

le snesup

Retrait de la réforme Blanquer de
la formation des enseignant·es

L'histoire sans fin de la
reconnaissance du doctorat

Une analyse genrée
du marché du travail

Les enjeux multiples
du CNU

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

sncs@cnr.fr - www.sncs.fr

SOMMAIRE

VOIX DES ÉTABLISSEMENTS 4

ACTUALITÉS 6

- Situation à l'université : un déni coupable du MESRI
- Retrait de la réforme Blanquer de la formation des enseignant·es et CPE !
- Une mise en œuvre de la réforme des études de santé qui passe mal
- Pour des médicaments accessibles à tous

DOSSIER 9

- Les enjeux multiples du CNU

MÉTIER 18

- Protection fonctionnelle : les carences de l'administration doivent cesser
- Éthique, déontologie et intégrité scientifique : des abus humainement destructeurs

FICHE PRATIQUE N° 18 20

- Modalités d'attribution des services d'enseignement des EC et enseignants

FORMATION 22

- Redévelopper les séries technologiques
- Lycée Blanquer, la sélection par le vide

MONDES UNIVERSITAIRES 24

- Royaume-Uni : les universités face au Brexit, à la Covid, au gouvernement Johnson
- Pratiques d'évaluation des unités de recherche

RECHERCHE 26

- L'histoire sans fin de la reconnaissance du doctorat

INTERNATIONAL 28

- Grèce : reprise en main autoritaire des universités par le gouvernement
- Hongrie : mise au pas libérale des universités

ÉGALITÉ FEMME-HOMME 29

- Pas d'égalité sans budget !

CULTURE 30

- Une analyse genrée du marché du travail



Anne Roger et Christophe Voilliot,
cosecrétaires généraux

Des accusations qui ne font pas oublier le scandale de l'université abandonnée

Les déclarations de Frédérique Vidal sur l'université qui serait « gangrenée par l'islamo-gauchisme » sont insensées. Que dire alors de sa tentative de transformer le CNRS en police de la pensée universitaire à la faveur d'une enquête qui, de toute évidence, n'a pas lieu d'être ! En tant qu'enseignant·es et que chercheur·ses, nous avons suivi avec effroi le débat pitoyable qui a suivi ces déclarations et dont tout laisse à penser qu'il est loin d'être terminé vu la gourmandise avec laquelle certains et certaines professionnel·les de la politique politicienne s'y engouffrent... Dans ces conditions, le devoir d'une organisation syndicale est de remettre les véritables enjeux au centre du débat public.

Ces enjeux, quels sont-ils ?

Premièrement, redonner en urgence aux universités les moyens d'assurer leurs missions de service public. Les formations supérieures tout comme la recherche universitaire sont en grand danger. Le déni du MESRI face à la souffrance morale des étudiants et étudiantes, à leurs difficultés économiques et sociales et à leur crainte de ne pas réussir leurs études est une faute politique très grave. Ce n'est pas à la « digitalisation » de l'ESR que le plan de relance doit être consacré mais à donner aux personnels les moyens de faire leur travail dans des conditions sanitaires et pédagogiques satisfaisantes. Il est indispensable aujourd'hui de mettre en œuvre le plan pluriannuel de recrutement que les organisations syndicales ne cessent de réclamer. La rentrée 2021 arrive à grands pas et elle se prépare dès maintenant ! Après, il sera une nouvelle fois trop tard.

Deuxièmement, garantir efficacement les libertés académiques face aux attaques qui ne cessent de se multiplier dans le monde entier. Pour résoudre les défis du temps présent et à venir – les pandémies, le réchauffement climatique, la disparition des espèces animales, l'égalité et la justice sociale, etc. –, les chercheur·ses ont impérativement besoin de disposer de liberté d'expression et d'indépendance par rapport aux pouvoirs de tous ordres. Il est temps, par conséquent, d'ouvrir le débat sur l'inscription des libertés académiques dans la Constitution de la République.

Une réaction collective s'impose face aux attaques dont nous sommes l'objet, pour défendre le service public de l'ESR et, au-delà, une société plus humaine et plus juste. ■

MENSUEL DU SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

SNESUP-FSU

78, rue du Faubourg-Saint-Denis,
75010 Paris - Tél. : 01 44 79 96 10

Site Web : www.snesup.fr

Directrice/eur de la publication : Anne Roger,
Christophe Voilliot

Responsables de la communication :
Hervé Christofol, David Helbert

Rédaction exécutive :

Claire Bornais, Pierre Chantelot, Laurence Favier,
Arnaud Le Ny, Michel Maric, Isabelle de Mecquenem,
Christophe Pébarthe

Conception graphique et secrétariat de rédaction :

Catherine Maupu
Tél. : 01 44 79 96 24

CPPAP : 0121 S 07698

ISSN : 0245 9663

Impression, maquette et routage :

Compédit Beaugard, 61600 La Ferté-Macé

Régie publicitaire :

Com d'habitude publicité,
Clotilde Poitevin. tél. : 05 55 24 14 03
contact@comdhabitude.fr

Prix au numéro : 3,50 € • Abonnement : 33 €/an

Photo de couverture et p. 9 : © Pxhere



Université Fédérale
Toulouse Midi-Pyrénées

L'excellence toulousaine, à quel prix ?

Le pôle de l'enseignement supérieur et de la recherche toulousain, ou plus exactement midi-pyrénéen, a toujours été qualifié de complexe. La Comue Université fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées (UFTMiP) en est le reflet. Elle est composée d'établissements aux statuts divers : quatre à statut d'université dont l'INPT, un institut national universitaire, des écoles aussi diverses que l'INSA, l'ENAC, l'ENSFEA, l'ENIT, l'ENVT, l'ENSAT, l'ENM*, etc., le tout réparti sur 35 sites géographiques, présents dans 11 villes et 8 départements. Sept organismes de recherche et cinq ministères sont également partie prenante.

Les élections des représentants et représentantes des personnels au CA de l'UFTMiP ont eu lieu en novembre 2020. Le CA nouvellement élu aura prochainement un choix important à faire, et les établissements membres aussi : statut expérimental ou pas ? Et si expérimentation, quel périmètre ? Comue ? Regroupement de quelques établissements VIP, partant à la conquête du label GUR (« grande université de recherche ») ?

Le label Idex ayant été obtenu puis remis en cause et finalement perdu, les collectivités territoriales n'entendent pas cette fois que « leur » ESR n'entre pas dans la cour des grands. La région Occitanie et Toulouse Métropole s'invitent donc dans une danse dont elles ne sont ni maîtresses ni ayants droit, en missionnant M. Patrick Lévy, ancien président de l'université Grenoble-Alpes, afin de « coacher » les troupes.

Les élu-es « FSU et sympathisant-es », deuxième force représentative du nouveau CA, sont conscient-es de l'enjeu des choix à faire mais ne peuvent que constater qu'une nouvelle fois, l'objectif est mal défini : au lieu de reposer sur une volonté de coopération, émulative tant d'un point de vue scientifique qu'humain, le principal souhait des parties est l'obtention d'un label de visibilité nationale et internationale. Seule l'obtention de moyens pour des dépenses nouvelles (qui ne compenseront pas les manques actuels) est mise en avant sans au préalable élaborer les projets cohérents pour la réussite collective. Or, c'est de cette réussite que procéderont rayonnement et visibilité, et non l'inverse.

Les élu-es « FSU et sympathisant-es » seront de tous les dialogues constructifs afin de défendre les valeurs du service public de l'ESR pour notre site midi-pyrénéen. Mais si un fédéralisme bien pensé doit permettre de remplir nos missions et ainsi d'atteindre l'excellence, l'évolution du statut de l'actuelle université fédérale ne saurait constituer un objectif en soi.

Les élu-es « FSU et sympathisant-es »

* INPT : Institut national polytechnique de Toulouse ; INUC : Institut national universitaire Champollion ; INSA : Institut national des sciences appliquées ; ENAC : École nationale de l'aviation civile, ENSFEA : École nationale supérieure de formation de l'enseignement agricole ; ENIT : École nationale d'ingénieurs de Tarbes ; ENVT : École nationale vétérinaire de Toulouse ; ENSAT : École nationale supérieure d'architecture de Toulouse ; ENM : École nationale de météorologie.

UNIVERSITÉ
PARIS 8
VINCENNES-SAINT-DENIS

Bilan des élections à Paris 8

Les conseils centraux étaient renouvelables à Paris 8 depuis des mois, mais la fermeture durable de l'université a conduit à un renouvellement par un vote à distance (9-11 février), modalité qui a permis d'accroître la participation (+ 8 à 10 % dans les collèges de salariés).

Face aux réformes hostiles au service public d'enseignement supérieur et de recherche, et aux grands périls de la période à venir avec la mise en œuvre de la LPR, la section SNESUP a pris la décision, après échange et vote, de contribuer à une liste « Résistons. Intersyndicale de lutte » avec la FERC-CGT et SUD-Education. C'est une rupture avec les pratiques antérieures de soutien à une personne, créant des dépendances à celle-ci plutôt qu'à des principes. Dans un contexte délétère dont nous nous sommes tenus à distance (infectives entre listes non syndicales, plaintes réciproques...) et défavorable pour faire campagne sans les canaux officiels, nous avons fait entendre des positions syndicales dans la campagne distancielle, pour rompre avec le suivisme appliqué des orientations ministérielles, défendre nos conditions de travail et lutter contre la précarité, et apporter de la transparence et de l'équité entre unités dans la gestion de Paris 8.

Au CA, notre liste intersyndicale fait 15 % chez les PU et 25 % chez les MCF, avec trois élus (dont 1 du SNESUP + 2 CGT). Sur les différents collèges de la CR (pas de liste à la CFVU), nous obtenons 18 % en PU LSHS (2 élus SNESUP), 25 % chez les MCF CR CNRS (dont 1 SNCS et 1 CGT) et 24 % sur le collège PRAG (1 élu non syndiqué).

Avec les Biatss et les étudiants, en pesant sur les décisions, en donnant à voir ce qui se joue en des conseils, nous comptons bien donner du crédit à la démarche syndicale dans cette université et construire une progression.

Stéphane Bonnery, université Paris 8

Université de Lille 2022 la démocratie « en marche » !

Université de Lille 2022

Un établissement public expérimental (EPEX), « Université de Lille 2022 », destiné à « garder l'I-Site » lillois, est en cours de constitution, dans l'espoir d'une évaluation à mi-parcours favorable. Il regrouperait l'université de Lille, qui y perd sa personnalité morale et juridique, et des « établissements-composantes », qui garderaient la leur (mais pas forcément au-delà de l'expérimentation) : Sciences Po Lille, l'ESJ (journalisme), l'ENSAP (architecture), et un nouveau venu, l'école d'ingénieurs ENSAIT, après le départ fracassant de Centrale Lille annoncé en décembre 2020. Le directeur de l'ENSAIT affirme « être revenu à la table des négociations par la grande porte » (AEF, 12 février 2021). En effet, en février 2020, la demande de cette école qui souhaitait alors être « établissement-composante » n'avait pas été retenue. Tentative désespérée pour la présidence de faire advenir ce projet coûte que coûte en ramenant dans l'EPEX une école d'ingénieurs ? Le dernier projet de statuts, dont l'adoption par les CA des établissements est prévue début avril, confirme en tout cas que le tapis rouge est déroulé pour les écoles qui acceptent encore d'être « établissement-composante » !

