientifiques font face à des situations de précarité du fait de leur statut de boursier, en lieu et place de celui de travailleur contractuel qui leur permettrait d'accéder à un certain nombre de droits et prérogatives. C'est pourquoi l'Association portugaise des boursiers de la recherche scientifique (*Associação dos Bolseiros de Investigação Científica* ou ABIC) a tout de suite répondu favorablement à l'appel de la FMTS pour une « Journée mondiale contre la précarité des travailleurs scientifiques ».

Depuis sa création en 2003, l'ABIC dénonce la précarité dans la recherche et lutte pour élargir les droits et prérogatives des chercheurs boursiers, comme ceux relatifs aux bénéfices sociaux et aux prestations de retraite que recommande la charte européenne du chercheur. Elle incite fortement le gouvernement à ouvrir des postes dans le secteur public pour ne plus utiliser les chercheurs boursiers comme une main-d'œuvre bon marché, ainsi qu'à mettre en œuvre des politiques susceptibles de créer de l'emploi scientifique dans les secteurs public et privé. L'ABIC demande également d'augmenter le montant des bourses qui n'a pas bougé en termes réels depuis 2002.

Mais malgré tous ces efforts, la précarité s'est encore aggravée durant les dernières années du fait des politiques d'austérité mises en œuvre par le précédent gouvernement conservateur. L'ABIC identifie ainsi un certain nombre de questions liées aux travailleurs scientifiques du Portugal à certaines des problématiques figurant dans l'appel de la FMTS :

- la détérioration des rémunérations, de l'emploi et des conditions de vie des personnels scientifiques ;
- le découragement des chercheurs et parfois l'abandon de leur carrière (ou la fuite des cerveaux) ; le discrédit des professions scientifiques auprès du public ;
- le développement d'un management bureaucratique de plus en plus complexe de la science ;
- une diminution générale des investissements dans la recherche, tels que les équipements, les infrastructures et les ressources humaines ;
- une augmentation des projets à court-terme et de recherches focalisées sur des objectifs limités ;
- une recherche de plus en plus pilotée au travers du financement par projets et des partenaires extérieurs, qui voit l'autonomie des chercheurs se réduire et les restrictions de la liberté académique croître.

L'ABIC va mobiliser les chercheurs – dont les boursiers – ainsi que l'ensemble des autres acteurs de la recherche et lancer un appel aux citoyens portugais pour que tous participent à l'initiative « Précarité » qui sera organisée conjointement avec les autres organisations scientifiques portugaises. Pour que la science et la connaissance scientifique soient conçus comme des biens communs au service de tous plutôt qu'au profit de quelques-uns, l'APIC appelle au succès de la Journée mondiale contre la précarité.

³² <http://fmts-wfsw.org/fr/documents-fr/declarations-de-la-fmts-pour-une-revision-de-la-recommandation-de-lunesco-de-1974-favorable-aux-droits-des-travailleurs-scientifiques/>

Échanges sur la précarité dans l'Enseignement supérieur et la recherche

Cinq acteurs de l'Enseignement supérieur et de la recherche nous présentent leur vision de l'emploi précaire dans ce secteur sous le prisme de leur terrain d'exercice et de leur collectif de travail. C'est à ce niveau que titulaires et non titulaires se côtoient et coopèrent à la réussite de projets scientifiques ou pédagogiques partagés. Leurs propos mettent en relief la contradiction flagrante entre le besoin d'investissement pérenne et l'absurdité du compte à rebours avant la sortie vers le chômage ; mais aussi le jeu perdant - perdant du titulaire éloigné de son activité scientifique par la course aux contrats tandis que l'agent temporaire voit s'éloigner son rêve d'emploi stable dans le domaine qui motive son ardeur à chercher ou à former les étudiants.

Merci de présenter le « collectif de travail » dans lequel vous exercez (spécialité, équipe, département, cursus), les non-titulaires⁴ qui en font partie, la place qu'ils y tiennent au vu de leurs fonctions et responsabilités.

Emmanuelle Comtat

J'ai deux expériences très différentes dans l'enseignement supérieur et la recherche. L'actuelle, de 2014 à aujourd'hui : je suis enseignante LRU⁵ (CDD depuis deux ans) à l'université Grenoble Alpes (anciennement Grenoble II) au sein du département Statistique et informatique décisionnelle (STID) de IUT² de Grenoble : il s'agit d'une petite équipe (une quinzaine de permanents) assez soudée, spécialisée dans le domaine de la statistique et de l'informatique décisionnelle.

¹ Langues pour spécialistes d'autres disciplines.

² Sciences de l'information et de la communication.

³ Pseudonyme.

⁴ Chercheurs contractuels, chargés d'enseignement, ATER, lecteurs...

⁵ Jusqu'à la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi LRU ou loi Pécresse), les établissements ne pouvaient pas recruter en CDI. Ils pouvaient recruter en CDD mais dans des conditions très restrictives. Désormais, « le président (de l'université) peut recruter, pour une durée déterminée ou indéterminée, des agents contractuels ». <http://www.snesup.fr/Presse-et-documentation?cid=3747&ptid=58&aid=3137>

L'IUT STID prépare au DUT et à des licences professionnelles. Je suis la seule en contrat LRU. Dans cet IUT, il y a des intervenants extérieurs (je ne connais pas leur nombre exact, mais ils sont, semble-t-il, assez nombreux) qui sont quasiment tous des professionnels. Ils viennent faire des interventions assez courtes d'une vingtaine d'heures.

Mon expérience antérieure a duré dix ans (2003-2013) : j'ai été attachée temporaire d'enseignement et de recherche (ATER) deux ans puis vacataire d'enseignement (huit ans) dans un établissement public d'enseignement supérieur⁶ de taille plus importante (plus de cent cinquante permanents) avec beaucoup d'enseignants vacataires. La plupart d'entre eux sont des post-doctorants qui ont (ou pas) un employeur principal ; il s'agit généralement d'une activité d'appoint ou d'un job alimentaire leur permettant d'avoir le droit de faire des vacances ; peu d'entre eux sont de vrais professionnels. Le *turn-over* des

⁶ Une procédure judiciaire au tribunal administratif étant en cours contre cet établissement, son nom ne sera pas mentionné ici.

William Charton

Enseignant de français langue étrangère, UFR Lansad¹ - Université de Lorraine

Emmanuelle Comtat

Enseignante-chercheuse LRU, département Statistique et informatique décisionnelle, IUT² - Université Grenoble Alpes

Françoise Papa

Maîtresse de conférences, département STID² - Université Grenoble Alpes

Pierre-Joseph Proudhon³

Chercheur contractuel, Plateforme biologique - Université Sud-Est

Gilles Ramstein

Laboratoire des sciences du climat et de l'environnement, Campus Paris-Saclay

Échanges coordonnés par Gérard Lauton

vacataires d'enseignement est fréquent ; les post-doctorants restent un ou deux ans, puis se réorientent, faute de postes statutaires. Mais du « sang neuf » vient constamment couvrir les besoins de cet établissement. Il y a quelques « précaires historiques » (dont j'ai fait partie). Leur nombre reste limité : deux ou trois personnes dont le service peut quelquefois être supérieur à celui d'un titulaire (parfois en double service). Par ailleurs, cet établissement recrute aussi des personnels administratifs en CDD : depuis dix ans, les recrutements d'ingénieurs et techniciens (IT) ont eu lieu essentiellement sous cette forme ; il n'y a pas eu beaucoup de recrutements issus de la loi Sauvadet⁷. Les fonctions et responsabilités des personnels enseignants et administratifs à statuts précaires (vacataires ou CDD) sont les mêmes que celles des titulaires. Elles sont parfois plus lourdes, car les non-titulaires font des tâches que certains titulaires ne veulent plus faire.

⁷ François Sauvadet, ministre de la Fonction publique (2011-2012) a donné son nom à la loi du 12 mars 2012 censée faciliter l'accès à l'emploi titulaire et améliorer les conditions d'emploi des agents contractuels (voir article Daniel Steimetz).

Françoise Papa

Je travaille dans une unité de formation et de recherche (UFR) de Sciences de l'information et de la communication à l'université de Grenoble Alpes qui a réuni plusieurs établissements⁸ de profils assez différents. Je vais évoquer mon contexte d'exercice, mais aussi celui de l'université dans son ensemble. Côté enseignement, nos cursus se situent au niveau Master professionnalisant et bénéficient d'équipes pédagogiques pérennes. Les personnels temporaires sont, pour l'essentiel, des intervenants de la profession tels que chargés d'enseignement ou encore enseignants-chercheurs associés et invités (PAST). La question de la précarité ne s'y pose pas comme dans d'autres domaines tels que les langues par exemple, qui ont recours massivement à des vacataires. L'enjeu chez nous est plutôt l'adéquation de profils d'intervenants aux cursus et ce que cela suppose de management administratif et financier.

La situation est plus tendue en langues et nous avons agi pour que les intervenants, qui sont de réels personnels précaires, se voient proposer de vrais contrats dont les clauses soient négociées, avec une politique de postes permettant des CDI-sations. Cela a été facilité par la fusion des trois universités qui a permis de réunir et de mettre bout à bout des interventions, de montrer qu'elles pouvaient donner lieu à des emplois encadrés par des garanties, que ce soient des CDD ou des CDI s'agissant de besoins à caractère pérenne à l'échelle du site. On a conclu un *Règlement de gestion des contractuels d'enseignement* qui régit leurs statuts, leurs charges de service et leurs carrières moyennant une grille de type professeurs certifiés du second degré mis à la disposition de l'enseignement supérieur (PRCE). L'enjeu est une requalification de contrats de vacataires en CDI. On l'a fait dernièrement pour deux collègues linguistes de Institut national polytechnique (INP).

Concernant mon terrain de recherche, c'est une unité mixte (UMR) interdisciplinaire du CNRS s'appuyant historiquement sur le potentiel des trois universités qui avaient des modalités de fonctionnement différentes. Cela rendait difficile de définir une politique d'unité. S'agissant d'intervenants temporaires, nous avons bien entendu des doctorants, mais assez peu de post-docs dans nos disciplines. Nous bénéficions d'un volet d'accompagnement de recherche au plan administratif dans le cadre de la politique d'établissement. Avec un certain nombre de bibliothécaires, ingénieurs, administratifs, techniciens, personnels sociaux et de santé (BIATSS) non titulaires.

Gilles Ramstein

Je travaille dans le Laboratoire des sciences du climat et de l'environnement (LSCE) d'environ trois cents personnes dont 50 % de CDD : thésards, post-docs... Cette proportion est due au fait qu'une bonne part de l'activité se compose de travaux sous contrat, qu'ils relèvent de recherche appliquée mais aussi fondamentale. Quant aux chercheurs seniors, ils passent une bonne part de leur temps à chercher de l'argent et de la main d'œuvre. Cette situation tranche avec celle d'époques antérieures où il y avait des crédits récurrents et une part marginale d'activité sous contrat. Nous avons trois tutelles, le Commissariat à l'énergie atomique et aux énergies alternatives (CEA), le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) et l'université Versailles Saint-Quentin (UVSQ), qui représentent respectivement 60 %, 30 % et 10 % de l'activité et, malgré tout, peu d'embauches : une tous les deux ans côté UVSQ, très peu côté CNRS, quasiment aucune côté CEA.

Notre activité⁹ met beaucoup de gens au travail, mais ne donne lieu qu'à peu de CDI. Je travaille sur le sujet du paléoclimat avec beaucoup de thésards mais peu de CDD. On est une grosse machine à gérer de la précarité en flux continu, alors même que cela recouvre des fonctions pérennes. Désormais, les

organismes de recherche ne veulent plus s'engager sur la durée et s'arrangent pour que les intervenants n'atteignent pas le seuil des six années d'exercice, en partant lorsqu'ils sont au mieux de leurs compétences !

Pierre-Joseph Proudhon

Je suis en charge d'une plateforme biologique créée au sein d'une UMR, qui comprend, en plus de moi-même, deux salariés IT. Le reste de l'équipe est constitué par quatre statutaires, qui ont un rôle essentiellement de direction et de ressources humaines. Les non statutaires sont salariés d'une société privée qui gère également les fonds. Le but de cette plateforme est de réaliser des projets de recherche et développement (R&D) en biologie pour les partenaires qui mutualisent les coûts d'embauche. Les non statutaires sont quasi autonomes sur la gestion et la réalisation des projets, bien qu'il arrive que les statutaires mettent la main à la pâte sur certains projets et participent à la rédaction des rapports. Nous sommes généralement présentés comme des collaborateurs, mais il existe des rapports hiérarchiques plus ou moins implicites entre statutaires et non statutaires qui redeviennent apparents lors de désaccords.