Les derniers épisodes de la saga EPEX démontrent le caractère autoritaire et technocratique de ce projet qui rencontre une opposition grandissante, malgré de nombreuses « consultations » (*sic*) en visioconférence organisées par la présidence, afin d'assurer la « pédagogie » du projet.

Une AG des personnels (convoquée par l'intersyndicale FSU-CGT-Solidaires) en novembre a réclamé la tenue d'un référendum. La présidence motive son refus au nom de la démocratie représentative qui ne saurait s'exercer que dans les conseils. Pourtant, les échos du dernier Codir (direction + directeurs de composante + quelques élus du CA) laissent craindre que les conseils des différentes composantes n'aient pas voix au chapitre, au profit d'un vote inédit en Codir...

Le collectif de mobilisation contre l'EPEX (FSU-CGT-Solidaires et des sympathisants non syndiqués) organisera en mars, par ses propres moyens, un référendum sur la pertinence du projet d'EPEX.

*Le conseil syndical d'établissement du SNESUP-FSU
à l'université de Lille*

Réactivation de la section SNESUP de l'université d'Evry- Val d'Essonne



Après plusieurs années de mise en sommeil, la section SNESUP de l'UEVE a repris ses activités. À l'initiative d'un groupe de collègues, une assemblée générale s'est tenue le 28 janvier et a désigné un bureau provisoire dont le mandat prendra fin en septembre 2021. Les conditions sanitaires devraient alors permettre, du moins on l'espère, d'élire un bureau permanent. Le bureau provisoire est constitué de cinq membres. Il est important de noter que la section réunit des collègues de toutes les composantes de l'université.

Lors d'une seconde réunion, les principaux axes de réflexion et d'actions ont été définis. L'objectif premier est de recenser les doléances des personnels, de les exposer à la direction de l'université, et de rechercher des solutions dans une démarche que l'on espère constructive. Nombre de collègues ont signalé une détérioration de leurs conditions de travail depuis déjà plusieurs années.

Les membres de la section de l'UEVE se sont rapprochés de leurs collègues de Paris-Saclay afin de participer à la réflexion en cours sur les problèmes rencontrés par les différents établissements qui la composent et, plus généralement, sur les problèmes de fond de l'université française.

Le bureau de la section de l'UEVE

Situation à l'université : un déni coupable du MESRI

Où en sont les universités alors que les vacances d'hiver viennent de prendre fin ?

Si aucun bilan officiel n'a été remonté à ce jour, les établissements peinent toujours à accueillir 20 % des étudiants, avec une grande disparité de situations, des formations lourdement dégradées et des étudiants qui décrochent un à un.

Par ANNE ROGER et CHRISTOPHE VOILLIOT,
cosecrétaires généraux

« **D**'ici la fin du mois, tout le monde aura repris en présentiel ».
« Tous les établissements sont en capacité de réaccueillir des étudiants en présentiel ».

Frédérique Vidal, sur les ondes de RTL le 22 février.

Le mois de février est terminé, les vacances d'hiver également et les établissements peinent toujours à accueillir 20 % des étudiants. Les retours de nos camarades dans les divers établissements sont particulièrement inquiétants pour le déroulement de la fin de l'année universitaire. Une situation très hétérogène se dessine, gommée par les statistiques générales du MESRI qui se contente d'affirmer que le taux de présence aux examens est presque identique aux années précédentes et que la qualité des formations a été maintenue grâce au formidable engagement des enseignants. Le SNESUP-FSU ne peut se satisfaire d'un tel bilan sur fond de déni. Non, les formations ne se sont pas maintenues. Oui, elles se sont lourdement dégradées et les étudiants décrochent un à un. Oui, les collègues se sont mobilisés au-delà de leurs obligations. Non, ils n'ont pas été récompensés par des mesures concrètes de revalorisation ou par un plan de recrutement de titulaires pour préparer la suite...

PAS DE BILAN OFFICIEL

Au 1^{er} mars, aucun bilan officiel n'a été remonté à ce jour. Le MESRI affirme que les universités accueillent désormais les étudiants, pourtant les TD et TP sont loin d'avoir repris partout. Selon les remontées de nos sections locales, à Mayotte aucun enseignement ne se fait en présentiel en raison du confinement. À Pau, la situation va de la reprise intégrale pour tous (certains départements d'IUT en particulier) à une reprise pour un petit nombre de TD. À Perpignan, Grenoble, Amiens,

Lyon-I, Nantes, Rouen, Lille, Paris Sorbonne, Reims, les retours évoquent également une grande disparité de situations, une grande opacité et une difficulté liée à la restauration pour les étudiants. Sur la majorité des campus, les 20 % ont été calculés en fonction

du nombre d'inscrits à l'université. Les présidences ont en général donné un cadre très général de reprise avec un calcul du nombre d'étudiants pouvant être accueillis chaque jour sur site et ont fait la demande formelle que toutes les formations soient concernées. Ensuite, charge à chaque composante de mettre en œuvre cela comme elle le souhaite (ou peut ?) laissant les équipes de formation se « débrouiller » avec les équations insolubles et l'articulation impossible entre distanciel et enseignement sur site. Les contraintes superposées d'une jauge de 50 % appliquée aux salles et du taux de présence à 20 % des effectifs créent une difficulté de construction des emplois du temps. Elle résulte de la nécessité de revoir les emplois du temps pratiquement toutes les semaines pour les réajuster et jongler entre les enseignements sur site et à distance, ce qui engendre de fait des difficultés dans la gestion des salles.

DÉTRESSE PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES ÉTUDIANTS

Plusieurs études ont par ailleurs été menées concernant les étudiants. Le traitement du questionnaire rempli par les étudiants de l'École des hautes études en santé publique, de la Rennes School of Business et de Sciences Po Rennes est clair : plus de 60 % des étudiants interrogés présentent les signes d'une détresse psychologique et un sur cinq présente des signes de dépression. La solitude et le faible soutien social sont également évoqués, le tout étant encore plus exacerbé chez les étudiantes. De la même manière, l'enquête menée à l'université de Lyon-I (14 000 réponses) révèle une réalité inquiétante. Près de 25 % des étudiants déclarent ressentir un mal-être assez intense et les retours sur l'enseignement en distanciel ne peignent pas le même tableau idyllique que la ministre. Plus de 50 % des étudiants affirment avoir des difficultés à comprendre le travail à réaliser et à s'adapter, près de 45 % ne disposent pas d'un environnement adapté ou favorable au travail à distance et plus de 40 % affirment avoir une surcharge de travail... Comment, dans ces conditions, continuer à affirmer que la qualité des formations a été maintenue ?

Pour le SNESUP-FSU, le renoncement du MESRI est coupable. Les étudiants ont le besoin vital de revenir dans les établissements, de retrouver leurs enseignants mais surtout leurs camarades, qu'ils ne peuvent même plus voir en dehors des cours à cause du couvre-feu. Il est urgent de reprendre et de bénéficier de moyens humains, financiers et logistiques pour pouvoir le faire. D'autant plus que la rentrée 2021 se prépare dès maintenant. ■

Les étudiants ont le besoin vital de revenir dans les établissements.



Retrait de la réforme Blanquer de la formation des enseignant·es et CPE ! Le 11 mars, faisons-nous entendre !

Depuis plus d'un an, les motions s'opposant à cette mauvaise réforme se multiplient, tant au niveau local que national. Élu·es des conseils universitaires, assemblées générales (AG) de formateurs et formatrices, tribunes d'associations d'enseignant·es, communiqués de presse syndicaux... le ministère ignore tous les signaux et choisit le passage en force.

Par le **COLLECTIF FDE**

Pour faire clairement entendre leur opposition, les acteurs de la formation ont rédigé une tribune qui a recueilli plus de 1 200 signatures en deux jours et ils se sont réunis très nombreux en AG le 11 février pour dénoncer cette réforme qui :

- utilise les étudiant·es comme moyens d'enseignement précaires et sous-payés tout en leur demandant de préparer un concours et de réussir un master ;
- appauvrit les contenus des formations en mettant en concurrence les savoirs disciplinaires, didactiques, d'analyse et de recherche ;
- minimise le rôle des formateurs et formatrices et détruit les collectifs de travail ;
- casse les INSPÉ et les équipes qui les font

vivre, crée des inégalités entre académies, entre sites de formation, entre étudiant·es ;

● sacrifie les élèves de l'école publique, à commencer par les plus fragiles, qui ont besoin d'enseignant·es réellement formé·es sur les plans disciplinaire, didactique et professionnel. Il faut renoncer à la logique d'économies budgétaires et de précarisation à tout-va qui anime cette réforme et se donner enfin les moyens d'une réelle formation des enseignant·es et d'un recrutement de qualité. Nous en appelons à son retrait et à l'ouverture de concertations de grande ampleur : il est plus qu'urgent d'écouter les acteurs et actrices de la formation et d'agir en conséquence !

Le 11 mars, toutes et tous mobilisé·es pour une autre formation des enseignant·es et CPE ! Assemblées générales, audiences, rassemblements, faisons-nous entendre ! ■

Il faut renoncer à la logique d'économies budgétaires et de précarisation à tout-va qui anime cette réforme.

Une mise en œuvre de la réforme des études de santé qui passe mal

Afin de diversifier les profils d'accès à la seconde année de santé, deux parcours ont été mis en place depuis la rentrée 2020 : un parcours spécifique santé (Pass) avec une mineure hors santé et une licence option santé (L.AS) avec une mineure santé.

Par **NATHALIE LEBRUN**,
coreponsable du secteur Formation

En cette année transitoire, les étudiant·es qui redoublent la Paces, toujours concernés par le numerus clausus dont le nombre de places a été publié¹, s'ajoutent à ce nouveau système. Le nombre de places primants Pass et L.AS fixé par les universités en concertation avec les agences régionales de santé, dont le SNESUP-FSU a eu écho, est en train d'instaurer une année à deux vitesses. Un primant aura moins de chances d'être retenu au concours qu'un redoublant (5 % à 10 % au lieu de 35 % à 45 % pour la Paces). Plusieurs collectifs de parents d'étudiant·es de Pass et L.AS, constitués en collectif national, ont alertés députés, sénateurs, journalistes. Dans une pétition², le collectif national réclame « le déblocage des fonds prévus par la loi pour

qu'une augmentation de 33 % de la capacité d'accueil en seconde année des formations en santé » permette d'accueillir les Pass et L.AS avec une égalité de traitement entre primants et redoublants. Il demande que la promotion 2020-2021 ait la possibilité de redoubler en attendant que la réforme soit finalisée. Il a déposé un recours en Conseil d'État et a saisi le Défenseur des droits. Outre cette réforme, véritable usine à gaz, sans moyens et toujours aussi sélective³, les étudiants subissent comme l'ensemble de la population étudiante des conditions d'études dégradées avec une surcharge de travail du fait du double cursus. Une mission parlementaire « flash » sur la mise en œuvre de la réforme a été créée le 11 février 2021 dont les rapporteurs B. Potterie et V. Bazin-Malgras devraient rendre leurs conclusions en avril. Le SNESUP-FSU travaille actuellement sur ce dossier en lien avec les collectifs précités. ■

1. Arrêté du 25 janvier 2021 fixant le nombre d'étudiants de première année commune aux études de santé autorisés à poursuivre leurs études en médecine, odontologie, pharmacie et maieutique à la rentrée universitaire 2021-2022.

2. www.change.org/p/l-assembl%C3%A9e-nationale-r%C3%A9forme-des-%C3%A9tudes-de-sant%C3%A9-nous-voulons-les-moyens-promis-pas-de-g%C3%A9n%C3%A9ration-sacrifi%C3%A9e.

3. www.snesup.fr/article/reforme-des-etudes-medicales-une-usine-gaz-sans-moyens-et-maintenant-les-selections.

Pour des médicaments accessibles à tous

L'émergence de nouvelles maladies nécessitant des médicaments de plus en plus innovants, la pandémie actuelle appelle à une nouvelle réflexion sur la production et le prix des médicaments.

Par **JACQUES HAIECH**, professeur honoraire de biotechnologie à l'université de Strasbourg

L'État se doit d'avoir un rôle intégrateur et régulateur.

La découverte et le développement de l'innovation thérapeutique dans l'industrie pharmaceutique suivent une stratégie bien balisée en quatre étapes :

1. trouver pour une pathologie « solvable » une cible thérapeutique ;
2. essayer systématiquement une bibliothèque de plusieurs centaines de milliers de molécules pour en trouver qui vont interférer avec la cible thérapeutique. On les appelle des touches ;
3. optimiser ces touches pour arriver à dégager quelques candidats médicaments et les tester sur des modèles animaux de la pathologie pour choisir le ou les plus performants ;
4. détecter les doses qui vont générer des effets toxiques. Ne garder que ceux dont la différence entre la dose active contre la pathologie et la dose à effets toxiques est la plus élevée.

D'où le dossier adressé aux agences réglementaires qui vont donner le feu vert pour les études cliniques sur l'humain, ce qui requiert trois phases :

- I. évaluer la dose maximale que l'on peut utiliser sans effet toxique ;
- II. évaluer l'effet thérapeutique du candidat médicament ;
- III. détecter des effets toxiques rares et éventuellement évaluer sa valeur ajoutée par rapport à ceux déjà sur le

marché pour la pathologie à traiter.

Si les phases cliniques sont probantes, ces données retournent vers les agences réglementaires qui accordent l'autorisation de mise sur le marché du médicament (AMM).

LES DIFFÉRENTES APPROCHES POUR DÉFINIR LE PRIX

Une fois le médicament sur le marché, son prix se définit lors de négociations entre entreprises du médicament et organismes aptes à prendre en charge le prix du traitement. Dans les pays « riches », c'est soit l'État, soit les assurances. En France, prix et niveau de remboursement sont négociés entre État et entreprises pharmaceutiques.

Dans les pays de l'OCDE, au moins deux logiques s'affrontent pour définir le prix selon ce que l'on prend en compte :

1. le coût de la R&D et une estimation du volume de vente ;

2. le coût d'une vie sauvée versus le coût social¹ d'un malade (QALY).

Il me semble que l'ancien modèle sur lequel s'est construit l'industrie pharmaceutique (nouveau médicament développé pour être vendu mondialement et rapporter annuellement au moins 1 milliard de dollars) est dans une impasse car l'investissement nécessaire pour le développer selon cette stratégie croît exponentiellement.

L'industrie pharmaceutique est d'ailleurs en train de se transformer. Soit en se focalisant sur la distribution et en misant sur les génériques et les médicaments OVC (*over the counter*) ; c'est le modèle de la grande distribution avec les produits peu chers développés par le distributeur. Soit comme l'industrie automobile, en développant une gamme complète de produits, en vente dans un réseau particulier (avec un rapprochement/fusion entre industrie pharmaceutique et assurances de santé). Dans ce second modèle, des thérapies très onéreuses ne seront pas accessibles à tous, et des thérapies grand public pourront être moins performantes. La couverture complémentaire par assurances privées selon leurs coûts permettrait l'accès à des thérapies plus ou moins efficaces.

STRATÉGIES DE DÉVELOPPEMENT DE THÉRAPIES INNOVANTES ACCESSIBLES À TOUTES ET TOUS ?

Pour que le droit à la santé pour tous soit maintenu au sens de l'OMS (bien-être physique, mental et social), l'État se doit d'avoir un rôle intégrateur et régulateur. Cela nécessite une réflexion interministérielle (travail, santé, éducation, enseignement supérieur et recherche). Le développement et la production des thérapies ne peuvent être laissés au seul marché, ce qui implique le développement d'un pôle public de santé dont plusieurs briques existent déjà : le Laboratoire français de biotechnologies²... Pas de véritable sécurité sanitaire sans relocaliser la production des principes actifs.

Une approche par la prévention inverse le paradigme de la performance du système de santé. Ainsi, on peut imaginer, pour les acteurs en charge d'un territoire, un budget indexé sur la bonne santé des habitants et non pas seulement sur les actes réalisés.

Dans cette double approche de la santé, la performance du développement de thérapies innovantes ne serait plus seulement évaluée à l'aune de la performance économique mais de l'amélioration de la santé de tous. Alors, le concept d'innovation thérapeutique « frugale » (groupe de travail du comité éthique de l'Inserm³) prend tout son sens. ■



Le prix du médicament est défini lors de négociations entre entreprises du médicament et organismes aptes à prendre en charge le prix du traitement.

1. fr.wikipedia.org/wiki/QALY.
2. www.groupe-lfb.com/le-groupe/gouvernance.
3. www.hal.inserm.fr/inserm-02996655/document.



LES ENJEUX MULTIPLES du CNU

Le Conseil national des universités (CNU), en qualité d'instance nationale, majoritairement élue, représentative de la diversité des composantes formant les disciplines universitaires, est garant du maintien d'un statut national des enseignant-es-chercheur-ses (EC). À ce titre, il est soumis à des attaques récurrentes de la part des forces qui visent à marchandiser l'enseignement supérieur et la recherche et à faire de ses établissements publics des entités managériales dans lesquelles les EC doivent être sous la coupe du chef d'établissement. Depuis la loi LRU, le ministère est le bras armé de ces orientations. Sur les questions à l'articulation de dispositions nationales et des compétences dérivant de « l'autonomie » des universités, il privilégie tant qu'il lui en est possible les secondes sur les premières. Les EC en subissent des effets, en particulier dans les possibilités d'avancement, les attributions de PEDR, de CRCT.

Profitant de la crise sanitaire et de la discussion d'une loi largement contestée, la ministre F. Vidal a manœuvré pour imposer des reculs sur la qualification nationale aux fonctions d'EC en évitant tout débat préalable, elle dévoie toujours plus la notion de dialogue social en délaissant les organisations représentatives pour choisir les interlocuteurs qui lui conviennent, elle contourne l'interlocuteur institutionnel qu'est la commission permanente du CNU (CP-CNU). On peut craindre qu'elle aspire à réduire drastiquement les missions du CNU dans un sens consultatif (comme pour la PEDR).

Dans ce contexte, nous présentons dans ce dossier un historique révélateur de l'enjeu politique entre niveau national et niveau local que représente la gestion des carrières des EC (p. 10), la CP-CNU et ses missions (p. 11), le rôle régulateur essentiel aux disciplines que tient le CNU (p. 12), les dysfonctionnement dans les nominations de membres par le ministère (p. 13), la procédure d'attribution des PEDR (p. 15), et à travers des réponses d'élus une réflexion relative à la place du CNU par rapport à la structuration des disciplines (p. 16).

Avec sa vision d'ensemble des disciplines en constante évolution et sa dimension nationale, le CNU est au cœur du métier d'enseignant-es-chercheur-ses. Il doit impérativement continuer à jouer, en particulier par la procédure de qualification, un rôle central dans le maintien d'un niveau scientifique et pédagogique élevé sur l'ensemble du territoire. ■

Un bref historique du CNU

Les principaux repères ci-dessous sont extraits d'une étude sur le CNU et la gestion des carrières des enseignants-chercheurs réalisée par notre regrettée camarade Dominique Faudot lors de son mandat de présidente de la CP-CNU de 2011 à 2015.

Par le secteur **CNU**

La gestion des carrières des enseignants-chercheurs (EC) est l'objet d'oppositions idéologiques, techniques et politiques entre les niveaux national et local. Elle a été parfois de la responsabilité du seul ministre ou de personnalités, comme aux XVIII^e et XIX^e siècles. Le développement des facultés en province et l'augmentation des effectifs et des disciplines ont rendu nécessaires une instance nationale et un dialogue entre les facultés et cette instance.

Le décret du 17 mars 1808 crée cinq ordres facultaires (théologie, droit, médecine, sciences mathématiques et physiques, lettres). Il y a alors en France environ 200 professeurs (PR).

1850 : création du **Conseil supérieur de l'instruction publique (CSIP)**, présidé par le ministre. Il est complété en 1873 du **Comité consultatif de l'enseignement public (CCEP)**, organisé en trois sections (primaire, secondaire, supérieur), présidé par le ministre. Le CCEP compte 50 membres sous Jules Ferry, qui en expulse les non-enseignants. Parmi ses missions : tableau d'avancement du corps enseignant, mutations, mesures disciplinaires. C'est le début de la gestion des carrières par une instance nationale. En 1880, le CCEP devient le **Comité consultatif de l'enseignement supérieur public (CCESP)**, composé d'universitaires et d'administratifs, avec cinq sections (scolarité et discipline, droit, médecine et pharmacie, sciences, lettres).

1912 : premières listes d'aptitude en médecine, généralisées en 1922.

1940 : le CSIP et le CCESP disparaissent. Le recrutement passe par le ministre avec certification préalable et listes d'aptitude par ordre de mérite.

2 novembre 1945 : création du **Comité consultatif des universités (CCU)** avec, entre autres missions, proposer des recrutements au ministre à partir des propositions des conseils des facultés, formuler un avis pour les nouvelles chaires, établir des listes d'aptitude. Apparition des collèges A et B (environ 6 000 PR et MCF) et des listes d'aptitude à l'enseignement supérieur.

1969 : les cinq divisions facultaires sont remplacées par 47 sections (puis 49 en 1970), et de nombreuses sous-sections, composées de deux tiers d'élus et d'un tiers de nommés, assemblées en 12 groupes. Leur mission est la gestion des carrières. En 1970, on compte environ 30 000 EC.