En ce qui concerne les responsabilités au sein de l'UMR, elles sont inexistantes puisque confiées uniquement à des permanents. Toutefois, les contributions des salariés au fonctionnement de l'UMR (vie scientifique et appareillage) existent et sont non négligeables, mais elles restent officieuses.

William Charton

Le département de français langue étrangère de l'UFR Langues pour spécialistes d'autres disciplines (Lansad) de l'université de Lorraine existe sous différentes formes depuis 1970. Il a toujours fait appel majoritairement à des enseignants non titulaires depuis sa création pour assurer la formation en langue française d'étudiants étrangers. À partir de 1999, une partie des personnels s'est mobilisée pour sortir du système des fausses vacances et obtenir des contrats.

⁸ Université Joseph Fourier Grenoble 1 (sciences, technologie, santé), Université Pierre Mendès-France Grenoble 2 (sciences sociales et humaines), Université Stendhal Grenoble 3 (humanités).

⁹ Douze équipes avec trois thèmes principaux : les grands cycles du carbone, le climat et la modélisation, les archives climatiques.

Depuis et après plusieurs luttes, nous sommes dix-sept enseignants dont deux professeurs certifiés mis à la disposition de l'enseignement supérieur (PRCE), deux CDD et treize CDI de droit public. Nous sommes rémunérés sur une grille équivalente à celle des PRCE et avons enfin obtenu un temps de service de 384 heures équivalent travaux dirigés (HETD) alors que nous étions partis de 576 HETD/an !

Au motif de répondre à des besoins momentanés, on théorise le bien-fondé des statuts précaires ne permettant pas de s'investir sur la durée. En parle-t-on dans vos contextes de travail (équipe, établissement, spécialité au plan national et international) ?

Emmanuelle Comtat

À STID où j'exerce actuellement comme enseignante-chercheuse LRU, il arrive qu'on en parle. Les collègues titulaires sont désolés et assez mal à l'aise face à cette situation très malsaine. Je pense qu'ils préféreraient que leurs collègues précaires finissent pas être titularisés.

Dans l'autre établissement où j'ai été vacataire pendant dix ans, on n'en parlait pas du tout. C'était même tabou et le déni était la règle. La direction avait pris l'habitude de faire appel à des « faux vacataires » pour couvrir des besoins permanents en matière d'enseignement et ne cherchait pas de solutions pour les faire sortir de la précarité. Pire, par facilité ou selon le coût (un vacataire coûte environ quarante euros de l'heure et est « taillable et corvéable à merci »), elle ne se mobilisait pas fortement auprès du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche pour faire remonter les besoins de l'établissement en personnels. Par ailleurs, les enseignants vacataires ne pouvaient pas évoquer, auprès de la direction ni de leurs collègues, leurs conditions de travail (ils ne pouvaient pas se plaindre) sous peine d'être « virés ». Le droit du travail semblait ne pas s'appliquer à eux et aucune commission du personnel propre à cet établissement ne s'est jamais inquié-

tée de leur sort ni de leur mal-être au travail. Les précaires étaient des personnes qui n'existaient pas. Ils étaient en quelque sorte « invisibles » ! Pour faire accepter ces conditions de travail indignes, des promesses étaient faites aux précaires (notamment de titularisation) qui, bien sûr, restaient sans effet. Leurs collègues titulaires faisaient généralement comme s'il n'y avait pas de précaires. Il n'y avait pas beaucoup de solidarité, bien au contraire. Certains abusaient même parfois de la très grande vulnérabilité de leurs collègues précaires.

Pour tirer un bilan de ces expériences, on peut dire, qu'en plus d'une précarité objective subie (CDD ou vacations à répétition ; contrats courts ne permettant pas de se projeter dans l'avenir ; incertitude d'avoir son contrat renouvelé ; salaire très mal payé en vacations ou en contrat LRU à 1193,96 euros net/mois pour un docteur avec un service de 192 HETD ; aucune progression de salaire, etc), s'ajoute donc aussi une précarité subjective : selon les équipes avec lesquelles on travaille, on peut être traité avec respect, comme un collègue à part entière, ou, au contraire, maltraité et devenir un quasi-« serf ».

Autre enseignement, être en CDD – aussi insatisfaisants et mal payés que soient les emplois d'enseignants LRU – vaut mieux qu'être vacataire, car cela donne un cadre de recrutement et des missions définies dans le contrat de travail.

Françoise Papa

Le fonctionnement des laboratoires obéit à une logique d'optimisation des ressources avec des contrats de type ANR, et cette logique est intériorisée. Cela dit, nous avons agi dans le cadre de la politique de labo pour une remise à plat de l'ensemble des besoins, non pas contrat par contrat, mais en mutualisant la collection des contrats. Cela permet de rémunérer un collègue qui pourra rester plus longtemps. On peut ainsi mettre en relief des compétences mutualisables. Nous pouvons dégager

des profils transférables vers de futurs projets. Une bonne solution consiste donc à identifier les besoins, plutôt que de se résigner à la temporalité de contrats au coup par coup.

Gilles Ramstein

On nous a fait de beaux discours sur la formation à et par la recherche qui est celle des thésards, alors qu'en aval il n'y a pas de postes académiques. Faute de pouvoir trouver un vrai travail après le post-doc, ils vont vers la déception. Sur un plan plus technique, on a besoin de main d'œuvre, et on sait sur quels profils recruter, par exemple lors de l'ouverture d'une nouvelle station de mesure du carbone.

Une majorité de gens intériorisent le système car c'est notre lot, mais ils le trouvent aberrant : des chercheurs sélectionnés sur leurs capacités scientifiques passent tout leur temps à chercher de l'argent !

Pierre-Joseph Proudhon

Personne n'est dupe. Il n'y a quasiment plus de recrutements de permanents, chaque laboratoire fait avec les moyens du bord pour faire avancer ses projets, et les chercheurs font appel massivement aux crédits ANR pour financer des personnels non permanents (le plus souvent sur des profils inférieurs aux qualifications des candidats ou bien des thésards), aux stagiaires et aux contractuels lors de collaborations avec des sociétés privées. Bien que les statutaires aient conscience que cela représente une perte de temps de former des gens qui ne vont pas rester de façon durable dans le laboratoire, il y a assez peu de considération pour les conditions matérielles difficiles et stressantes des précaires et du côté angoissant de toujours avoir à penser au prochain contrat, et il y a peu de résistance face au mode de fonctionnement de la recherche tel qu'il existe actuellement. Ce dernier point est une source de désarroi car ceux qui risquent le moins (les fonctionnaires) ne luttent pas pour que cela change en mieux (il s'agit du cas de mon laboratoire, je n'en fais pas une généralité).

Il faut ajouter que le recours aux personnels précaires a créé une nouvelle fonction aux chercheurs, celui de « manager » et à laquelle ils ne sont pas préparés : dans bien des cas il n'y a quasiment pas de contrôle des conditions de travail auxquelles l'employé est soumis (horaires, fonctions, rémunération etc.) et cela conduit à des conditions de travail arbitraires (souvent par ignorance du droit de travail) et dépendantes du responsable hiérarchique direct.

William Charton

Dans la filière Français langue étrangère (FLE), spécialité qui existe aussi bien dans le secteur public que dans les secteurs privé et associatif, la précarité est la règle. La France ne se donne pas les moyens d'accueillir convenablement les étrangers, qu'ils soient de passage (étudiants par exemple) ou désireux de s'installer (immigrés). Cette précarité est un sujet de préoccupation depuis les années 1980 mais n'a fait l'objet d'aucune écoute sérieuse et réelle de la part des dirigeants politiques.

Entre un parcours antérieur qui a motivé leur recrutement et un projet professionnel (emploi pérenne...), quels échos trouvent les non-titulaires à leurs aspirations pour leur situation présente (recrutement, statuts, contrat de travail, droits) et pour l'horizon d'une intégration ?

Emmanuelle Comtat

On n'a eu aucun écho au niveau des établissements. Seuls les collègues du syndicat s'occupent de ce problème et essaient de trouver des solutions pour pérenniser l'emploi des précaires historiques et leur rendre leur dignité.

Françoise Papa

On observe un vrai paradoxe car nous souhaitons le maintien en fonction de ces collègues engagés sur des contrats temporaires, mais le système ne va pas dans ce sens. Les directeurs de labo sont sous une double contrainte avec une contractualisation compartimentée poussant à opter pour la précarité et un vœu de stabilisation qui se heurte à la contrainte

budgétaire. La donne concurrentielle est antinomique d'une culture du partage. Mais l'idée de mutualisation arrive à s'imposer, notamment concernant l'appui pour la recherche en identifiant les fonctions qui s'y prêtent, les postes statutaires qui peuvent en résulter. Alors on bricole pour le mieux.

Gilles Ramstein

L'horizon est, pour beaucoup, le saut dans l'inconnu. Le post-doc n'a souvent qu'une année devant lui, ce qui n'est rien dans notre domaine où il faudrait pouvoir s'investir au moins sur deux années. Au CNRS, l'âge de recrutement est passé de 28 ans à 33 ans, ce qui pose problème avec les situations familiales. On agit avec les permanents pour qu'il y ait de vrais contrats de travail en veillant à prévoir de bonnes conditions de travail, des garde-fous contre la surexploitation et des possibilités de formation et des comités de suivi.

Pierre-Joseph Proudhon

Il y a un décalage entre la formation que j'ai suivie afin de devenir chercheur, c'est-à-dire être libre et autonome pour aborder des questions scientifiques essentiellement fondamentales, et le rôle des chercheurs contractuels au sein des laboratoires : le plus souvent, les propositions de poste ne nécessitent qu'un « super technicien » qui maîtrise une compétence qu'il devra mettre au service de la réalisation d'un projet de courte durée. Il ne reste pas de place pour la réflexion et la démarche personnelles du contractuel permettant de répondre à une question scientifique.

William Charton

Dans notre département, nous avons décidé de laisser un volet d'heures à des enseignants en CDD afin de permettre à des enseignants FLE de retour de l'étranger, sans perspective de réinsertion professionnelle et désireux de repartir travailler à l'international, de pouvoir passer leur séjour en France en pratiquant dans des conditions décentes leur profession (service et salaire PRCE). Ils nous font parallèlement profiter de leur précieuse expé-

rience. Mais cela ne doit pas cacher le fait que l'immense majorité des diplômés FLE quittent ce domaine après quelques années de pratique, découragés par la précarité (précarité existant dans de nombreuses universités).

Malgré divers plans d'intégration sur des emplois de titulaire depuis les années 1980, la part de l'emploi précaire augmente. Quels types de dispositifs, quelles nouvelles politiques de l'ESR vous semblent être opposables à cette dérive ?

Emmanuelle Comtat

Je suggérerais les mesures suivantes : pour les enseignants-chercheurs « précaires historiques », mettre en place des concours internes « réservés » de MCF ou de CR2 ; créer des concours internes de maître de conférence pour les docteurs qui exercent depuis plus de trois ans dans un établissement de l'ESR (comme cela existe pour les enseignants sur statut second degré) ; mettre en place, dans les secteurs de la Fonction publique autres que l'ESR, des concours au niveau du doctorat ; et enfin, mieux encadrer le recours aux vacances d'enseignement et ne l'autoriser que pour certains cours liés à la professionnalisation et définis dans une liste précise, ce qui forcerait à recruter des enseignants titulaires pour les enseignements fondamentaux.

Françoise Papa

L'urgence est à un plan de titularisation car on arrive à des proportions insensées de recours à des collègues précaires. C'est le cas en FLE ou en Langues vivantes étrangères du fait de notre volonté de préparer au mieux nos étudiants aux prérequis linguistiques indispensables à leurs études. On détermine un objectif d'acquisition de niveaux de référence en langues, sans disposer des ressources pérennes pour y parvenir. Sachant ces besoins massifs, il faut un financement et un plan de titularisation de tous ces intervenants. Cela concerne les jeunes doctorants et docteurs confrontés à un phénomène de recrutement tardif dans la recherche.

Nous souhaitons pouvoir leur procurer un accompagnement dans leurs études doctorales et dans leur quête d'une insertion durable par la suite.

Gilles Ramstein

On sait qu'il y a beaucoup d'argent mal utilisé dans le crédit d'impôt recherche (CIR) et il est temps de le mettre à plat, comme l'a relevé la Cour des comptes. De grosses boîtes n'hésitent pas à faire financer, par le CIR, des embauches de jeunes qu'elles auraient recrutés de toute façon. Récupérer une part du CIR permettrait de stabiliser, dans le secteur académique, des jeunes de 20-30 ans aujourd'hui voués à la précarité. C'est un gâchis de l'argent du contribuable, auquel s'ajoute celui du temps volé aux seniors pour la quête de financements.

Pierre-Joseph Proudhon

Je pense que, comme certains syndicats le réclament, l'attribution des financements de la recherche ne devrait pas être gérée par des appels à projet (type ANR) mais *via* des crédits récurrents qui permettent de développer des politiques de recherche à long terme (décidées de façon collégiale et évaluées par des pairs), dans tous les champs disciplinaires.

Le CIR pourrait être abandonné, du moins pour les multinationales, et être soumis à un contrôle plus rigoureux pour la partie restante, ce qui permettrait de créer des postes de permanents dans tous les corps participant à la recherche. Dans mon domaine, le manque d'ingénieurs est criant et les techniciens statutaires recrutés se retrouvent à effectuer des fonctions au-delà de leurs attributions (et souvent de leurs compétences), ce qui conduit à des gâchis humains (sentiment d'incompétence) et financiers (études souvent non menées à leur terme ou incomplètes). Le fonctionnement du laboratoire se retrouve affecté car il y a une déconnexion de plus en plus marquée entre les chercheurs qui occupent la majeure partie de leur temps à chercher des financements et à gérer du personnel et qui perdent le contact avec « la paillasse » et les techniciens plus ou moins livrés à eux-mêmes, en l'absence de cadres techniques (ingénieurs) qui ne

sont plus recrutés. On aboutit parfois à des situations encore plus alarmantes où des étudiants forment d'autres étudiants. Enfin, cela pousse des gens sur-qualifiés à postuler sur des postes bien en dessous de leurs compétences et engendrent des situations de frustration.

En réalité, il faudrait revenir au système tel qu'il existait il y a une vingtaine d'années, avec embauche de personnels fonctionnaires et crédits récurrents, assortis d'une indépendance de la recherche vis-à-vis des financements privés, dont le but premier est la rentabilité à court terme et surtout la rémunération des parasites actionnaires. Les moyens financiers à attribuer pour mettre en œuvre de telles politiques sont disponibles, il suffit de récupérer la part de PIB laissée aux actionnaires (700 milliards d'euros d'après Bernard Friot). A court terme, la récupération de l'argent qui échappe à la fiscalité (estimée à soixante milliards d'euros par an) permettrait de rétablir des services publics pour tous, sans que soient demandés des « efforts » aux exploités. Ce que je veux dire, c'est que la situation des services publics, des retraites, de la sécurité sociale etc. n'est que le fruit de décisions politiques et que ce qui a été fait peut être défait, à condition d'en avoir le courage, et surtout la volonté.

William Charton

La loi Sauvadet n'a rien fait évoluer mais le gouvernement se cache derrière elle pour dire qu'il agit contre la précarité. Seule l'augmentation du coût lié au recrutement en CDD et en contrats courts fera diminuer la précarité. Il faut aligner ce coût sur celui de l'emploi titulaire pour décourager le *dumping* social. Parallèlement, il faut intégrer les non titulaires sur poste par voie de concours professionnels adaptés. Aucun concours n'existe, par exemple, pour le FLE.

Auriez-vous une anecdote, un évènement marquant, un point de vue personnel à évoquer sur ce sujet ?

Emmanuelle Comtat

Mon salaire bas (1193,96 Euros net/mois) ne me permet pas de partir

en vacances ; je ne suis pas partie en vacances depuis huit ans. Mais c'est finalement une « chance » car, en tant qu'enseignante précaire, j'ai des cours nouveaux à préparer tous les ans, ça me laisse donc du temps ! À titre d'exemple, l'été dernier, j'avais quatre cours à monter. Je n'ai bien sûr jamais la possibilité de choisir ni de négocier les enseignements. C'est à prendre ou à laisser.

Autre anecdote, dans la même veine : en 2014, j'ai eu la « chance » d'attraper une grippe qui m'a permis d'avoir cinq jours de congés-maladie (que j'ai bien sûr dû rattraper) pour pouvoir préparer mes cours. J'avais été recrutée en décembre 2013 pour assurer 192 HETD dès janvier. Les précaires n'ont même pas le droit d'être malades !

Françoise Papa

On est dans du quotidien au jour le jour, dans un problème qui s'institutionnalise avec une répétition des situations, et les réponses ne sont pas là ...

Gilles Ramstein

Je pense à ce voisin de bureau d'une autre équipe, très brillant, dont tout le monde était content, qu'on a tenté de garder en montant une *start-up*, mais qui a dû partir. Je me souviens que personne n'osait parler de son avenir, que le non-dit a pesé sur tous. Un sursaut est possible en dépassant le fatalisme.

Pierre-Joseph Proudhon

Je n'ai pas évoqué la médecine du travail. Lors d'un de mes contrats précédents, j'ai effectué une visite d'embauche (ce n'est pas systématique et dépend de qui vous emploie) après que mon contrat se soit terminé. Jusqu'ici tout va bien... Pour moi il s'agit d'une preuve supplémentaire que le système doit être revu en totalité et que les souffrances et les risques qu'il fait courir aux travailleurs contractuels ne peut qu'amener à des drames personnels (accidents, dépression, etc).

William Charton

À ancienneté et travail égaux, rémunération égale. En dehors de ça, rien ne permettra de combattre la précarité.

Une politique en manque d'ambition dans la lutte contre la précarité

Les trois fonctions publiques comptent désormais environ un million de contractuels malgré la loi Sauvadet. Tour d'horizon des astuces juridiques de précarisation.

2016 devait être l'année de clôture des dispositifs de recrutements réservés dits Sauvadet. Ceux-ci devaient être la réponse à la précarité de masse, désormais enracinée dans les trois fonctions publiques, avec environ un million de contractuels. La faiblesse des titularisations a conduit le ministère de la Fonction publique à proposer la prolongation des dispositifs de deux années. Le Sénat a renchéri en adoptant une extension de quatre ans, ce qui renvoie à 2020 leur suppression.

Serait-on déçu par une loi Sauvadet qui n'aurait pas eu les effets escomptés ? Les syndicats de la

FSU avaient, dès le projet de loi Sauvadet en 2011, émis un certain nombre de critiques sur le texte. Les chiffres officiels contenus dans les bilans sociaux du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche apportent la preuve d'un sur-place en matière de lutte contre la précarité.

Hors du secteur de la santé, 5 675 agents non titulaires ont été recrutés dans le second degré et les services en 2012 contre 5 669 en 2013, soit une diminution de six agents en un an ! Dans l'enseignement supérieur, les agents sur missions permanentes passent de 20 331 en 2013 à 19 597 en 2014. Quant aux agents sur missions temporaires, ils augmentent de quelques dizaines dans le même temps, passant de 20 041 à 20 075. Les titularisations ont pourtant été réalisées, comme en témoignent les 2 824 titularisations enregistrées dans les statistiques ministérielles sur les deux dernières années. Que disent ces quelques exemples ? Tout simplement que les titularisations ne

François Ferrette
Membre du SNASUB-FSU

bloquent pas le recours à de nouveaux contractuels et que les administrations poursuivent leur politique d'emplois précaires.

Le groupe de travail du 10 décembre 2015 portant sur « la gestion des agents non titulaires dans l'enseignement supérieur » résonnait curieusement comme une défaite de la part des représentants ministériels. Ils paraissaient douter du principe selon lequel les emplois sont pourvus par des fonctionnaires et que ce n'est que par défaut que l'on a recours aux contractuels. Le sujet qui les intéressait se situait en deçà : comment bien gérer les contractuels ? La FSU intervenait alors pour rappeler que la question centrale était la lutte contre la précarité et, qu'en tout état de cause, la « bonne gestion des contractuels » devait s'articuler avec la perspective de la titularisation.

UN CADRE ÉCLATÉ

En réalité, il y a un écart entre les propos de la Fonction publique et les déclinaisons ministérielles. Une des raisons en est certainement la politique de l'emploi qui relève des administrations en propre et non vraiment des ministères et encore moins de l'État lui-même. La notion d'« Etat-employeur » relève d'une





« Pour arrêter ce détricotage, les luttes contre la précarité doivent être indissociables de la lutte générale contre une société inégalitaire. »

position syndicale (et d'employés), simple et correcte, mais en opposition avec la doctrine officielle. L'État ne se considère pas comme un employeur unique mais comme un ensemble d'administrations : « Chaque établissement public qui dispose du pouvoir de recruter, en propre, ses agents contractuels, est considéré comme un employeur distinct... l'État n'est pas considéré comme un employeur unique, les différents départements ministériels étant responsables de leur politique de recrutement et de gestion des agents contractuels. » (Circulaire Fonction publique du 22 juillet 2013). Des forces centripètes sont donc à l'œuvre, dédouanant presque l'État de ses responsabilités. La conception de l'employeur-multiple morcelle encore davantage le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Avec l'unification en 2014 des deux ministères (éducation nationale et enseignement supérieur et recherche), on aurait pu penser que les établissements de l'enseignement supérieur relèveraient désormais d'un employeur unique, ministériel. Mais l'autonomie des établissements d'enseignement supérieur casse l'unité du ministère et chaque établissement de l'ensei-

gnement supérieur est considéré comme un employeur par l'État. Une bataille est à mener pour modifier la définition de l'employeur : les administrations au sein du ministère de l'éducation nationale doivent relever du même employeur.

Les astuces juridiques existent pour précariser : par le vocable de vacataire, par la non-reconnaissance du statut d'« agent de l'État » à des milliers de contractuels, par la multiplication de GIP (groupement d'intérêt public), par la notion de « besoins temporaires » alors que les agents sont recrutés durant des années...

UNE PRÉCARITÉ SANS CESSÉ RECONSTITUÉE

Depuis 1946, une quinzaine de plans de titularisations ont été entrepris sans que jamais la précarité n'ait été réduite. Le phénomène n'est pas nouveau ; depuis plus d'un siècle, le recours à des formes de précarité (auxiliaires, employés, contractuels...) est d'usage courant. Il s'est même amplifié avec le temps : de 5 % dans la Fonction publique vers 1900, la proportion de précaires est passée à 20 % en 1936 pour

atteindre 33 % à la Libération. Elle est descendue à 11 % en 1994 pour remonter à 20 % actuellement.

La modernisation de l'État et son expansion liée à son rôle « providentiel » ont été accompagnées par une inflation du recrutement d'agents précaires alors que les gouvernements en place auraient pu faire d'autres choix. L'État a donc une pratique constante de maintien de formes précaires qui lui permet de disposer d'un volant de personnels fragiles et mal payés. Ceci laisse poindre un modèle de gestion des personnels avec, au centre, des fonctionnaires d'autorité, de catégorie A, encadrant des personnels formant la grande masse des employés de l'État.

Le recrutement de fonctionnaires varie en fonction du rapport de forces. Dès lors que ce rapport de forces devient défavorable aux personnels, les tenants d'une fonction publique *a minima* reprennent de la vigueur et le détricotage de la Fonction publique continue. Pour arrêter ce détricotage, les luttes contre la précarité doivent être indissociables de la lutte générale contre une société inégalitaire.

Quand le ministère et la conférence des présidents d'université organisent la précarité à l'université

Au nom de l'élimination de la précarité, le pouvoir propose d'ajouter un article au code de l'éducation qui créerait – entre autres – un nouveau statut de chargé.e d'enseignement pouvant effectuer jusqu'à 192 heures de cours sur une base de CDD renouvelables. Cette proposition fait écho à celle de la conférence des présidents d'université de création d'un volant flexible de contractuels payés sur ressources propres pour assurer des besoins permanents.

En mai 2011, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche avait envoyé aux établissements un « Guide des bonnes pratiques sur le recours aux agents contractuels » censé aider les établissements à rester dans les clous de la législation. Il ne s'agissait donc pas de poser une limite à la précarité dans les établissements, mais à la multiplication des recours au tribunal administratif. Plusieurs pages étaient notamment consacrées aux vacataires, qu'elles ou ils soient chargé.e.s d'enseignement vacataire (CEV, censés être des « professionnels ») ou agents temporaires vacataires (ATV, étudiant.e.s inscrit.e.s en thèse ou retraité.e.s). On y expliquait que ces vacataires n'étaient pas des contractuel.le.s au sens du décret n°86-83 en raison de la nature de leur engagement (déterminé, ponctuel, non répété) et qu'il fallait distinguer les « vrais » des « faux » (*sic*) qui

assuraient, à l'inverse, des tâches non ponctuelles et de façon répétitive. Fallait-il se réjouir que, pour la première fois depuis 1982¹, le ministère reconnaissait officiellement l'existence de vacataires historiques dans les établissements ? Ces collègues, qui ne se retrouvent pas uniquement dans quelques universités parisiennes, donnent parfois plusieurs centaines d'heures de cours depuis de nombreuses années, dans la plus grande précarité (et parfois illégalité, car il peut arriver que l'emploi principal censé être occupé – celui d'auto-entrepreneur.e par exemple – ne soit qu'un simple paravent). Le « Guide » ne proposait rien d'autre que de s'en débarrasser. Aucun plan de titularisation ou même de contractualisation n'était envisagé.