1983 : création du **Conseil supérieur des uni-**



versités (CSU) avec parité A et B (MCF, MA, chefs de travaux) ; trois quarts au moins d'élus au scrutin de liste. Les commissions de spécialistes établissent des listes d'aptitude puis le CSU procède au recrutement.

1987 : le décret 87-31 du 20 janvier 1987 instaure le **Conseil national des universités (CNU)** en remplacement du CSU.

1992 : réorganisation des modes de gestion des carrières. On parle de « qualification » sans limite numérique. Le CNU est composé de deux tiers d'élus et d'un tiers de nommés ; groupes, sections, parité MCF-PR, scrutin de listes et représentation proportionnelle avec plus fort reste et mandat de quatre ans. Ce CNU est le même qu'actuellement.

L'intitulé des sections et le nombre de leurs membres en vigueur à ce jour sont définis par un arrêté du 18 décembre 2018*.

INSTANCE PARITAIRE

Le CNU est une institution qui ne laisse aucun universitaire indifférent. Quelques-uns – rares – en sont de fervents détracteurs et prônent sa disparition ; d'autres demandent une modification du mode d'élection ou de sa composition, opposant souvent de manière artificielle et sans fondement excellence scientifique et représentation syndicale. Le CNU dérange les partisans d'un « tout local » et d'un pouvoir accru des présidents d'université qui se verraient confier la totalité de la gestion des carrières des EC.

Il n'en reste pas moins que le CNU est la seule instance universitaire décisionnaire nationale de gestion des carrières des EC des établissements publics français, composée actuellement d'une majorité d'élus, paritaire. Les universitaires y sont très attachés, comme l'atteste leur participation toujours importante au scrutin, malgré les dysfonctionnements et les obstacles causés par la désinvolture du ministère dans l'organisation des opérations de vote. ■

Le CNU est la seule instance universitaire décisionnaire nationale de gestion des carrières des EC des établissements publics français.

* www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038015526.

La commission permanente du CNU

Émanation directe de l'ensemble des sections CNU, la commission permanente du CNU (CP-CNU) représente la communauté des enseignants-chercheurs. Mais le ministère lui dénie de plus en plus le statut d'interlocuteur légitime voulu par la réglementation et que lui confère son élection par les pairs.

Par **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

La commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU) est composée des membres des bureaux des sections du CNU, structurées en 11 groupes, et des bureaux des sections du groupe des disciplines pharmaceutiques (85 à 87, sections relevant du CNU santé).

C'est en 1969 (décret n° 69-421) que l'on trouve la première référence à une instance regroupant tout ou partie des bureaux des sections. En 2004 est créée l'association CP-CNU, à l'initiative du SNESUP (C pour « conférence » et P pour « permanente ») en contrepoids à la Conférence des présidents d'université (CPU). En 2009, la CP-CNU est institutionnalisée, le C devient « commission ». Ses missions sont précisées dans le décret n° 92-70 relatif au CNU :

- définir les orientations propres à garantir la qualité, la transparence et la publicité des procédures de qualification, de suivi de carrière et de promotion ;
- favoriser la coopération entre les champs disciplinaires ;
- veiller à ce que les critères et les procédures mis en œuvre par le CNU prennent en compte l'ensemble des activités des enseignants-chercheurs (EC) et la diversité des champs disciplinaires.

L'assemblée des 240 membres de la CP-CNU élit en son sein un-e président-e et un-e représentant-e pour chacun des 12 groupes. Ces 13 élus forment le bureau de la CP-CNU, chargé d'organiser l'activité de l'instance et assurant sa représentation auprès du ministère et des institutionnels en général. Le bureau « est saisi de toute difficulté d'application des règles générales » et « peut donner [...] des recommandations relatives au déroulement de la session en cours »*.

INTERLOCUTEUR INSTITUTIONNEL CENTRAL

L'évolution réglementaire de 2009 conférait à la CP-CNU le rôle d'un interlocuteur institutionnel central du ministère, au même niveau que la CPU, les rôles de l'une et de l'autre étant implicitement identifiés : la CPU représente les établissements et la CP-CNU représente les disciplines et les EC. La CP-CNU tire de son élection par les pairs et de son expertise du champ scientifique au niveau national une légitimité à assurer ce rôle politique qui s'articule avec le rôle technique attribué par ses missions. Elle a naturellement sa place dans la réflexion sur ce qui touche à la carrière des EC. Ses présidents et les collègues qui ont participé sur les différentes mandatures au bureau de la CP-CNU

ont activement travaillé dans l'objectif de faire de l'instance un interlocuteur reconnu. Cependant, son assise nationale vient percuter l'objectif d'une gestion des carrières des EC sous la coupe des directions d'établissement que les gouvernements successifs ont en tête depuis la LRU. Rapidement, le constat a été fait que le ministère ne mettait pas la CP-CNU sur un pied d'égalité avec d'autres instances, comme la CPU (bilan de mandature 2011-2015). La situation s'est même dégradée au cours du temps, plus particulièrement durant la mandature actuelle, débutée il y a environ un an. Le ministère va jusqu'à remettre en question les moyens de travail de la CP-CNU, en refusant de prendre en charge les déplacements des membres pour participer aux groupes de travail sur certaines thématiques, en faisant la sourde oreille aux demandes de rendez-vous du bureau de la CP-CNU et en introduisant des interlocuteurs non représentatifs des EC dans des soi-disant « concertations ».

UNE INSTANCE MALTRAITÉE PAR LE MINISTÈRE

Il est possible que le ministère ait espéré en 2009 que le mode de scrutin favorable à l'émergence d'élus disciplinaires et non syndicaux au CNU mène vers une CP-CNU plus conforme à ses orientations, et lui offre ainsi un interlocuteur alternatif aux syndicats représentatifs. La place prépondérante que continue à tenir depuis le SNESUP-FSU dans ces instances grâce à la confiance renouvelée des EC expliquerait alors le mépris avec lequel ces instances sont de plus en plus maltraitées par le ministère. ■

Le ministère va jusqu'à remettre en question les moyens de travail de la CP-CNU.

* Arrêté du 19 mars 2010 fixant les modalités de fonctionnement du Conseil national des universités.



Le bilan de mandature 2011-2015 a fait le constat que le ministère ne mettait pas la CP-CNU sur un pied d'égalité avec d'autres instances, comme la CPU.

Le CNU et les enjeux de la qualification

Le CNU, chargé de l'examen de mesures individuelles relatives aux enseignants-chercheurs (EC), est garant d'un regard scientifique de périmètre national porté par les pairs de la discipline suivant des procédures scrupuleuses publiques bien établies, à la différence de pratiques locales variées lorsqu'elles ne sont pas opaques. C'est peut-être bien ce qui suscite les attaques contre la procédure de qualification intimement liée au statut national des EC.

Par **MICHEL RIAUDEL**, président de la section 14 du CNU

Le Conseil national des universités (CNU) est une instance qui se prononce sur divers volets de la carrière des enseignants-chercheurs (EC). Il est divisé en sections disciplinaires : ainsi la section 5 pour les sciences économiques, 10 pour les littératures comparées, 14 pour les études romanes (espagnol, italien, portugais...), 27 pour l'informatique... La commission permanente (CP-CNU) est une sorte de bureau, appelé notamment à être l'interlocuteur du CNU avec l'extérieur.

AU FIL DE SES MISSIONS, UN RÔLE RÉGULATEUR

Les missions du CNU portent sur l'avancement, l'attribution de congés de recherche (CRCT), le classement des dossiers candidats à une prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR), le suivi de carrière et la qualification. Il attribue environ la moitié des promotions et moins de 30 % des « semestres sabbatiques » (dont le nombre est fixé par le ministère) et, pour les demandes d'avancement non satisfaites par le CNU qui reviennent en local, comme pour l'attribution des PEDR, les avis émis par les sections éclairent la décision des établissements. Le suivi de carrière fait l'objet de controverses. Une ma-

rité de sections résistent à le mettre en place au grand dam du ministère et de certains établissements, car elles estiment qu'il peut devenir un instrument de modulation des services et avaliser une séparation entre la fonction d'enseignant et celle de chercheur. Enfin, la qualification à laquelle toutes les sections sont très attachées apparaît comme emblématique du rôle du CNU. Elle a néanmoins été mise en cause de plusieurs façons par la récente loi de programmation de la recherche (LPR) : quasiment annulée pour le niveau « professeur des universités », et fragilisée pour le niveau « maître de conférences » par l'introduction de possibles expérimentations locales.

Avant d'analyser les enjeux de la bataille autour de la qualification, disons un mot de synthèse sur le rôle du CNU : on met souvent en avant son rôle de contrepois national aux dynamiques locales éventuellement endogamiques, ce qui est juste. Néanmoins, un aspect essentiel de cette instance est qu'au fil de leurs missions, les sections, composées aux deux tiers d'enseignants-chercheurs élus sur listes, syndicales ou « disciplinaires », et d'un tiers d'enseignants-chercheurs nommés par le ministère, jouent un rôle régulateur essentiel à la discipline, indépendamment du petit nombre de promotions ou de CRCT qu'elles peuvent attribuer : leurs avis donnent le ton. In fine, elles définissent le périmètre de leur champ disciplinaire, y garantissent la qualité des travaux et en orientent les pratiques. Cela ne peut être assuré qu'au sein d'une instance nationale (et non par l'addition hétéroclite d'orientations locales), et par les pairs, seuls à même de pondérer tous les aspects d'un dossier (ce que ne saurait faire un échelon technocratique).

LA QUALIFICATION FACE AUX ATTAQUES

Et la « qualification », dans tout cela ? Elle est, pour le dire vite, la condition pour qu'un candidat ou une candidate titulaire d'un doctorat ou d'une habilitation à diriger des recherches (HDR) puisse postuler sur un poste d'enseignant-chercheur (maître de conférences ou professeur des universités). Ses détracteurs lui trouvent tous les maux, en commençant par la confondre avec le recrutement, rôle dévolu aux comités de sélection locaux. La qualification est pour ainsi dire

Les sections définissent le périmètre de leur champ disciplinaire, y garantissent la qualité des travaux et en orientent les pratiques.

Les attaques récentes contre le CNU et la qualification ont entre autres pour but d'introduire une nouvelle brèche contre le statut d'enseignant-chercheur.



© Pixabay

un sceau reconnaissant un faisceau d'aptitudes (qualité scientifique, volet pédagogique, engagement au service du collectif...). Supprimer la qualification pour les postes de professeurs des universités, c'est laisser croire qu'elle est redondante avec l'obtention d'un diplôme.

L'autre argument spécieux met en avant l'hétérogénéité des taux de qualification selon les sections, en feignant d'ignorer la grande diversité des situations par discipline, voire au sein d'une même section. Interviennent de nombreux facteurs discriminants : l'histoire de la discipline, les contextes nationaux, les parcours de carrière, les débouchés, la composition des candidatures... Par exemple, telle discipline existe-t-elle dans le secondaire ou seulement à l'université ? Quel est le degré de porosité avec d'autres domaines (un historien de l'Espagne et un hispaniste spécialiste de l'histoire ; enseignants du droit et avocats...) ? Pour les langues, la fermeture des débouchés universitaires dans tel pays peut inciter ses ressortissants à se chercher un avenir ailleurs... Autrement dit, cette diversité des taux de qualification entre sections n'est ni le signe d'un arbi-

traire ni celui d'une absence d'éthique. Les taux sont assez stables d'une année sur l'autre au sein d'une même section, et les procédures sont extrêmement rigoureuses et scrupuleuses pour écarter les conflits d'intérêts. Il existe enfin des voies de recours pour les candidats déboutés.