¹ Par le décret n°82-862, le gouvernement Mauroy avait permis aux « vacataires à titre principal » de l'époque d'être reconduit dans l'emploi, leur accordant même des « congés payés » à proportion des heures effectuées.

Jean-Luc Godet-Lartigaud

Maître de conférences de physique à l'université d'Angers, membre du bureau national du SNESUP et responsable du sous-secteur « Non titulaires » du secteur « Situation des personnels » du SNESUP

« FAUX VACATAIRES »

Aujourd'hui, dans le cadre des rencontres entre l'administration et les représentations syndicales pompeusement dénommées « agenda social », les représentant.e.s de l'État proposent une modification du décret n°87-889 qui définit les notions de CEV et ses conditions de recrutement. Comme c'est la coutume de la part du pouvoir, il fait mine de s'appuyer sur les revendications syndicales (l'abrogation de la précarité) pour faire passer ses mauvais coups. Il propose de limiter à quatre-vingt-seize les heures que pourraient effectuer les CEV (limite existant déjà pour les ATV), de créer un nouveau statut de chargé.e d'enseignement (CE) pouvant effectuer jusqu'à 192 heures sur une base de CDD renouvelables et de « simplifier » les conditions de recrutement des CEV et CE (notamment les conditions de ressources sur le supposé « emploi principal » du ou de la vacataire).

D'une part, les propositions ministérielles n'assureraient pas à toutes celles et tous ceux qui sont connu.e.s comme étant des « faux vacataires », le droit au maintien dans l'emploi par titularisation, prioritairement, ou à défaut par des contrats pérennes permettant de reconnaître le caractère permanent de ces emplois, d'autre part, elles n'empêcheraient nullement que se reconstitue en permanence un contingent de « faux vacataires ». Il s'agirait simplement de légaliser le recrutement de vacataires sur une base contractuelle (les CE) et de rendre obligatoire la baisse brutale des ressources destinées aux vacataires historiques. La volonté de transparence affichée en la matière par le ministère est également un faux semblant. Ses statistiques sur les vacataires effectuant plus de cent heures sont notamment biaisées par le fait que ce sont les établissements qui enquêtent et qu'ils ne sont même pas contraints à donner des chiffres. De plus, un grand nombre de vacataires exercent sur plusieurs établissements (publics et privés) et cela n'est pas pris en compte. Mais un recensement sérieux poserait la question de l'avenir des « faux »

vacataires, question à laquelle le ministère ne veut visiblement pas répondre.

DÉVELOPPER L'« AGILITÉ » DES UNIVERSITÉS

Le seul objectif poursuivi par le ministère est en réalité de satisfaire la conférence des présidents d'université (CPU). En décembre 2015, lors de la réunion du groupe de travail « contractuels » où le projet de modification du décret n°87-889 a été présenté pour la première fois, le représentant de la CPU s'est affiché en phase complète avec le projet présenté. Et pour cause... Il a aussi dévoilé son projet pour les universités, au nom de la nécessaire « agilité » (*sic*) : créer un volant flexible de contractuels payés sur ressources propres pour assurer des besoins permanents. Par le plus grand des « hasards », le gouvernement se propose justement, dans son désormais célèbre projet de « loi-travail » cassant le code du travail, d'ajouter un article L. 951-2-1 au Code de l'éducation. Celui-ci, soumis à l'avis du comité technique ministériel de l'Enseignement supérieur et de la recherche (CTMESR) dès le 1^{er} mars,

affirme qu'en matière de formation continue, « des contractuels peuvent être employés à temps complet ou incomplet en fonction des besoins du service ». Nul doute que le nouveau statut de contractuel.le - vacataire pourrait constituer le second étage de la fusée précarité affrétée par la CPU et le ministère. Car, à qui fera-t-on croire qu'un.e collègue assurant l'équivalent d'un mi-temps d'enseignant.e de second degré dans le supérieur (professeur.e agrégé.e, PRAG) ou d'un service de maître.sse de conférences serait un.e vrai.e « professionnel.le » susceptible d'apporter son expérience aux étudiants ?

Il faut réaffirmer, à l'inverse, notre revendication de créations de postes de fonctionnaires pour assurer les besoins permanents des établissements, conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi 83-634. Quant aux vacataires historiques, il faut les recenser de façon sérieuse en leur garantissant le maintien de leurs services et revenus jusqu'à titularisation. C'est seulement à ces conditions que l'on pourra envisager une limitation de la charge horaire des CEV et éliminer vraiment la précarité enseignante à l'université.



Cachez cette précarité que je ne saurais voir

Le décret n°87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur a posé, sous couvert d'éviter la précarité, des chicanes qui n'ont fait que la perpétuer sous des formes dégradées dont on pourrait faire un copieux bêtisier administratif, avec un chapitre sur les contournements inventés pour rémunérer de jeunes chercheurs.

Gérard Lauton

Université Paris-Est Créteil Val-de-Marne

Comme l'écrivait au sujet des vacations à l'université le collectif Pour l'abolition de la précarité dans l'enseignement supérieur, la recherche et ailleurs (Pape-ra)¹, elles sont « *un abus que l'État se permet et interdit à l'employeur privé. Il s'agit de payer un travail sans payer les cotisations sociales correspondantes. Pour se donner bonne conscience, l'État demande que le vacataire ait par ailleurs une couverture sociale. Il prévoit deux types de couverture sociale : étudiant/retraité ou salarié/chef d'entreprise. De plus, les services effectués en tant qu'agent temporaire vacataire ou chargé d'enseignement vacataire ne sont pas pris en compte comme expérience lors d'une titularisation en tant que fonctionnaire. En plus, les vacations étant assimilées à des heures complémentaires à une activité principale, elles n'ouvrent ni droit à congés ni droit au chômage* ».

Mais dans une fuite en avant, l'État a inventé les formes d'embauche les plus saugrenues. Depuis vingt ans, le saut d'obsta-



cles est de rigueur pour le jeune doctorant âgé de 28 ans qui sans être attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER), ou après l'avoir été, souhaite participer aux enseignements et vivre de ce travail en espérant un emploi de titulaire.

DÈS 28 ANS, LE SAUT D'OBSTACLES : STATUT LIBÉRAL, PRÊTE-NOM...

À l'université, on entend parler à mots couverts du phénomène des prête-noms. On passe à côté de leurs casiers de courrier perdus parmi ceux des personnels permanents au secrétariat de la Faculté.

De quoi s'agit-il ? Cela repose sur un binôme consentant. Jeune doctorant, Fabrice a dispensé des Travaux dirigés (TD) l'an dernier en tant qu'ATER. Son responsable de filière souhaite, comme lui-même, qu'il continue d'en-

Libéralités et autres dédommagements

Le paiement quasi-clandestin du travail de jeunes chercheurs a pris, depuis quelques décennies, les formes les plus disparates du fait de la généralisation des contrats courts et de la diversification des sources de financement. Les États généraux de la recherche et de l'enseignement supérieur de 2004 avaient mis en lumière le scandale des libéralités dénoncé par la Confédération des jeunes chercheurs*. Cette modalité traduisant la non-existence du jeune chercheur avait alors donné lieu à une circulaire de la Direction générale de la recherche et de l'innovation, relative à la résorption des libéralités des doctorants et post-doctorants, exposant que « *de nombreux doctorants et post-doctorants travaillant dans vos laboratoires perçoivent encore une rémunération provenant notamment d'associations à but non lucratif, de fondations ou d'organismes caritatifs sans bénéficiaire d'une couverture sociale complète* ». La mise en place du contrat doctoral en 2009 a fourni un cadre juridique unique permettant aux établissements publics de contractualiser les doctorants qu'ils emploient. Mais grande est l'imagination institutionnelle pour contourner *de facto* sinon *de jure* les clauses réglementaires faisant du contrat de travail la norme.

* <http://cjc.jeunes-chercheurs.org/expertise/rapport-travail-illegal.pdf>

¹ <http://www.collectif-papera.org/spip.php?article27>.

seigner cette année. Mais le gong de ses 28 ans a sonné au mois d'août, et sa situation n'est donc plus conforme aux conditions du décret de 1987. Les délais sont trop brefs pour qu'il se mue prestement en intervenant « *de la profession* » ayant un emploi principal (900 heures par an) ou un statut d'auto-entrepreneur. Son collègue Florent est un peu dans le même cas, mais il a un emploi de survie et il peut donc exercer sans limite comme chargé d'enseignement vacataire (CEV). Marché conclu : Florent va déclarer les heures effectuées par Fabrice. Lorsqu'elles lui seront payées, il en reversera le montant à Fabrice, déduction faite du supplément d'impôt éventuel – à calculer – qu'elles lui occasionneront.

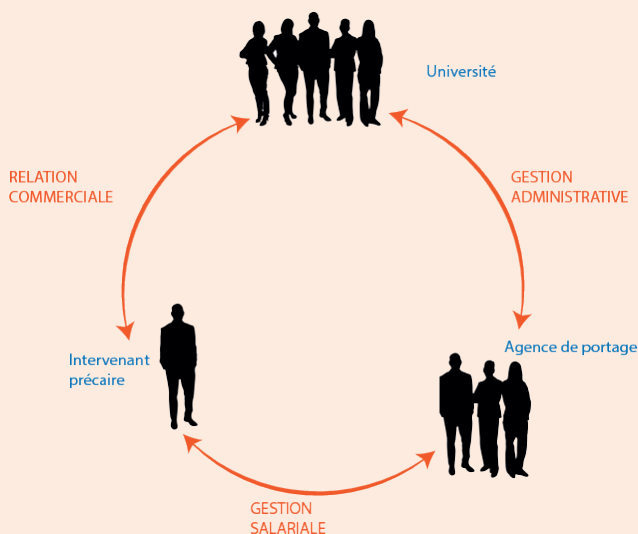
Ces acteurs « clandestins » sont finalement assez nombreux. Mais ils ou elles n'ont aucune existence légale, aucune couverture sociale attachée aux fonctions qu'ils ou elles assurent. Leurs noms figurent en pointillé dans les emplois du temps du cursus. Et on connaît des cas où le versement du prête-nom au clandestin n'est-jamais intervenu ! Cette obligation de clandestinité est un archaïsme français stupéfiant en 2016 !

Le tableau ne serait pas complet sans un ultime cas de figure : celui du vacataire à *titre gratuit*. L'un d'entre eux s'était illustré il y a quelques années en tenant une chronique dans la revue LE SNESUP sous le sobriquet de *Spartacus*. Ayant été auparavant ATER puis vacataire, il avait fini par accepter cette situation qui lui permettait de mettre à son nom et d'assurer sans rémunération des enseignements juridiques dans une université francilienne. En fait, il espérait que cela lui vaudrait quelques lignes dans son CV en vue d'un hypothétique recrutement comme maître de conférence. Ce cas de figure existe encore de manière sporadique.

Les verrous du décret de 1987

Les clauses limitatives de ce décret ont *de facto* ruiné bien des projets de vie et de métier de jeunes ayant opté pour une carrière dans l'enseignement supérieur et la recherche, mais se retrouvant démunis dès l'âge fatidique de 28 ans sachant que l'on n'y entre désormais qu'à un âge moyen de 34 ans. Ce même décret comportait aussi un autre couperet en interdisant de dispenser des vacances à partir de 65 ans. Un projet de décret modificatif, rendu public en 2011, devait lever ces verrous en s'appuyant sur les recommandations de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) en matière de non-discrimination fondée sur l'âge. Ce projet levait aussi l'actuelle obligation, pour être CEV, d'avoir exercé une activité professionnelle principale extérieure à l'établissement, sachant que de nouveaux textes ont libéralisé les possibilités de cumul de rémunération. Bloqué depuis 2011 à l'étape du ministère de la Fonction publique, ce projet revoit le jour semble-t-il sous la forme évoquée dans l'article (pages 43 et 44) de Jean-Luc Godet-Lartigaut.

Enfin, l'une des formes subtiles d'*uberisation* a été la modalité du portage salarial au terme de laquelle un ATV atteignant l'âge de 28 ans et dépourvu d'un emploi principal, s'inscrit dans un mécanisme tripartite** impliquant, outre lui-même, une société de portage. Selon le schéma*** ci-dessous :



« En échange d'une ponction sur leur revenu, ces entreprises perçoivent et reversent le salaire des enseignants. Elles offrent un CDD ou un CDI fantôme et assurent ainsi le rôle « d'employeur principal » (900 heures d'emploi hors de la fac au minimum). Le chargé de cours devient dès lors une sorte de « free-lance » dont on peut se séparer à tout moment, exclus de tous les avantages et possibilités de progression professionnelle. La pratique n'a en soi rien d'illégal, mais permet de contourner les règles en extériorisant le personnel précaire ».