Autre argument mal informé ou malveillant : l'organisation par discipline empêcherait le travail interdisciplinaire. D'une part, il n'est de bonne recherche interdisciplinaire qu'assise sur de solides socles disciplinaires ; d'autre part, la qualification peut être demandée et obtenue dans plusieurs disciplines à la fois ; enfin l'obtention d'une qualification permet actuellement de postuler sur d'autres disciplines.

Les attaques récentes contre le CNU et la qualification n'ont finalement d'autres ressorts que de mettre un peu plus sur la touche la représentation syndicale, de favoriser la culture de la gestion managériale et d'introduire une nouvelle brèche contre le statut de l'enseignant-chercheur, au profit de la précarisation, de la politique à courte vue, quand on ne s'en prend pas à son indépendance. ■

La qualification est pour ainsi dire un sceau reconnaissant un faisceau d'aptitudes.

Nominations au CNU : à quand un assainissement ?

Si la réglementation accorde au ministère le pouvoir de nommer un tiers des membres du CNU, c'est en l'accompagnant de la responsabilité que ces nominations favorisent certains équilibres au sein des sections. Pourtant cet objectif est manifestement absent des désignations opérées dans diverses sections à chaque début de mandature. Pour l'atteindre, il est plus que temps de passer d'un système de nomination discrétionnaire à un processus plus collectif et transparent.

Par **SYLVAIN FERREZ**, vice-président de la commission permanente du CNU, section 74

Le CNU est composé de deux tiers de membres élus et d'un tiers de membres nommés, avec autant d'élus et de nommés dans le collège A (professeurs des universités) que dans le collège B (maître de conférences). L'arrêté du 18 décembre 2018 fixe le nombre de membres pour chaque section (en fonction des effectifs de la section et du nombre de dossiers qu'elle a à traiter chaque année) : 18, 24, 36 ou 48 membres titulaires (soit 36, 48, 72 ou 96 membres en ajoutant les suppléants). Le nombre de membre titulaires nommés est donc respectivement de 6, 8, 12 ou 16 selon la section (soit 12, 16, 24 ou 32 avec les suppléants).

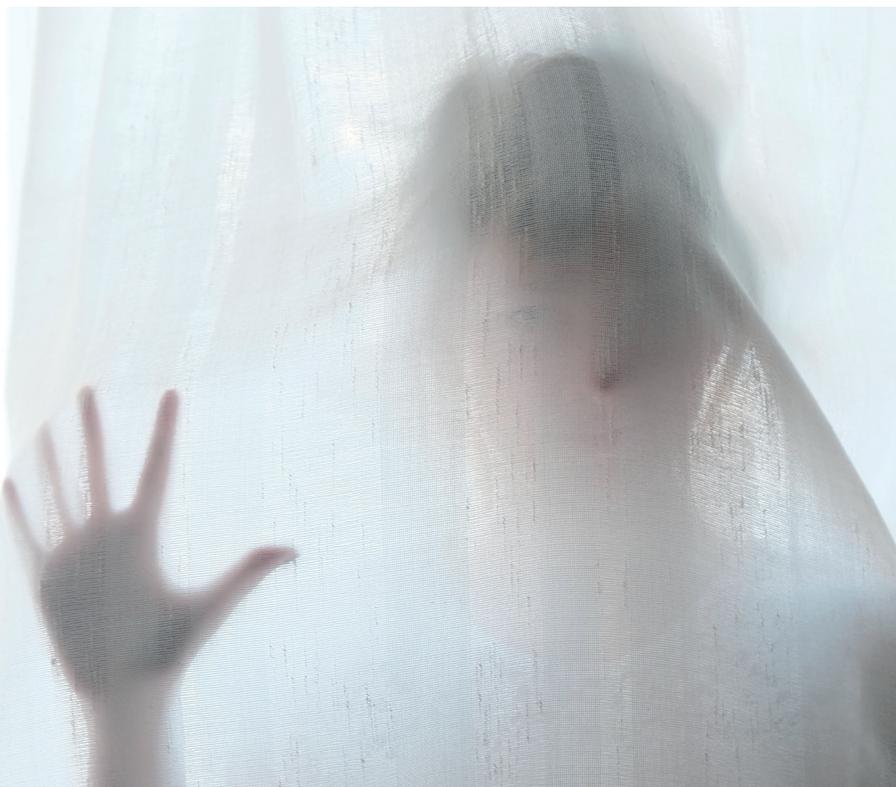
La désignation des membres nommés au CNU relève de la seule compétence du ministre

de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Ce dernier s'appuie sur un vivier de noms proposés par les conseillers scientifiques de la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) – qui sont compétents sur des domaines de formation et sont présentés par le coordonnateur du collège des conseillers scientifiques de la DGESIP – et par les conseillers scientifiques de la Direction générale de la recherche et de l'innovation (DGRI), répartis en cinq grands secteurs disciplinaires¹.

DYSFONCTIONNEMENTS

Les nommés ne peuvent pas être choisis parmi les personnes qui se sont présentées à l'élection sur l'une des listes et qui n'ont pas été élues. Ils ne doivent pas modifier les résultats de l'élection dans la section (en vue de l'élection du président et du bureau). Ils visent par contre à corriger les

1. « Environnement, agronomie, écologie, sciences du système Terre et de l'univers », « Énergie, développement durable, chimie et procédés », « Mathématiques, physique, nanosciences, STIC », « Biologie et santé », « Sciences de l'homme et de la société ».



© Pshere

Il est plus que temps de passer à un processus plus collectif et transparent.

résultats afin d'assurer des équilibres sur deux points, celui de la répartition entre les sexes et celui de la représentation de l'ensemble des espaces régionaux. Il s'agit aussi de combler les manques de compétences dans certains sous-domaines disciplinaires à l'issue de l'élection. À défaut, les membres de la section CNU voient les conditions d'exercice de leurs fonctions dégradées, mais surtout l'égalité de traitement des candidats menacée. C'est le cas par exemple dans la section 64 (biochimie et biologie moléculaire) en raison du manque de végétalistes. Malheureusement, après chacune des élections, le constat a été fait que ces objectifs de représentation sont loin de guider l'ensemble des nominations prononcées par le ministère. Dans

2. Art. 4 du décret n°92-70 du 16 janvier 1992 relatif au Conseil national des universités.

L'EXEMPLE DES STAPS

À la suite du scrutin de 2011, des anomalies ont été constatées à propos des nominations (comme le choix de candidats figurant sur des listes mais non élus, engendrant une inversion des résultats électoraux dans des sections). En sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps, CNU 74), une section pluridisciplinaire où se côtoient sciences humaines et sociales et sciences de la vie, 90 % des membres nommés étaient spécialistes de neurosciences.

certaines sections, les nominations témoignent au contraire d'une intrusion extrêmement problématique de l'administration dans la structuration de la discipline, remettant en cause le principe d'autonomie disciplinaire.

NOMINATIONS DÉCIDÉES DE FAÇON OPAQUE

Le 6 juin 2014, l'assemblée générale de la commission permanente du CNU (CP-CNU) a dénoncé ces dysfonctionnements et proposé que, pour l'élection de 2015, les têtes de liste élues transmettent un vivier de nominations possibles aux services du ministère. Cette proposition n'a pas été retenue par le ministère, ni pour 2015 ni pour 2019. Devant la persistance du problème, la CP-CNU a repris la réflexion sur des mécanismes susceptibles d'éviter que les équilibres au sein des disciplines soient à nouveau malmenés par des nominations décidées de façon opaque. On peut imaginer par exemple que les bureaux de section sortants jouent un rôle. Mais le ministère a-t-il pour volonté d'atteindre les objectifs de représentation équilibrée inscrits dans la réglementation? ■

L'EXEMPLE DES SCIENCES ÉCONOMIQUES

La section 05 du CNU regroupe différentes manières d'analyser scientifiquement l'économie. Les controverses scientifiques y sont importantes ainsi que les comportements hégémoniques. Comme attesté par une étude de l'Association française d'économie politique (AFEP) de 2013, le fonctionnement de la section et le concours de l'agrégation du supérieur pour le passage au rang de professeur des universités ont formé un verrou institutionnel entraînant la quasi-disparition du pluralisme dans la discipline.

Face au risque de disparition complète de méthodes et d'approches marginalisées, de nombreux collègues réclament la création d'une nouvelle section CNU qui pourrait valoriser des recherches menées en économie à l'aune de critères scientifiques différents des critères autoréférentiels des tenants de l'économie dominante.

En décembre 2014, le décret de création de cette section était rédigé, validé par le gouvernement... mais il n'a finalement jamais été publié, notamment en raison de l'intervention au plus haut sommet de l'Etat de Jean Tirole.

Conscient des remous suscités par cette décision, le gouvernement Valls s'était efforcé en 2015 d'assurer un certain pluralisme par des nominations de collègues aux profils diversifiés au regard des options théoriques et des objets d'études adoptés. L'ambition, quoique modeste, avait assuré le temps d'une mandature un minimum de diversité au sein de la section 05 du CNU.

Les nominations de 2019 n'ont pas répondu à cette logique. Les profils des nommés s'inscrivent largement dans une représentation « standard » de la science économique... celle-là même qui est incapable de prévoir et comprendre les ressorts des crises financières, sociales, écologiques auxquelles nous sommes confrontés.

La crise des sciences économiques et de leur organisation institutionnelle est donc toujours ouverte.

Jonathan Marie

Le rôle indispensable du CNU dans la mécanique complexe de la PEDR

Alors que le protocole d'accord « rémunérations et carrières » de la LPR prévoit des revalorisations de rémunération uniquement sous forme indemnitaire, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) pourrait être amenée à évoluer dans les mois qui viennent. Raison de plus, s'il en fallait, de faire le point sur cette prime et sur le rôle du CNU dans son attribution.

Par **DAMIEN SAUZE**, vice-président de la commission permanente du CNU, section 05

La PEDR ne peut être une réponse satisfaisante à la nécessaire revalorisation des rémunérations. Elle n'est en effet perçue que par à peine plus d'un cinquième des enseignants-chercheurs. Néanmoins elle mérite toute l'attention du CNU pour garantir une évaluation de la qualité des candidatures en phase avec les exigences scientifiques propres à chaque discipline.

À l'instauration de la PEDR, la CP-CNU a œuvré pour être l'instance d'évaluation des candidatures à cette prime. Plusieurs établissements ont choisi de ne pas passer par le CNU, mais en 2020 seules trois universités n'ont pas eu recours au CNU.

Le rôle des sections CNU est de classer les candidatures en trois groupes, chaque groupe étant contingenté : 20 % des candidatures à classer dans le 1^{er} groupe, 30 % dans le 2^e groupe et 50 % dans le 3^e groupe. Les sections transmettent également des notes intermédiaires, pouvant aller de A à C sur chacun des quatre critères : publication, encadrement, diffusion, responsabilité.

AUTOCENSURE ET DÉCOURAGEMENT

Ce sont ensuite les établissements qui attribuent la PEDR sur la base de ces évaluations. La quasi-totalité (99 %) des candidats classés dans le 1^{er} groupe obtiennent la prime et plus des trois quarts des candidats classés dans le 2^e groupe l'obtiennent également. Ceux classés dans le 3^e groupe n'ont quasiment aucune chance de la percevoir (3 %).

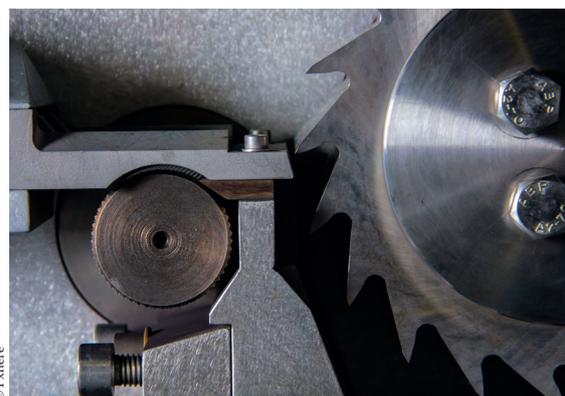
Le contingentement, qui aboutit à ce que systématiquement plus de la moitié des candidats (56 % en 2020) voient leur demande rejetée, entretient l'autocensure. Plus de 40 % des candidats malheureux ne renouvellent pas leur candidature l'année suivante. Chaque année, seuls 12 % des enseignants-chercheurs déposent une candidature. Ces effets d'autocensure sont variables selon le corps, les disciplines, le genre. Lorsque les contingents s'appliquaient uniquement au niveau de la section sans tenir compte des corps, dans de nombreuses sections les MCF, étant en concurrence directe avec les professeurs, avaient relativement peu de chances de figurer dans le 1^{er} groupe. En 2018, la CP-CNU a obtenu que le contingentement soit calculé par corps au sein de chaque section. Pour les

sections qui n'avaient pas déjà adopté cette pratique, cela a permis un regain de candidatures MCF. On observe également une autocensure plus importante chez les femmes et plus spécifiquement pour les femmes MCF. Enfin, l'autocensure est aussi plus grande du côté des SHS, ce qui aboutit à une sous-représentation des SHS dans les titulaires de la prime. On pourrait envisager que les contingents s'appliquent aux effectifs présents dans chaque corps dans chaque section, plutôt qu'au nombre de candidats.

DES PRATIQUES VARIABLES SELON LES ÉTABLISSEMENTS

Les pratiques des établissements sont variables tant dans les modalités d'attribution que dans les montants alloués. La plus grande difficulté est de départager les candidats du 2^e groupe ayant été évalués par des sections différentes plus ou moins généreuses en A pour les notes intermédiaires. Certains établissements utilisent le nombre de A obtenus aux notes intermédiaires. D'autres mobilisent l'interclassement du ministère qui vise à pondérer les A inversement à leur fréquence d'attribution dans la section. Cet interclassement a lui aussi ses limites dans la mesure où une plus grande fréquence de A ne provient pas forcément d'une plus grande générosité de la section mais d'une meilleure qualité intrinsèque des dossiers. Les montants sont encadrés par une fourchette assez large allant de 3 500 à 15 000 euros, ce qui se traduit par une diversité des montants attribués, le montant pouvant dépendre du classement (1^{er} groupe ou 2^e groupe), du corps, mais aussi de la capacité financière de l'établissement par rapport au nombre de candidats classés dans les deux premiers groupes ; certains établissements concentrent en effet beaucoup plus que 20 % de candidats classés dans le 1^{er} groupe et doivent réduire le montant s'ils veulent attribuer la prime à tous les candidats classés dans ce groupe.

Si le CNU a pu lutter contre certains écueils de la PEDR, celle-ci reste encore une forme très insatisfaisante de revalorisation des rémunérations et crée de nombreuses frustrations. ■



La PEDR mérite toute l'attention du CNU pour garantir une évaluation de la qualité des candidatures en phase avec les exigences scientifiques propres à chaque discipline.

Le CNU et la structuration des disciplines

Lorsqu'il est généralement question du CNU, c'est par rapport à sa place dans la gestion des carrières et l'attribution de CRCT ou de PEDR. Mais on peut se demander si le CNU, par la façon dont il assure la représentation de l'ensemble des enseignants-chercheurs d'une discipline, par la connaissance au sein de la section des travaux relatifs à la discipline, par sa mission de garantir la qualité et la transparence des procédures, ne joue pas aussi un rôle relatif à la structuration des disciplines et leur évolution. Paroles d'élus que nous avons sollicités sur le sujet.

Propos recueillis par **PHILIPPE AUBRY** et **ANNE ROGER** auprès de membres du CNU : **MICHEL KOEBEL** (section 74 - Staps), **THIERRY OSTER** (section 64 - biochimie), **DJAMEL DRIDER** et **AMAR BENNASROUNE** (section 65 - biologie cellulaire)

Qu'est-ce qui ressort de votre expérience sur le rôle du CNU dans les missions qui lui sont officiellement attribuées ?

Michel Koebel : J'ai participé aux sessions de la section 74 pendant sept ans, et l'attribution de CRCT ou de PEDR était très secondaire par rapport au cœur de l'action de notre section : la qualification. Mais quel que soit l'objet des expertises et des discussions, ce qui fonde à mon sens l'existence du CNU, c'est la capacité à renvoyer aux collègues ou aux prétendants à une fonction ou à l'attribution d'un congé ou d'une prime une image objective de leur niveau d'investissement et de production en recherche, enseignement et administration. Pour la qualification, des seuils sont fixés par rapport à ces différents types d'investissements pour les autoriser à exercer le métier d'enseignant-chercheur (et donc à concourir pour obtenir un poste). Pour le reste, des seuils sont également fixés par un classement, nécessaire du fait de l'insuffisance de dotations.

Amar Bennasroune : Rappelons d'abord, même si cela a déjà souvent été dit, que la qualification opère un premier filtre sur les candidatures qui est perçu comme nécessaire pour évaluer les candidats en toute indépendance et éviter les pressions des établissements. Concernant les autres missions du CNU, une facette importante de notre travail est de repérer les difficultés d'exercice des collègues pour en tenir compte dans les avis et décisions.

Djamel Drider : Je dirais que la dimension nationale du CNU est un point fort, offrant un bon poste d'observation et une étude sérieuse et indépendante des dossiers dont je peux témoigner depuis mon élection en 2019. Le travail fait en amont des universités devrait plutôt être bien perçu par celles-ci puisqu'elles disposent ainsi des candidats les plus à même de répondre à leurs attentes. Il est irrationnel de supprimer une fonction aussi importante pour la dispatcher de manière locale.

Thierry Oster : Pour compléter et répondre à un procès indigne fait au CNU, ayant siégé depuis 2007, je n'ai jamais eu le sentiment que la section ait bloqué l'éligibilité d'un candidat de valeur à un concours de recrutement. Quand une université prétend que c'est le cas, je m'interroge sur sa perception des compétences du candidat.

Pensez-vous que le CNU est susceptible de jouer un rôle dans la structuration des disciplines ? Ne peut-on pas le considérer comme susceptible d'influencer l'évolution des champs disciplinaires, par exemple via les listes de publication qualifiantes ?

M. K. : L'influence du CNU sur le champ disciplinaire n'est pas déterminante. En revanche, les critères utilisés pour évaluer l'investissement ont une influence certaine, comme l'importance prépondérante de la production scientifique sur les deux autres catégories d'investissements, ou encore les critères beaucoup trop quantitatifs sur cette production scientifique.

T. O. : Je ne sais pas si on peut parler de rôle structurant. S'il existe, alors c'est plus au niveau de l'enseignement. Ce qui me paraît important, c'est que la qualification permette de donner une indication au comité de recrutement de la capacité à pouvoir enseigner la discipline, et que cette capacité à délivrer le socle indispensable qui fonde les domaines scientifiques d'une discipline soit reconnue aussi bien à Lille qu'à Bordeaux ou Strasbourg. En revanche, je ne distingue pas de rôle structurant au niveau des activités de recherche. Le CNU se doit de garantir la gestion des carrières à l'identique pour tous les collègues de la section avec un regard identique quelle que soit la thématique de travail du collègue. Au contraire des organismes financeurs comme l'ANR ou d'évaluation comme le HCERES, je me refuse à évaluer le fond d'un projet de recherche. L'évaluation à laquelle nous procédons au CNU doit principalement porter sur l'implication et sur la qualité de ce qui est restitué par le collègue. Par contre, il n'y a aucune intention d'influer sur les thèmes de recherche développés, puisque la qualité des dossiers est évaluée indépendamment de ces thèmes.

« La dimension nationale du CNU est un point fort, offrant [...] une étude sérieuse et indépendante des dossiers. »
Djamel Drider

« Le CNU est un formidable observatoire disciplinaire qu'il faut préserver. »
Thierry Oster

A. B. : Le rôle du CNU dans la structuration des disciplines est une notion qui me paraît abstraite. Cette structuration n'est pas figée. On peut faire par exemple de la bio-informatique en même temps que de la biologie cellulaire (section 65). Pour compléter les propos de Thierry, à travers la qualification, la section CNU a aussi un rôle de garant sur le versant recherche. Ainsi le minimum requis pour une qualification dans les sections 64 et 65 est certainement que le candidat ait eu des activités de recherche en lien avec la biochimie et la biologie cellulaire respectivement.

T. O. : Tout à fait. Enfin, si la section CNU visait à influencer la structuration de la discipline, cela se manifesterait par des profils ayant moins de chances que d'autres. C'est un phénomène qu'on ne voit pas en section 64 et je doute que cela puisse exister dans les autres sections de biologie.

Le CNU, qui permet de disposer de statistiques et d'études sur les thèmes de recherche, ne constitue-t-il pas un témoin irremplaçable de l'histoire et de la structuration des disciplines ? Ne permet-il pas d'avoir une visibilité des dynamiques à l'œuvre ?

M. K. : Aucune analyse de l'évolution des objets de recherche n'a été effectuée durant ma présence aux travaux de la section 74 du CNU (de 2009 à 2016).