* Au moment de la cessation de leurs fonctions de CEV.

** « Les pires métiers : chargé de cours précaire dans l'enseignement supérieur » ; <http://blog.slate.fr/chasseur-d-etrange/2010/05/14/dans-les-coulisses-de-luniversite-enquete-dans-la-jungle-de-la-precarite>.

*** *Idem*.

Une enquête de précaires sur et pour les précaires

Quelle est la situation des précaires dans l'enseignement supérieur et la recherche en France aujourd'hui ? Sept ans après l'enquête de l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche sur la précarité et quatre ans après la loi Sauvadet, la précarité est toujours omniprésente dans les organismes de recherche et les universités. À l'automne dernier, le mouvement Sciences en marche a lancé une enquête (toujours en cours) *via* internet qui avait récolté 5 600 réponses fin décembre. Le coordinateur du groupe précarité de Sciences en marche explique ici les raisons et les résultats de cette enquête.

Entretien avec le coordinateur du groupe précarité de Sciences en marche

Propos recueillis par Cécile Cabantous et Chantal Pacteau

Comment vous est venue l'idée d'une enquête sur la précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche ?

Depuis la dernière enquête commanditée par l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) sur la précarité dans l'ESR en 2009,¹ il n'existe pas de données récentes sur la précarité dans les organismes de recherche et les universités, alors même qu'elle y est omniprésente malgré la mise en place, en 2012, de la loi Sauvadet (voir article D. Steinmetz, ce numéro). Cette idée d'enquête est donc venue tout naturellement suite à des échanges de courriels entre membres du comité de Sciences en marche². Il nous a paru important de lister les situations de précarité dans le milieu de l'ESR depuis la mise en œuvre de cette loi.

¹ En 2009, des sociologues, psychologue et statisticien ont piloté, pour l'intersyndicale de l'ESR, une enquête sur la précarité dans l'ESR qui a recueilli 4 400 réponses (<http://www.precarite-est.org/spip.php?article3>). Cette enquête a été publiée par le collectif P.E.C.R.E.S (Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur) sous le titre *P.E.C.R.E.S, Recherche précarisée, recherche atomisée*.

² Sciences en marche est une association créée en juin 2014 dans le but de sensibiliser l'opinion publique et le gouvernement aux enjeux de l'ESR pour la société, l'économie et les valeurs culturelles. <http://sciencesenmarche.org/fr/qui-sommes-nous>

Comment avez-vous bâti le questionnaire, aviez-vous différents publics dès le départ ?

Avant tout, il s'agit d'une enquête faite par des précaires ou d'ex-précaires à l'intention des précaires. Le questionnaire a été élaboré par des scientifiques issus de différentes disciplines : des biologistes, des informaticiens, des spécialistes des sciences de l'univers ou des sciences politiques. Il comporte quatre-vingts questions qui permettent de mieux connaître les répondants et de reconstituer leurs parcours de précarité. Nous leur

demandons des informations telles que le niveau de leur expérience dans l'ESR ou dans le secteur privé tant en France qu'à l'étranger, qui sont (ou ont été) leurs employeurs, le type de financement utilisé pour les rémunérer ou encore le nombre de leurs contrats (et d'avenants) et la durée de ces contrats. Plusieurs champs de l'enquête s'intéressent au parcours de recherche d'emploi (nombre de concours présentés, nombre total de CV envoyés dans les secteurs public et privé, taux de réponses, nombre d'entretiens...), à la mobilité des répondants en France et à l'étranger (nombre de déménagements par exemple), aux nombre d'emplois secondaires occupés pour faire face aux fins de mois difficiles. Il est aussi demandé aux répondants leur avis sur la loi Sauvadet. L'enquête se termine par un champ d'expression libre où chacun peut s'exprimer sur sa situation de précarité et sur les mesures qu'elle ou il juge pertinentes pour enrayer la précarité.

Ce questionnaire s'adresse (l'enquête n'est pas close) à toutes les personnes en situation de précarité



Une enquête toujours en cours



L'enquête a été lancée le 11 octobre 2015. Elle a reçu 2 300 réponses les deux premiers jours. Ce nombre est monté à 5 600 au 31 décembre 2015, date de référence pour les calculs et tableaux présentés ici. L'enquête est toujours en cours et Sciences en marche vise les 10 000 réponses. Elle s'adresse à toute personne en CDD ou vacataire (post-docs, ingénieurs, techniciens, administratifs, agents techniques, etc.) ou l'ayant été récemment. Le questionnaire est en ligne sur le site :

<http://sciencesenmarche.org/fr/blog/2015/10/11/enquete-sur-la-precarite-dans-lesr/>

ou directement www.sciencesenmarche.org/limesurvey/index.php/619976?lang=fr.

ou qui ont connu cette situation. Au 31 décembre 2015, nous avons collecté, outre les 4 150 réponses données par des précaires de toutes disciplines (tous niveaux d'étude confondus), 900 réponses venant de personnes titulaires ou en CDI dans le secteur privé ayant connu la précarité. Grâce aux informations recueillies, nous avons regardé quel avait été leur parcours avant leur titularisation ou leur « cdésation ».

Comment des personnes, qui ont aujourd'hui un emploi stable, ont-elles eu accès à cette enquête ? Faisaient-elles partie de Sciences en marche ?

Nous avons les listes de courriels issues des mobilisations que Sciences en marche avait organisées en 2014. L'enquête a été diffusée *via* ce réseau-là. Nous avons aussi beaucoup communiqué *via* les réseaux sociaux. Enfin, nous avons pris contact avec les directeurs d'unités, les associations de précaires et avec des directeurs d'agence de Pôle emploi pour toucher les personnes au chômage.

Savez-vous par quel biais vous avez touché le plus de monde ?

Essentiellement par le bouche-à-oreille et les réseaux sociaux *via* Facebook et Twitter. La diffusion de l'enquête par les réseaux sociaux a été si efficace que celle-ci a fait le tour du monde. Nous avons collecté 458 réponses venant du Japon, d'Australie, de Guinée, des principaux pays européens, des États-Unis, du Canada ou du Brésil... Quelques réponses viennent également de personnes de nationalité étrangère travaillant actuellement en France (en thèse ou en fin de doctorat). Mais la très grosse majorité des répondants (plus de 90 %) sont des Français de métropole et des DOM-TOM.

Les doctorants ont-ils répondu à votre enquête ?

Oui, il y a cinq cents doctorants qui ont répondu. Nous avons regardé, notamment, combien cumulent thèse et petits boulots. Les financements de thèse sont parfois trop faibles et insuffisants pour permettre un niveau de vie correct. Cela dépend des disciplines...

Quelles sont les grandes tendances dégagées par l'enquête ?

Trois grandes tendances se dégagent. D'abord, les femmes (60 %) ont répondu plus que les hommes. Dans le champ d'expression libre du questionnaire, beau-

coup d'entre elles déclarent qu'elles repoussent leur projet d'enfant à cause de la précarité. Cette problématique ressort très nettement lorsque l'on compare par classe d'âge le nombre de personnes ayant un enfant selon qu'elles ont ou non un emploi stable. Pour les moins de trente ans, 18 % des personnes ayant un emploi stable (contre 8 % pour celles qui n'en ont pas) déclarent avoir des enfants. Pour les 31-40 ans, cette proportion s'élève à 56 % contre 42 %.

Ensuite, la moyenne d'âge des répondants est d'un peu plus de trente ans. De nombreux témoignages montrent que les précaires n'envisagent pas une vie personnelle stable du fait de leur situation professionnelle instable. Les raisons invoquées majoritairement concernent l'impossibilité d'un achat immobilier et les problèmes de mobilité.

Enfin, l'ensemble des disciplines, des niveaux d'étude et des statuts professionnels est représenté. Les sciences de la vie et de la santé sont surreprésentées (41 %) par rapport aux SHS (24 %) et aux sciences dites dures – mathématiques, ingénierie, informatique, sciences de l'univers et les technologies – (26 %)³. Le reste des réponses est donné par le personnel administratif 5 % (4 % d'« autres »). Par comparaison, davantage de SHS avaient répondu dans l'enquête de 2009.

Quant aux niveaux d'étude, 57 % des répondants ont un doctorat, 35 % un master (1 et 2) et 6 % ont un niveau licence (Bac+2 ou Bac+3).

Concernant la situation actuelle des répondants, on observe une répartition voisine pour les postdoctorants (22 %) et les ingénieurs (21 %

³ Ce sont des chiffres qu'il faudrait mettre en regard des populations selon leur discipline d'appartenance.

assistants ingénieurs, ingénieurs d'étude, ingénieurs de recherche). Les ingénieurs ont un diplôme soit des grandes écoles, soit de l'université (voire possèdent un double diplôme). Par ailleurs, 9 % de chômeurs (soixante-dix d'entre eux étant en fin de droits), 2 % de techniciens (au nombre de cent quatre) et 4 % d'ATER (deux cent un répondants) ont répondu à l'enquête.

En terme de durée de contrats ou de périodes de chômage, que montre votre enquête ?

Ce ne sont pas seulement les chercheurs et enseignants chercheurs, c'est tout le système qui s'est précarisé. On a pu reconstituer les parcours de précarité des répondants à partir de données telles que le nombre de contrats, le nombre de périodes de chômage, la mobilité géographique...

Nous avons identifié 1 808 personnes qui finissent leurs contrats d'ici octobre 2016 (soit 43 % des répondants). Des différences existent entre disciplines, les personnes travaillant en SHS (droit, économie, gestion, littérature, langues, éducation, communication), dans le domaine du sport et les administratifs étant les plus concernées par des contrats actuels de douze mois ou moins.

Nous avons également analysé le pourcentage de contrats de travail courts (six mois ou moins) et de contrats « longs » selon le nombre de contrats ou avenants totaux effectués par les répondants. Première observation : la durée moyenne des contrats est plus faible chez les ingénieurs (treize

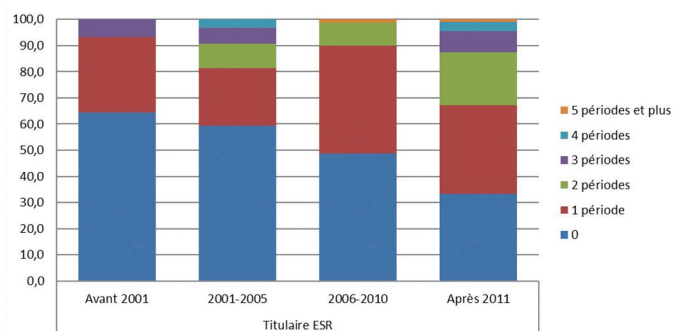


Figure 1 : nombre de périodes de chômage avant titularisation.

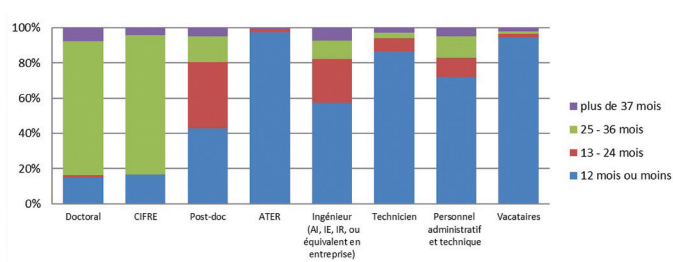


Figure 2 : durée du contrat actuel selon le statut du répondant.

à vingt-quatre mois) que chez les postdoctorants (vingt-cinq à trente-six mois). Seconde observation, le nombre de contrats est lié à la durée de ces contrats : quand on a (ou on a eu) un contrat de travail « long », on n'a eu que très peu de contrats, voire un seul ; quand on accumule les contrats, on tombe dans une sorte de « trappe à contrats courts ».

On constate aussi qu'une grande majorité de répondants actuellement en contrats à durée déterminée a connu au moins une période de chômage : 94 % des personnes ayant un brevet ou un bac, 70 % des personnes ayant un niveau bac +2/3, 65 % des personnes ayant un bac +4/5 et 75 % des personnes ayant un bac+8. Il faut également souligner que le nombre de titulaires ayant connu une période de chômage avant titularisation augmente depuis 2001. Comme le montre la figure 1, plus la période de titularisation arrive tard, plus le nombre de titulaires ayant connu une période de chômage est important. 65 % des personnes titularisées avant 2001 n'ont pas

connu de période de chômage, contre 33 % de celles titularisées après 2011...

La précarité c'est aussi les salaires différés pour les vacataires. 60 % d'entre eux déclarent recevoir leur rémunération trois mois après leurs enseignements (voir article Gérard Lauton ce numéro), 15 % le reçoivent avec un délai de six mois !

Quels sont les points qui vous frappent tout particulièrement dans l'enquête ?

Même si toutes les analyses ne sont pas complètement finalisées, on observe que :

- dans notre pays, les précaires ont accumulé pas mal d'expérience dans l'ESR, qu'ils aient un niveau bac+2/3, bac+4/5 ou bac+8, qu'ils soient contractuels, vacataires ou chômeurs ;
- sauf pour les doctorants et post-docs, la durée des contrats actuels est majoritairement inférieure à un an (figure 2), la répartition des contrats laissant la part belle aux contrats de six mois ou moins lorsque l'on accumule les contrats ;
- les périodes de chômage sont de plus en plus fréquentes ;
- les différences sont importantes dans la durée des contrats et le nombre de périodes de chômage entre les disciplines des SHS et celles des autres sciences (biologie, chimie, physique, ingénierie) ;
- dans le secteur privé, l'accès à l'emploi et la reconnaissance du doctorat sont problématiques ;

une majorité de postdoctorants n'a aucune expérience du privé et n'envoie pas de CV dans ce secteur ;

- la loi Sauvadet bride considérablement les contrats des précaires du fait de son détournement par les organismes de recherche et les universités (la charte du CNRS limite les contrats à une durée de trois ans pour une même thématique de recherche et dans une même équipe). Cette loi est majoritairement très mal perçue par les personnes ayant répondu à l'enquête, qu'elles soient précaires ou titulaires (60 à 70 % déclarent que cette loi est néfaste ou gênante).

Quelles suites allez-vous donner à l'enquête ?

Les résultats de cette enquête ont déjà été présentés à Strasbourg ; ils le seront prochainement à Toulouse et certainement dans d'autres villes universitaires. Nous avons aussi l'intention d'envoyer un rapport au ministère et de communiquer dans les médias – qui relaient

peu notre réalité – sur les résultats les plus frappants de l'enquête, afin de les sensibiliser davantage à la question de la précarité dans l'ESR. Nous rappellerons que la science est essentielle dans notre société, qu'il faut investir dans ce domaine et qu'une recherche efficace ne peut se faire avec des moyens humains et financiers ponctuels et limités.

Le mot de la fin ?

Ce qui ressort de l'enquête, c'est beaucoup de désarroi, d'indignation, de sentiment de blocage. Certains disent qu'ils vont droit dans le mur ou qu'ils y sont déjà, d'autres pensent – à contrecœur – partir à l'étranger ou se réorienter, laissant derrière eux une carrière scientifique qui les passionne toujours autant... Une analyse de lexicométrie menée par des doctorants en sciences humaines et sociales est en cours sur les témoignages recueillis dans la partie « expression libre » de l'enquête. Elle montre d'ores et déjà que les mots les plus utilisés dans les témoignages sont

« poste », « recherche », « CDD », « contrat », « concours », « travail », « vie personnelle », « projet », « emploi », « années », « précarité », « recrutement », « difficile »...

Pour conclure, si j'avais à résumer en quelques phrases les milliers de témoignages reçus, cela serait que l'angoisse, la déprime, le stress et la démoralisation dominant. Beaucoup de personnes se sentent désemparées, abandonnées, impuissantes et ignorées par le gouvernement face aux situations de précarité qu'elles vivent. Ces situations sont dramatiques pour une génération de scientifiques formée dans les universités françaises et passionnée par la recherche. De nombreux répondants expriment leur dégoût face à une loi Sauvadet détournée et des conditions de travail parfois très difficiles dans les organismes de recherche et les universités. Ces situations de précarité ne sont pas tolérables à un âge où l'on souhaite s'engager dans des projets de vie à long terme... Un gâchis immense...



Paris, octobre 2015.

La transmission des savoirs en péril : les disciplines rares

Fabienne Blaise

Présidente de l'université Lille 3

Propos recueillis par Laurence Favier

En décembre 2014 paraissait un rapport sur les « Disciplines rares » rédigé par trois présidents d'université¹ issus d'horizons disciplinaires très différents : langue et littérature grecques pour Fabienne Blaise, chimie pour Pierre Mutzenhardt, informatique pour Gilles Roussel. Ce rapport répondait à une lettre de mission de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche de l'époque, Geneviève Fioraso, pour une réflexion et des propositions « dans l'objectif de revaloriser la place et le rôle des disciplines dites "rares", que ce soit parce que leurs effectifs étudiants sont insuffisants ou parce que le vivier des chercheurs et enseignants-chercheurs est trop restreint, ou enfin parce qu'elles peinent à émerger à l'interface des disciplines existantes ». L'objectif est d'importance puisqu'il concerne à la fois des disciplines qui ont toujours été portées par des effectifs faibles en sciences humaines et sociales (études classiques, paléographie, assyriologie, papyrologie, copte – autant de savoirs indispensables à l'étude des mondes anciens – mais aussi certaines langues vivantes telles que le portugais...) et il concerne également des matières telles que les mathématiques, la physique, la chimie théorique, dont les effectifs connaissent une diminution inquiétante, les domaines de la

métallurgie, de la cristallographie ou encore les géosciences dont les filières de formation disparaissent. Afin de savoir quelle suite pourrait être donnée à ce rapport et de mieux en comprendre la portée, la VRS a interrogé Fabienne Blaise, co-auteur de celui-ci.

VRS : Pourriez-vous revenir sur le contexte qui a présidé à la demande de ce rapport. Pourquoi un rapport sur les « disciplines rares » en 2014 ?

Fabienne Blaise : La conférence des Présidents d'Université (CPU) a été saisie par le ministère en 2013 suite au rapport de Vincent Berger² lors des Assises de l'enseignement supérieur repris par Jean-Yves Déant dans « Refonder l'université, dynamiser la recherche ». Il y a eu un certain nombre d'auditions des acteurs du monde de l'enseignement supérieur de la recherche (ESR) et du monde économique dont Vincent Berger, alors vice-président de la CPU, avait eu la charge jusqu'à son départ en octobre 2013. J'ai fait partie de ceux qui ont pris la suite de ce travail, représentant

pour ma part les sciences humaines et sociales (SHS). Pourquoi ce travail en 2012-2013 ? La raison essentielle avancée est que les universités étant désormais libres de leur stratégie depuis l'adoption des responsabilités et compétences élargies, le danger de voir disparaître des disciplines à faibles effectifs devenait plus important car les universités pouvaient être amenées à supprimer les disciplines avec peu d'étudiants.

En réalité, l'Allemagne a déjà entrepris, il y a environ dix ans, une démarche de même nature qui n'a pas abouti. La HRK³ avait travaillé à détecter ce qu'ils appelaient les « disciplines orchidées ». Cette démarche n'a pas donné lieu à une initiative au niveau fédéral mais certains *Länders* se sont saisis du sujet (Bade-Wurtemberg par exemple). En tous cas, le président de la HRK a participé à l'ensemble de notre démarche, satisfaite que nous puissions reprendre ce chantier.

Notre rapport fut remis en mars 2015 à la Ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche sans recevoir d'abord de suite particulière en France. Puis, à la suite des attentats qu'a connus la France cette même année 2015 (en janvier et novembre), nous appre-

² Rapport Berger (2012) : http://cache.media.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/file/Assises_esr/24/0/Assises-ESR-Rapport-Vincent-Berger-_237240.pdf.

La proposition 42 indique : « À l'heure des difficultés budgétaires, les choix des établissements autonomes peuvent amener à supprimer des enseignements lorsque le nombre des étudiants qui les suivent sont très faibles (inférieurs à dix par exemple). Mais si tous les établissements décident en même temps de supprimer le même enseignement, une discipline peut disparaître. Ce risque est lié à l'autonomie des universités et seule une régulation mise en place au niveau de l'État peut y remédier ».

³ La HRK est la conférence des présidents d'université allemande. Elle défend les intérêts des 268 établissements supérieurs allemands, financés ou reconnus par l'État, où 94 % des étudiants sont inscrits en Allemagne.

¹ Fabienne Blaise, présidente de l'Université Lille 3, Pierre Mutzenhardt, président de l'Université de Lorraine et Gilles Roussel, président de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée.

De l'importance sociale des SHS

Extrait choisi par la VRS
(Godelier*, 2002, p.10)

Finalement il devrait être évident pour tous que les Sciences de l'Homme et de la Société ont une importance sociale particulière. En effet, tout dans le présent ne s'explique pas par le présent. Des réalités passées sont toujours vivantes et actives dans le présent et vouloir enfermer le présent dans le présent c'est se condamner à en méconnaître en partie le sens. Aujourd'hui, en Europe comme dans le reste du monde, des problèmes d'identité, locales, régionales ou nationales, occupent l'avant-scène de l'histoire et le recours au passé, donc à l'histoire, est nécessaire pour en comprendre les fondements anciens et en partie les raisons actuelles. Pour ne donner qu'un exemple, les événements récents du 11 septembre 2001 à New York ont attiré l'attention non seulement sur l'Islam, mais sur l'une de ses particularités, le Wahhabisme. Or, il faut savoir que nous avons à faire à un mouvement réformiste radical qui n'est pas né en notre siècle, mais fut promu au XVIII^{ème} siècle par un réformateur de l'Islam dont la doctrine ne trouva d'écho vers 1744 auprès d'un émir tribal, Mohamed Ibn Saoud dont les descendants devaient en 1932 fonder l'Arabie dite Saoudite. Et c'est à la suite de la découverte, à cette époque, d'immenses ressources pétrolières dans le sous-sol de l'Arabie que l'Arabie Saoudite est devenue un élément incontournable de la géostratégie mondiale occidentale (...).

* *L'État des Sciences de l'Homme et de la Société en France et leur rôle dans la construction de l'Espace Européen de la Recherche*, Rapport de Maurice Godelier, remis à Roger-Gérard Schwartzberg, mai 2002.
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/024000211.pdf>

nons, d'abord par une annonce du Premier Ministre, qu'au nom de ce rapport⁴, le gouvernement allait soutenir « la recherche et la formation sur une discipline et une thématique spécifiques : l'islamologie d'une part, et la thématique de la radicalisation d'autre part, car elles souffrent aujourd'hui d'un déficit d'emplois et

⁴ Voir par exemple : <http://www.education.gouv.fr/cid99083/rentree-2016-creations-de-postes-pour-renforcer-la-recherche-et-la-formation-en-islamologie-et-sur-la-thematique-de-la-radicalisation.html>

d'étudiants ». Des postes seront créés à cet effet. Un appel à manifestation d'intérêt a ainsi été lancé en décembre 2015 en direction des établissements d'enseignement supérieur et un second est annoncé en 2017. Rien n'est plus éloigné de notre rapport qu'un tel projet. Tout d'abord, ce n'est pas au gouvernement de décider ce qu'est une discipline rare. Ensuite, nous avons des spécialistes dans ces domaines. Affirmer que les SHS sont d'une importance vitale pour résoudre ce genre de question est une bonne chose. Mais plutôt que de lancer une opération ponctuelle se réclamant des disciplines rares, il eût peut-être mieux valu se souvenir du rapport Godelier⁵, lui aussi rédigé après des attentats (septembre 2001 aux États-Unis), qui montrait que ces disciplines qu'on ignore, voire qu'on méprise, sont pourtant essentielles pour comprendre le contexte géopolitique et culturel et agir en meilleure connaissance de cause.

C'est au niveau européen que ce travail a eu l'écho le plus immédiat. Nous avons organisé une réunion dès septembre 2015

à Bruxelles avec l'*European Universities Association* (EUA) et l'association COST⁶ pour informer de notre démarche. Dans cette réunion, cinq conférences de présidents d'univer-

⁵ Godelier Maurice (2002). *L'état des Sciences de l'Homme et de la Société en France et leur rôle dans la construction de l'Espace Européen de la Recherche*. Disponible sur : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/024000211.pdf>

⁶ COST (*European Cooperation in Science and Technology*) comprend, outre une conférence des ministres, diverses instances dont une association de droit belge créée en 2013.

sité étaient représentées (France, Allemagne, Pologne, Hongrie et Pays-Bas) et deux collègues, l'un anglais, l'autre portugais, ne venant pas en tant que représentants d'une conférence de recteurs mais souhaitant être associés à cette réflexion. La perte de compétences, de savoirs patrimoniaux et de certaines langues est en effet une préoccupation très partagée par les Européens. Le niveau européen est, selon notre rapport, l'un des trois niveaux pertinents, avec le local et le national, pour préserver les disciplines rares, en particulier en créant un réseau d'observatoires de ces disciplines et de leur évolution. Il faut trouver les financements pour cela. Notre rencontre, en janvier 2016, avec la DG EAC (Direction générale de l'éducation et la culture) de la Commission européenne n'a pas abouti pour le moment. Mais un programme « Erasmus Plus » en direction des disciplines rares pourrait être mis en place. Nous devons toutefois veiller à ce que la formation et la recherche ne soient jamais séparées car c'est sur ce lien que se fonde la pérennisation des disciplines. Or, les institutions européennes les dissocient pour le moment.