T. O. : Nous établissons des statistiques que nous analysons globalement, mais sans guère aller plus loin. Il y a là cependant un outil exploitable pour qui s'intéresse à l'étude des sciences. Le CNU est en effet un formidable observatoire disciplinaire qu'il faut préserver. À l'occasion surtout des qualifications aux fonctions de MCF qui nous mettent souvent en contact avec les recherches les plus innovantes, les candidats nous donnent de précieuses informations sur l'évolution de notre discipline. On distingue ainsi les tendances qui se dessinent et les interfaces qui se développent avec d'autres disciplines. Cela permet de sentir comment évoluent les domaines et les contours scientifiques de la discipline. Je dois dire que je suis assez enthousiasmé par la vision de ma discipline en mouvement, capable de s'ajuster à la fois à l'évolution des connaissances et à celle des enjeux de la recherche. Ce sont là aussi des indications fortes pour maintenir la dynamique appropriée dans les enseignements.

A. B. : La notion d'observatoire s'applique bien au CNU, le rôle de garde-fou préservé des pressions locales pour les questions de carrières, PEDR, CRCT restant essentiel.

Quelles évolutions constatez-vous dans votre discipline en tant que membre du CNU depuis quelques années ? Quels en sont d'après vous les effets ?

M. K. : J'ai assisté à une référence de plus en plus prégnante aux bases de référence telles

que Scimago pour les publications ou au montant des financements de projets de recherche, au mépris d'une analyse qualitative de ce qui est publié et produit, en fonction des conditions existantes permettant cette production. Cette orientation sur la quantité produit des effets délétères sur la course à la publication et à la concurrence au détriment de la qualité de la recherche.

Scimago a annihilé l'analyse et l'adaptation des listes de revues fournies aux collègues pour orienter leurs projets de publications. Du moins dans ma section disciplinaire. Mais déjà du temps des listes AERES, une grande opacité existait dans le choix des revues dignes de figurer dans les listes qualifiantes : les membres du CNU étaient ignorés dans ce processus.

A. B. : Depuis 2015, je n'ai pas constaté de réels changements dans la façon d'évaluer les dossiers. Par contre, la section 65 s'ouvre, comme de nombreuses sections certainement, à la transdisciplinarité. C'est le cas dans la qualification comme dans la suite de la carrière puisqu'un collègue qui fait de la bio-informatique, par exemple, verra son dossier examiné avec le même regard qu'un dossier qui se situe au cœur de la section.

T. O. : La façon d'évaluer les dossiers n'a guère changé ces dix-quinze dernières années dans ma section, qui continue de refuser une évaluation purement basée sur la bibliométrie, sur laquelle il y aurait beaucoup à dire...

Mais il faut reconnaître que les sujets sont de plus en plus variés et complexes. Les unités de recherche sont de plus en plus grosses, avec une complémentarité et une interdisciplinarité telles qu'on a forcément des sujets aux interfaces. C'est enrichissant mais beaucoup plus exigeant puisqu'il faut comprendre d'autres domaines tout en restant hyper-spécialiste dans sa discipline. Dans ce contexte, le risque est de diluer les fondamentaux disciplinaires et nous nous attachons en 64^e section à distinguer les collègues qui maîtrisent les concepts de la discipline de ceux qui ne font qu'appliquer quelques techniques, ce qui ne suffit évidemment pas à nos yeux pour se prétendre spécialiste.

Dans le cadre des sections pluridisciplinaires comme les Staps, n'y a-t-il pas une tendance à imposer aux sciences humaines et sociales des critères d'évaluation des sciences « dures » et à façonner un espace de publication ?

M. K. : Se rapporter à mes deux réponses précédentes (Scimago, quantité plus que qualité...). Je peux ajouter que certains supports de publication (comme les chapitres d'ouvrage) sont particulièrement dévalorisés par ce système d'analyse. ■

« Le rôle de garde-fou préservé des pressions locales pour les questions de carrières, PEDR, CRCT reste essentiel. »

Amar Bennasroune

« Déjà du temps des listes AERES, une grande opacité existait dans le choix des revues dignes de figurer dans les listes qualifiantes. »

Michel Koebel



Protection fonctionnelle : les carences de l'administration doivent cesser

Face aux nouvelles attaques en ligne et sur les réseaux sociaux auxquelles les enseignants et enseignants-chercheurs sont particulièrement exposés, la protection fonctionnelle des agents publics a été renforcée.

Par le secteur **SITUATION DU PERSONNEL**

La protection fonctionnelle fait partie du statut général de la fonction publique (article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires). Destinée à protéger tous les agents publics, quels que soient leur statut et leur position (stagiaire ou titulaire, contractuel ou fonctionnaire, actif ou retraité), dès lors que ceux-ci subissent des attaques¹ à l'occasion de leurs fonctions, elle a été cependant longtemps frappée d'un emploi restreint dans les établissements d'enseignement supérieur.

D'une part, elle souffrait, et souffre toujours, d'une méconnaissance par les principaux intéressés eux-mêmes. En effet, c'est à l'agent de demander cette protection statutaire sachant que, formellement, il n'y a pas de délai légal pour la faire.

D'autre part, elle restait en pratique réservée à des cas patents d'agressions et de menaces ou lorsque l'agent était poursuivi en justice, notamment du fait d'un déni général par les chefs d'établissement des violences internes et surtout des cas de harcèlement moral qui ont fait irruption au sein des universités. Pourtant, dès lors que les conditions d'attribution de la protection fonctionnelle sont remplies, l'administration ne peut la refuser à l'agent. Si l'établissement refuse de l'accorder, l'agent peut contester cette décision auprès du tribunal administratif.

DEVOIR DE PROTECTION

Il s'agit d'un droit certes mais d'abord d'un devoir de protection de la collectivité publique envers ses agents mis en cause dans le cadre de leurs fonctions et dès lors qu'il ne s'agit pas d'une faute personnelle « détachable du service ». Normalement, l'administration et les services juridiques des universités devraient eux-mêmes proposer la protection fonctionnelle à l'agent dès lors que l'information des menaces et des risques a été transmise et semble suffisamment solide. Nous sommes souvent loin de ce cas idéal.

La protection fonctionnelle a non seulement été confirmée dans la loi du 20 avril 2016 sur la déontologie de la fonction publique, mais celle-ci a élargi

son spectre aux ayants droit de l'agent (conjoint, enfants, etc.). Le décret n° 2017-97 du 26 janvier 2017 précise qu'une convention peut être établie et que, dans ce cas, « la collectivité publique règle directement à l'avocat les frais prévus par la convention ».

RESPONSABILITÉ DE TOUS LES ÉCHELONS HIÉRARCHIQUES

Plus récemment, une circulaire interministérielle du 2 novembre 2020, ayant pour objet de « renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions », a pris acte des nouvelles menaces et attaques auxquelles les agents sont exposés, et en particulier les enseignants et enseignants-chercheurs, à savoir « le mésusage des nouveaux outils numériques et le développement de discours en ligne haineux ».

La circulaire étant focalisée sur ce type d'attaques, on peut s'interroger sur les suites que la chaîne hiérarchique donnera aux demandes de protection fonctionnelle consécutives aux autres formes de menaces et d'attaques que les agents à ce jour peinent encore à obtenir.

Cette circulaire met l'accent sur la responsabilité de l'administration et de tous les échelons hiérarchiques de celle-ci afin d'accorder la protection fonctionnelle avec diligence et fermeté « surtout quand l'agent dépose une plainte ». Le tournant de la responsabilité directe de l'employeur public et du devoir de protection sera-t-il enfin pris ? ■

Un déni général par les chefs d'établissement des violences internes et surtout des cas de harcèlement moral persiste.

* Ainsi, les attaques sont souvent constituées par des agissements matériels ou des violences physiques (altercations, agressions physiques, blessures volontaires). Mais, l'agression peut aussi être morale, et résulter d'imputations calomnieuses ou diffamatoires, de propos tenus verbalement ou par écrit (tracts, ouvrages, articles de presse, déclarations publiques...). De même, l'attaque peut viser le patrimoine ou les biens de l'agent (détérioration, destruction, vol...).

© Pheobay



Idéalement, l'administration et les services juridiques des universités devraient eux-mêmes proposer la protection fonctionnelle à l'agent.



Éthique, déontologie et intégrité scientifique : des abus humainement destructeurs

Le SNESUP-FSU a assisté un enseignant-chercheur (EC), accusé par le directeur de son campus d'un manquement éthique, à la suite de la publication de deux articles de ses articles dans des revues.

Par **MARIE-JO BELLOSTA**,
coresponsable du secteur Situation du personnel

Il y a quelques mois, le SNESUP-FSU a été alerté sur la situation d'un enseignant-chercheur (EC) accusé par le directeur de son campus d'un manquement éthique. Ce directeur a ainsi envoyé une lettre à deux journaux où des articles de notre collègue avaient été publiés : l'EC était seul auteur sur le premier article tandis que sur le deuxième article, résultant d'une collaboration internationale, il y avait plusieurs auteurs. Le directeur demandait le retrait de ces deux articles en avançant, entre autres, les éléments suivants :

1. son lien hiérarchique – l'EC avait travaillé sous sa supervision scientifique ;
2. les travaux se sont effectués avec son apport financier ;
3. les travaux ont été réalisés sur une plate-forme résultant d'une thèse antérieure dont il avait assuré la codirection ;
4. sur le deuxième article, c'est lui qui avait invité le doctorant venant d'une université étrangère et premier coauteur de cet article.

Le directeur faisait valoir qu'il aurait dû être coauteur et que l'EC faisait preuve d'une inconduite éthique. Il a, ensuite, adressé aux coauteurs du deuxième article incriminé un courriel de la même teneur dénonçant l'inconduite éthique de l'EC. À côté de l'effet dévastateur sur le moral de notre collègue, qui s'est senti internationalement discrédité et atteint dans son honneur, ces courriels nuisaient à la pérennité des collaborations scientifiques que l'EC avait patiemment construites.

Face à ces accusations, les éditeurs ont donné un droit de réponse à l'EC, qui avancé les arguments suivants :

1. La supervision scientifique du directeur nie la qualité de maître de conférences de l'EC qui lui donne une « *pleine indépendance et une entière liberté d'expression dans l'exercice de ses fonctions d'enseignement et de ses activités de recherche* » (article L. 952-2 du Code de l'éducation).
2. Les travaux antérieurs d'une thèse ne peuvent être prétextes à être coauteur d'un article si ce dernier apporte des éléments nouveaux auxquels n'aurait pas participé le directeur.
3. L'autorisation et l'encouragement pour effectuer des recherches ne constituent pas un droit pour être coauteur mais sont directement liés à une des missions de directeur de centre. Il en est de même pour une invitation d'un chercheur.



© Pixabay

4. L'EC avait remercié nommément le directeur en fin d'article.

Le SNESUP-FSU, accompagnant l'EC, a fait valoir que, par ses actions, le directeur avait méconnu le Code de conduite européen pour l'intégrité en recherche (CCEIR) :

1. Nul apport relatif à la contribution du directeur à la conception de la recherche, à la collecte des données pertinentes à l'analyse ou à l'interprétation des résultats n'est fait mention dans son courriel (voir paragraphe 2.7 du CCEIR).
2. Il a altéré la paternité ou dénigré le rôle d'autres chercheurs dans des publications (voir paragraphe 3.1 du CCEIR).