En attendant, une observation des disciplines dirigée par un comité de pilotage indépendant (pour éviter tout *lobbying*) doit pouvoir être menée de manière distincte du pouvoir de décision des moyens d'action qui relèvent de la politique nationale, des politiques de site et des établissements. Dans cet objectif nous avons pris l'initiative de continuer à nous réunir au plan européen pour affiner nos méthodes, et envisager ce qui peut être fait au niveau européen pour les disciplines rares.

VRS : Si c'est le niveau européen qui s'intéresse au sujet prioritaire, n'y a-t-il pas un risque que vous ne parveniez pas aux mêmes

conceptions des disciplines rares ? Comment avez-vous défini les disciplines rares ?

FB : Le niveau européen n'est pas le seul concerné comme je l'ai dit, mais celui qui nous manifeste le soutien le plus net aujourd'hui. Nous avons, par ailleurs, rencontré en France, la direction de l'Observatoire des sciences et des techniques (OST) afin qu'il nous aide à définir des indicateurs. La recherche de ces indicateurs n'est pas facile. Il y a des disciplines qui globalement vont bien mais des sous-disciplines qui sont en péril. Par exemple, si on part des langues romanes, on a une vision des choses trop générale, qui peut cacher une situation préoccupante pour certaines langues particulières que les langues romanes englobent. Où situer la bonne granularité ? Ni les sections du CNU, ni celles du CNRS ne peuvent représenter le seul niveau d'observation. Il y a aussi des revues peu visibles car les communautés scientifiques qui les représentent sont très petites et pourtant scientifiquement très actives. Les sociétés savantes pourraient être utiles dans ce repérage. Mais les établissements sont eux aussi des sources d'information essentielles pour signaler la disparition ou la fragilité de certains champs du savoir. La conférence des doyens de Lettres a lancé, fin 2015, une enquête intéressante sur leurs propres disciplines. Il faudrait étendre cette enquête aux UFR scientifiques. En même temps, les universités sont méfiantes face à ce type d'enquête car elles craignent de donner des informations qui se retournent contre elles en se faisant accuser de financer ce qui ne devrait pas l'être faute d'effectifs ou de moyens d'encadrement suffisants.

La HRK s'est concentrée sur les savoirs en déclin, c'est-à-dire ceux dont le nombre d'étudiants est très faible. Il est vrai que le système allemand de recrutement des professeurs les expose davantage que nous à la non pérennisation des savoirs dans la mesure où un poste de professeur est lié à une chaire et non à une discipline (comme c'est le cas avec le CNU en France). Dès lors, quand il part, c'est sa chaire qui disparaît. Mais nous avons voulu aller au-delà de cette conception des disciplines rares. Nous incluons dans notre définition non seulement les disciplines

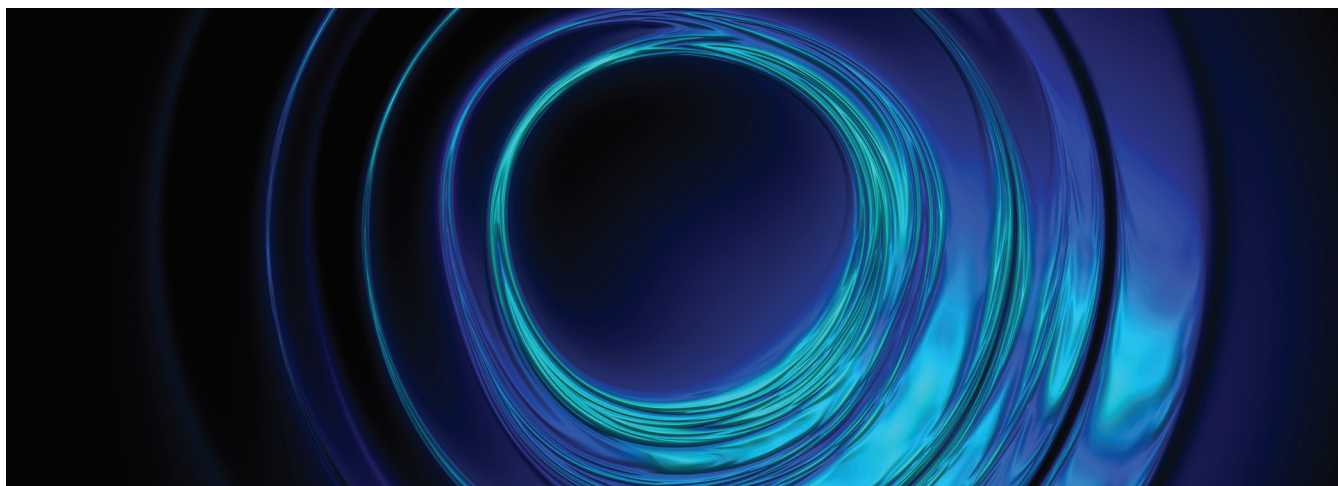


en déclin que nous distinguons de celles qui ont toujours réuni peu d'étudiants et de chercheurs dont il faut veiller à ce qu'elles se maintiennent, mais aussi celles qui sont émergentes et qui doivent être développées. Il y a des pans entiers de savoir et de culture dont l'enseignement ne peut reposer que sur de faibles effectifs : les langues telles qu'elles sont représentées à l'INALCO (Institut national des langues et civilisations orientales) ou l'égyptologie par exemple. Ces

savoirs sont indispensables mais n'ont pas vocation à attirer des effectifs nombreux. Il faut pouvoir garantir leur pérennisation. D'autres disciplines sont en danger eu égard aux besoins économiques auxquels elles ne répondent pas ou plus directement. Cela peut avoir de graves conséquences, y compris économiques. Des domaines ont été abandonnés avec les compétences qui leur étaient propres, du technicien au chercheur, comme c'est le cas dans le secteur des matières premières minérales. Or la demande est à nouveau croissante (avec les métaux rares) alors que les formations sont, elles, en voie de disparition. Enfin, les disciplines émergentes ou en mutation, souvent en fait interdisciplinaires, doivent aussi faire l'objet d'une attention particulière en raison de leur nouveauté même : c'est le cas, par exemple, de la biologie de synthèse, des sciences du *Web* ou des humanités numériques.

VRS : A quel échelon peut-on organiser l'enseignement et la recherche dans les disciplines rares ?

FB : L'échelon national est indispensable pour assurer une cohésion d'ensemble en encourageant les Communauté d'universités et établissements (COMUE) ou les établissements par des appels à projet par exemple. Mais la spécialisation territoriale, basée sur l'idée que les étudiants iraient dans certains endroits pour étudier des disciplines particulières, est illusoire, sauf à un niveau d'étude avancé (master 2, doctorat). Les étudiants choisissent d'abord un territoire en fonction de leurs contraintes matérielles, surtout dans les régions économiquement fragiles et s'adaptent ensuite à l'offre de formation proposée. On ne peut



« Il s'agit de préparer le monde de demain en sachant que les erreurs stratégiques d'aujourd'hui pourraient être difficilement rattrapables. »

pas non plus généraliser l'enseignement à distance comme si ces savoirs pouvaient n'être transmis que de cette manière, sans jamais de présentiel. Créer des réseaux d'université dans certains domaines pourraient être une solution. Il faudrait aussi encourager les co-tutelles, au niveau européen, pour les doctorants qui travaillent sur des domaines très spécialisés au sein de petites communautés scientifiques au risque d'être isolés. D'une manière générale, c'est par la coopération et non la compétition entre territoires que peuvent s'imaginer des perspectives constructives.

VRS : Ce travail sur les disciplines rares ne montre-t-il pas, finalement, qu'une certaine conception de la professionnalisation de l'université se retourne contre le milieu économique, les jeunes et la capacité d'innovation de notre pays alors même qu'elle est destinée à les servir ? Vous avez évoqué, tout à l'heure, la difficulté, par exemple, à trouver des compétences dans le secteur des matières premières minérales. Le rapport évoque même (p.17) l'extinction, ou au moins le déficit, de vivier qui touche tant les ingénieurs que les techniciens dans le génie minéral, la corrosion des maté-

riaux, la combustion, les métaux stratégiques, la captation des ressources dont les ressources marines, gazières... L'université serait donc condamnée à accompagner la désindustrialisation de notre pays ?

EB : Cette conception de la professionnalisation correspond à une définition de plus en plus étroite du savoir, ce rétrécissement allant de pair avec son instrumentalisation. On ne choisit plus un domaine d'étude en rentrant à l'université mais un débouché professionnel. C'est un grand changement et on le comprend : le chômage est l'angoisse de tous les étudiants et de toutes leurs familles. Mais c'est l'articulation entre savoir et compétences qu'il faudrait repenser. Il fut un temps où il était possible d'avoir fait un cursus d'études classiques et de travailler à un haut niveau dans l'industrie par exemple, même si nous avons toujours été un pays où la figure de l'ingénieur a primé sur celle du savant. Or, un doctorant sait mener un projet et a acquis des compétences secondaires, en plus de celles liées à son seul sujet de thèse, qui peuvent être très utiles dans le monde professionnel quel qu'il soit.

Il est vrai que nous avons pâti d'un système universitaire très

peu transversal en raison, notamment, des concours de l'enseignement. Du chemin reste à accomplir pour ne pas enfermer les étudiants dans des tunnels disciplinaires trop étroits. Il faudrait aussi imaginer une autre conception de la professionnalisation. Pourquoi ne pas proposer aux étudiants des tuteurs issus du monde professionnel à côté d'un tuteur universitaire, quelle que soit la discipline choisie, pour avoir un regard sur la façon dont le savoir acquis à l'université pourrait être mis à profit dans le monde professionnel ? Toutefois, l'obligation qui nous est faite, à bon droit, de traduire les savoirs en compétences ne doit pas occulter la spécificité et l'importance de la formation universitaire quelle qu'elle soit qui, en alliant enseignement et recherche, permet d'acquérir un inestimable bagage scientifique et culturel.

De fait, la réflexion sur les disciplines rares amène à nous réinterroger sur des questions essentielles qui concernent toute la société et dépassent celle de la pérennisation de quelques champs du savoir académique. Il s'agit de préparer le monde de demain en sachant que les erreurs stratégiques d'aujourd'hui pourraient être difficilement rattrapables.

Santé au travail, une activité « cœur de métier » de la recherche scientifique !

La santé est une construction dont certaines ressources dépendent des autres à travers les enjeux – psychiques, sociaux, économiques – du travail². La montée en puissance de la « santé au travail » comme problématique sociétale questionne l’incapacité à rendre compte du travail dans les modèles utilisés pour organiser et évaluer l’activité professionnelle. Pour les chercheurs, cette problématique n’est pas nouvelle mais elle reste largement sous-estimée alors même qu’elle leur donne une responsabilité particulière puisque ces modèles sont élaborés à partir de leurs travaux de scientifiques.

Marc Guyon¹

Chercheur associé
au Centre de recherche sur le travail
et le développement, Conservatoire
national des arts et métiers

Plus encore que d’autres concepts liés à la santé, celui de santé psychologique au travail échappe aux efforts de catégorisation. Elle est prise en charge par des courants de recherche antagonistes à partir d’épistémologies différentes. Nous nous limitons ici aux deux approches qui polarisent le débat : l’approche par le stress inspirée de la psychologie comportementale et de la psychologie cognitive associée à une attitude gestionnaire orientée vers la prévention du stress ; l’approche par la dialectique « souffrance / plaisir » inspirée d’une anthropologie psychanalytique associée à une analyse critique des rapports sociaux orientée vers la mise en débat de l’organisation du travail. La première approche vise à éviter les risques psychosociaux, identifiés au préalable dans un milieu de travail, en minimisant les facteurs qui les sous-tendent. La santé passe alors par la préservation des capacités d’adaptation pour

faire face (*coping*) aux contraintes du travail sans en aborder les dimensions politiques. La seconde approche établit « une psychologie clinique du travail des profondeurs » pour aller au-delà des capacités adaptatives de l’homme. La santé se construit dès lors à partir de stratégies défensives, de pratiques professionnelles articulées à des régulations, et de capa-

ités subversives (créatives) sans faire l’économie des dimensions politiques du travail. La santé, mise en danger quand on s’accepte comme passif dans une situation, est expérience de production de vie (subjective) humaine.

Les recherches sur la santé au travail ont d’abord considéré les caractéristiques individuelles

Santé au travail : de quoi parle-t-on ?

La santé au travail n’est pas la santé telle qu’on l’entend usuellement, à savoir l’absence de maladie ou encore *un état complet de bien-être physique, mental et social*^{*}. En rupture avec l’approche historique, la santé au travail se définit à partir d’une approche clinique de l’homme au travail, la définition de la pathologie est seconde. Si, à partir de Canguilhem^{**}, « *je me porte bien dans la mesure où je me sens capable de porter la responsabilité de mes actes, de porter des choses à l’existence et de créer entre les choses des rapports qui ne leurs viendraient pas sans moi* », la santé au travail n’est pas un état, mais une construction active (pour l’activité de travail), créative (production de nouveauté) et singulière (expression de l’universel humain). Elle est aussi équilibre précaire et production subjective.

^{*} Préambule à la Constitution de l’Organisation mondiale de la santé, tel qu’adopté par la Conférence internationale sur la santé, New York, 19-22 juin 1946 ; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 États (Actes officiels de l’Organisation mondiale de la Santé, n° 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948.

^{**} Canguilhem, G. (2013). *Le normal et le pathologique*. Paris : PUF.

¹ guyon.marc@free.fr

² Marc Guyon, *Souffrance, plaisir et organisation du travail de la recherche scientifique*, VRS 396, 4/2014, pp 16 et 17.



des travailleurs et/ou les incidences psychopathologiques de leurs conditions de travail. Puis la pathologie a été articulée à l'histoire singulière du sujet et au franchissement d'un seuil de désadaptation aux normes de travail. Si ces approches échouèrent à établir pour la santé psychologique des maladies professionnelles, elles ont montré l'ambiguïté des questions de santé au travail : les troubles découlent de déterminations complexes ; la pathologie signe aussi la défaillance des médiations collectives ; elle se profile si le sujet perd ses possibilités d'action.

Mais cela ne suffit pas, encore faut-il s'interroger sur le travail. C'est un lieu de tensions que la responsabilité collective permet de résoudre et où l'homme peut s'appuyer sur des mécanismes de défense (ou régulation de l'activité) comme la fatigue. Mais il garde le choix d'écouter ou d'ignorer sa fatigue. La subjectivité individuelle perçoit *via* la relation inscrite dans le corps entre une situation de travail vécue et une

pathologie qui se déclenche. Il n'y a aucun sens à séparer les causes endogènes de la pathologie de ses causes exogènes.

Pour aller plus loin dans la compréhension de la santé au travail, il faut invalider les hypothèses implicites qui éludent l'importance de la vie humaine subjective et ses médiations entre la santé et la situation de travail. Qui n'est pas rentré chez soi « rempli » de préoccupations du travail pour faire l'expérience de l'apaisement d'avoir « trouvé » la solution au petit matin ?

Mais de quel travail parle-t-on ? Le travail prescrit, du fait des irrégularités des situations dans lesquelles il s'exerce, diffère toujours du travail réel. Cette différence est identifiable à partir de l'inconfort de l'échec des procédures. Le travail peut ainsi déboucher sur une souffrance pathogène - mais aussi sur du plaisir - ou être pris en charge par les stratégies défensives... Il est au départ de l'intelligence à mobiliser pour persévérer dans cet inconfort, une intelli-

gence qui repose sur l'intuition et non sur la résolution de problèmes car il n'y a pas de « mode d'emploi ». Si cela peut être une occasion de faire l'expérience de nouvelles habiletés et d'éprouver du plaisir, encore faut-il qu'existent les conditions collectives de la reconnaissance de son travail pour en tirer bénéfice, consolider son identité professionnelle et personnelle, en bref renforcer l'armature de sa santé.

La santé psychologique révèle des vulnérabilités ignorées quand on a le sentiment d'être en bonne santé : mais toute modification d'un facteur apparemment isolé peut transformer cet équilibre.

Aujourd'hui, la santé au travail n'est plus exclusivement du ressort des spécialistes des pathologies professionnelles et de la prévention des risques, mais elle concerne tous les acteurs qui produisent l'organisation du travail : ceux qui la fabriquent, la pilotent ou la managent mais aussi ceux qui y participent.

La manière dont le handicap est construit sur un *a priori* d'inaptitude de la personne – alors même que l'inaptitude est toujours relative à une situation – éclaire la mécanique du repérage des individus dits vulnérables : il s'agit de les protéger et de protéger l'organisation du travail, en les renvoyant à leurs responsabilités individuelles et à des professionnels de santé. Comment interroger l'organisation du travail et les processus collectifs qui le sous-tendent si l'on déclare les vulnérabilités psychiques comme caractéristiques psychiques personnelles ?

LES MÉTIERS DE LA RECHERCHE : DES CONDITIONS MATÉRIELLES ET ORGANISATIONNELLES DE TRAVAIL DIFFICILES !

Une réflexion sur la santé au travail dans le secteur de la recherche scientifique rencontre l'actualité des multiples réformes qui ont contribué à en modifier l'organisation du travail à partir du cadre réglementaire politique et administratif, du cadre institutionnel des universités et établissements de recherche, des nouveaux dispositifs d'évaluation et de financement... Les transformations d'organisation du travail issues des politiques publiques de recherche et d'enseignement supérieur ont des effets qui déplacent les relations subjectives de travail des professionnels et leurs savoir-faire et qui sont potentiellement anxiogènes. Pour prendre un peu de profondeur historique, les transformations du système d'enseignement supérieur et de recherche peuvent être discutées dans le contexte de la massification du système, de la précarisation subjective et objective des acteurs, de la paupérisation des professionnels et de la dépréciation du métier, de l'in-

Au quotidien, les règles d'évaluation du travail scientifique, le « narcissisme des petites différences », favorisent la segmentation, la méconnaissance réciproque, quand ce n'est pas la disqualification. Or, bénéficiaire d'une identité professionnelle, être reconnu par les pairs, c'est aussi bénéficiaire de protection dans une activité de travail dont nous ne pouvons plus ignorer qu'elle est exigeante pour la subjectivité.

ternationalisation et de l'intensification de la concurrence, de la marchandisation et de l'« utilitarisation » de la science...

Cette situation est à rapprocher de celle que décrivait, en 1919, Max Weber, un des pères de la sociologie, avec une modernité remarquable concernant la profession et la vocation de savant³. M. Weber notait que, lorsqu'il mettait en garde les étudiants devant l'étendue des sacrifices qui étaient demandés aux assistants (les apprentis savants) allemands, leur réponse tournait invariablement autour de la vocation. Mais, observait-il, la vocation n'empêchait pas que les sacrifices demandés aient des conséquences importantes sur la vie intérieure des assistants et des professeurs. La souffrance y était très importante !

Les métiers de l'ESR présentent des dangers liés à la reconnaissance des contributions personnelles et collectives à l'édification des connaissances. Le sociologue Robert King Merton⁴ a montré que, si l'originalité est une valeur centrale de la recherche scien-

tifique, alors la culture professionnelle scientifique est effectivement anxiogène. Il illustre ces enjeux en rappelant comment le physicien John James Waterston, après le rejet de son papier devenu classique sur la « vitesse moléculaire » et le fondateur de la génétique, Gregor Mendel, désappointé par le manque de reconnaissance de ses papiers historiques sur l'hérédité, ont choisi de renoncer à leurs carrières scientifiques. Tourmenté par le refus de se voir attribué la paternité du principe de conservation de l'énergie, Julius Robert von Mayer a tenté de se suicider, avec pour résultat des fractures et l'internement dans un asile.

LA RESPONSABILITÉ PARTICULIÈRE DES CHERCHEURS VIS-À-VIS DE LA CONSTRUCTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

A un siècle d'écart de M. Weber, nous pouvons avancer la santé au travail comme un opérateur d'intelligence des transformations organisationnelles et de leurs incidences. A la demande de la direction du CNRS⁵, nous avons réalisé une investigation clinique du travail de chercheurs pour évaluer, dans le cadre du plan de prévention des risques psychosociaux du CNRS, comment la souffrance psychique pouvait arriver dans les laboratoires de recherche publique.

Les règles d'attribution de la reconnaissance semblent renforcer le caractère compétitif d'une profession qui n'en avait pas besoin. Cette exacerbation de la compétition se développe au détriment des espaces et des temps de coopération pourtant nécessaires

³ Weber, M. (2012/1919). *Le savant et le politique*. Paris : La découverte.

⁴ Merton, R. K. (1957). *Priorities in Scientific Discovery*. *American Sociological Review*, vol. 22, n° 6, 635-659.

⁵ VRS n°396 et journal du CNRS, sept.-oct. 2011.



Cette exacerbation de la compétition se développe au détriment des espaces et des temps de coopération pourtant nécessaires pour la confrontation des idées.

pour la confrontation des idées. Même si cela doit être modulé selon les situations particulières, les disciplines, les environnements de travail, ... le chercheur a des raisons d'être préoccupé par les dispositifs d'évaluation alors que la reconnaissance sociale de sa profession semble décliner. De nouvelles règles exogènes s'ajoutent aux règles précédentes et infléchissent pour partie les règles de métier des communautés. L'intensification du travail, qui recouvre de nouveaux régimes de mise en concurrence, est intriquée à un déplacement de la profession. Le travail du savant n'est plus de tenir le grand écart entre le travail de recherche et le travail d'enseignement. Il devient un travail administratif et commercial, un travail gestionnaire dont la dimension stratégique devient prépondérante.

Cette situation est à rapprocher des travaux qui rendent compte des nouvelles méthodes de management des organisations du travail déployées dans les grandes entreprises, diffusées par des réseaux de consultants, instrumentées par des techniques qui trouvent leurs bases théoriques

dans la recherche de l'optimisation de la performance et de l'efficacité. Le *New Public Management* se traduit par la diffusion de ces nouvelles pratiques de gouvernement des hommes et des femmes du secteur privé des grandes entreprises vers le secteur public. Ces pratiques gestionnaires ont été conçues à partir de travaux réalisés dans le secteur de la recherche scientifique. Les chercheurs ont une responsabilité par rapport aux méthodes de management qui sont utilisées dans la société marchande, car elles sont légitimées par la recherche scientifique et par rapport aux méthodes qui sont utilisées pour le secteur de la recherche. Ce qui est mystérieux, ce n'est pas tant que ces méthodes soient appliquées au secteur de la recherche mais que ces méthodes ne respectent pas ce qui semble un préalable incontournable : les organisations de travail sont des communautés humaines. La performance des communautés de travail doit être pensée pour produire de la santé et pas seulement des profits.

Un début de réponse peut être apporté en notant que la production d'objectivité est un élément

remarquable de notre profession. Le travail de production d'objectivité est un travail fastidieux qui nécessite rigueur, méthode et stratégie. Mais il nécessite aussi intuition, créativité et capacité de subversion. La conception, encore aujourd'hui majoritaire, de l'objectivité comme « effacement de la subjectivité », la systématisation de la compétition et la survalorisation de la rationalité stratégique étouffent les ressources et les productions du rapport subjectif de travail. La responsabilité des chercheurs vis-

à-vis de leur métier est double car ces ressources « subjectives » sont sous-estimées. Elles sont non seulement essentielles pour la capacité de créativité des chercheurs, mais aussi pour leur santé au travail. Dans les métiers où la créativité est prescrite, être créatif ou original ne va pas de soi face à ce qui apparaît comme la prescription de quelque chose d'imprescriptible, voire une double contrainte au fur et à mesure que se développent des méthodes de recherche plus sophistiquées et une exigence de conformité plus pesante. L'excellence est plus proche du conformisme que de la créativité ou de l'originalité. Pour être créatif, il faut subvertir, c'est-à-dire dépasser la norme habituelle, créer du milieu, produire de la vie subjective humaine...

Penser la santé au travail est en réalité penser une activité au cœur du métier de chercheur, un métier qui ne saurait être celui de gestionnaire stratège en recherche. Mais c'est une activité qui reste aujourd'hui encore méconnue des chercheurs eux-mêmes !

VRS



La vie de la recherche scientifique

ENSEIGNEMENT 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



PROXIMITÉ
CONFIANCE
ENGAGEMENT
ENTRAÏDE

La CASDEN est la banque coopérative de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture.

Son réseau de Chargés de Relation Enseignement Supérieur et Recherche a pour mission d'accompagner les projets des personnels et des établissements, de nouer des partenariats et de contribuer à la diffusion de la culture scientifique.

Plus d'un million de Sociétaires accordent déjà leur confiance à la CASDEN, rejoignez-les !



Contactez votre Chargé de Relation Enseignement Supérieur et Recherche.

Pour votre région, coordonnées disponibles sur www.casden.fr



CASDEN, la banque coopérative de toute la Fonction publique