L'établissement n'ayant pas encore nommé un référent déontologue, une médiation comportant deux membres a été nommée par la direction. Elle a conclu que :

1. les deux revues sont d'un excellent niveau et donc qu'il n'a pas lieu de retirer les deux articles ;
2. l'EC a méconnu « *l'usage de l'établissement* » en ne mettant pas le directeur en coauteur alors que c'est lui qui a fourni la plate-forme sur laquelle les travaux de recherche ont été effectués. Un courriel dans ce sens sera envoyé aux éditeurs.

Le SNESUP-FSU a regretté l'absence de référent déontologue et de charte déontologique au sein de l'établissement. Il a réfuté l'aspect contraignant d'un usage non validé dans une stratégie de recherche préalablement approuvée par un conseil d'administration et a demandé qu'aucune action ne soit menée à l'encontre de l'EC.

Finalement, l'EC a eu gain de cause mais ne peut plus envisager de continuer ses recherches dans ce laboratoire... ■

Le SNESUP-FSU a regretté l'absence de référent déontologue et de charte déontologique au sein de l'établissement.



Modalités d'attribution des services d'enseignement des EC et enseignants

La préparation de la rentrée universitaire prochaine va commencer d'ici peu et parce que la connaissance des droits et devoirs de chacun est la meilleure garantie de minimiser les tensions entre collègues sur ce sujet régulièrement conflictuel, il est important de connaître les règles d'attribution des services d'enseignement. Nous vous invitons à consulter la version complète de cette fiche en ligne (rubrique Agir/Outils militants/mémos et fiches pratiques*). Des parties que nous n'avons pu intégrer ici par manque de place sont signalées ci-dessous par [VVLL] pour « Voir la version longue en ligne ».

Par **CLAIRE BORNAIS**, membre de la Commission administrative, **PHILIPPE AUBRY**, secrétaire général adjoint

LA THÉORIE (CE QUE DISENT – OU PAS – LES TEXTES OFFICIELS)

L'article L. 952-4 du Code de l'éducation dispose que : « La répartition des fonctions d'enseignement et des activités de recherche au sein d'un même établissement fait l'objet d'une révision périodique. Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs ont compétence exclusive pour effectuer cette répartition. » Autrement dit, il n'est pas du ressort des personnels administratifs de procéder à cette répartition. Mais rien n'est précisé sur les modalités pratiques de cette révision périodique, ni sur la période minimale de révision...

L'article L. 952-3 dispose également que « les professeurs ont la responsabilité principale de la préparation des programmes, de l'orientation des étudiants, de la coordination des équipes pédagogiques ».

Le décret 84-431 définissant le statut des enseignants-chercheurs (EC) ajoute par ailleurs pour les professeurs d'université, dans son article 41, qu'ils « assurent leur service d'enseignement en présence des étudiants sous forme de cours, de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Ils ont une vocation prioritaire à assurer ce service sous forme de cours ».

Ce même décret vient préciser, dans son article 7 (à connaître absolument !), quelles sont et comment sont fixées les obligations de service d'enseignement des EC (professeurs d'université et maîtres de conférences). Il prévoit que, « dans le respect des principes généraux de répartition des services définis par le conseil d'administration en formation restreinte ou par l'organe en tenant lieu, le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution de services des enseignants-chercheurs dans l'intérêt du service, après avis motivé, du directeur de l'unité de recherche de rattachement et du directeur de la composante formulé après consultation du conseil de la composante, réuni en formation restreinte aux enseignants ». En cas de désaccord avec le

service prévu par la composante d'affectation, le président d'université a donc le dernier mot et, si toutes les tentatives de négociation ont échoué dans la composante, c'est donc au président qu'il faut s'adresser en dernier ressort.

Cet article 7 impose également que « le tableau de service de chaque enseignant-chercheur lui est transmis en début d'année universitaire et peut être adapté pour chaque semestre d'enseignement ».

Il prévoit aussi la possibilité pour les EC « [d']accomplir une partie de leur service dans un établissement public d'enseignement supérieur distinct de leur établissement d'affectation, [...] dans le cadre d'un service partagé. La mise en œuvre de ce service partagé est subordonnée à la conclusion entre les établissements concernés d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités. Ce service ne peut se faire sans l'accord écrit de l'intéressé ».

Ce même article définit également le temps de travail total des EC comme étant celui de référence dans la fonction publique (actuellement à 1 607 heures annuelles) et sa traduction pour la moitié de ce temps en termes d'heures d'enseignement à 192 heures équivalent TD (hETD). [VVLL]

Les principes généraux de répartition des services que le CA restreint de l'établissement doit adopter selon les dispositions de l'article 7 du décret sont :

- le tableau d'équivalence des tâches qui détermine les équivalences horaires applicables à chacune des activités correspondant aux fonctions des EC (enseignement, recherche, administration, etc.) ainsi que leurs modalités pratiques de décompte, déclinaison locale d'un référentiel national extrêmement vague...
- la possibilité de moduler les services des EC, à savoir définir pour chaque EC un nombre d'heures d'enseignement de référence compris entre 64 hETD et X hETD pour un service complet d'enseignement (sans paiement d'heures complémentaires), X étant à définir par l'établissement de façon à laisser à l'EC un « temps significatif pour la recherche », sous

Le temps de travail total des EC est actuellement de 1 607 heures annuelles, et se traduit pour moitié en termes d'heures d'enseignement à 192 heures équivalent TD.

* www.snesup.fr/article/fiche-pratique-modalites-dattribution-des-services-denseignement.



réserve néanmoins de l'accord des intéressés. Le SNESUP-FSU est absolument contre cette disposition et a vigoureusement combattu en 2009 son introduction, destinée à détruire le statut des EC au profit de considérations managériales et gestionnaires découlant de la loi LRU de 2007, entraînant injustices et donc souffrance au travail. [VVLL]

QUELQUES REMARQUES CONNEXES

- Pour la définition des obligations de service des EC en cas d'exercice sur moins d'une année universitaire dans un établissement, la circulaire n° 2012-0009 du 30 avril 2012 sur les congés des EC rappelle que : « *Les enseignants-chercheurs recrutés en cours d'année (procédure dite "au fil de l'eau"), en dehors du calendrier commun de recrutement, ont vocation à être nommés et affectés dans les universités à tout moment en cours d'année universitaire. Leur service est fixé par le président ou le directeur de l'établissement public d'enseignement supérieur au prorata de la période d'enseignement qui reste à courir.* » Mais le ministère a précisé également en novembre 2012 (dans un courrier adressé à la direction d'une université) que les attributions de service étant individuelles, le nouvel établissement devait donc prendre en compte dans son calcul les services déjà réalisés dans l'année en cours dans l'établissement précédent.

- Pour les enseignants de statut second degré (E), rien n'est prévu dans les textes réglementaires sur

les modalités d'attribution de leur service statutaire, hormis le volume horaire de 384 hETD (voir *fiche pratique n° 16, Le Snesup n° 690-691*), mais si le texte pour les EC est appliqué dans leur établissement et composante d'affectation, alors le bon sens voudrait qu'il s'applique également pour les E (sauf pour l'avis du directeur de laboratoire, puisque beaucoup de collègues PRAG-PRCE n'ont pas de rattachement à un laboratoire de recherche). [VVLL]

- Pour les enseignants contractuels, des pratiques très diverses sont constatées en matière de définition du service dû en fonction des établissements : certains ont un service de référence aligné sur celui des PRAG-PRCE, mais, parfois, les obligations de service définies par le contrat sont bien plus élevées, et rien n'est précisé sur les modalités d'attribution des enseignements... [VVLL]

Les mises en pratique de cette réglementation assez floue prennent des formes très diverses et souvent pas très conformes, engendrant régulièrement des tensions importantes au sein des équipes enseignantes.

Pour plus de précisions sur certains cas particuliers (contrats ATER pour moins de douze mois, départ à la retraite en cours d'année, etc.), les précautions à prendre, les pistes pour régler les différends les plus courants (refus d'attribution de certains enseignements, services incomplets, heures complémentaires « imposées »...) : [VVLL]. ■

Les mises en pratique de cette réglementation assez floue prennent des formes très diverses et souvent pas très conformes, engendrant des tensions au sein des équipes enseignantes.



Redévelopper les séries technologiques

L'existence d'un lycée diversifié, avec ses trois voies de formation – générale, technologique, professionnelle – est une originalité du système éducatif français. Les réformes menées depuis une dizaine d'années ont entraîné un effacement progressif de la voie technologique et de ses séries, effacement amplifié par la réforme Blanquer du lycée.

Par **THIERRY REYGADES**,
secrétaire national du SNES-FSU

Le poids des séries technologiques dans les effectifs de terminale est passé de 37 % en 2003 à 28 % en 2019. Leur « rénovation », engagée en 2010, n'a pas inversé la tendance et la réforme du lycée actuellement mise en œuvre a accéléré voire amplifié un problème structurel de visibilité et d'attractivité datant d'au moins dix ans. Cette baisse affecte différemment les sept séries technologiques de l'Éducation nationale. Entre 2018 et 2019, la baisse d'effectifs a été de 6 479 élèves, 5 799 concernent les séries de la production, soit 89,5 %.

LA COMPOSITION DU PUBLIC DE LA VOIE TECHNOLOGIQUE

● **Le déterminisme social.** Une des volontés des réformes était de supprimer les effets d'une certaine reproduction sociale qui se mettait en œuvre dans les différentes voies. Les chiffres de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) prouvent le contraire : entre 2009 et 2019, les différentes voies gardent exactement les mêmes proportions dans la répartition des élèves en fonction de l'origine sociale.

● **Le déterminisme de genre.** Il n'est pas non plus corrigé. Les séries technologiques restent très fortement genrées. Les séries de production gardent des effectifs essentiellement masculins. Les séries de la voie technologique de services

restent plus équilibrées dans la répartition entre les filles et les garçons, même si certaines séries, comme la ST2S, sont largement plus féminisées.

● **Le poids respectifs des différentes filières.** Le tertiaire accueille toujours les deux tiers des effectifs des séries technologiques, cet écart s'amplifiant avec la dernière réforme.

LES PROPOSITIONS POUR DÉVELOPPER LA VOIE

■ Recourir à l'expertise des enseignants de la voie technologique

L'évolution des technologies nécessite une adaptation de tous les jours. Les enseignants sont en prise avec le monde économique réel, des artisans jusqu'aux grandes entreprises. Mais ils sont exclus des instances de concertation qui sont aujourd'hui caricaturales, sans échange, inutiles.

■ Rendre obligatoire une option technologique en 2^{de}

Pour connaître la spécificité de la pédagogie de la voie technologique, ses différentes filières, pour l'acquisition d'une culture technique, il est impératif que tous les élèves soient informés sur les enjeux et les pratiques de cette voie.

■ Pour un renouveau de la spécificité des enseignements et de la démarche de projet

L'acquisition d'une culture technique nécessite des temps longs, en groupe, pour pratiquer les activités spécifiques et de réalisation. Les démarches « technologiques » et de projet, essentielles et centrales, doivent être réhabilitées. Des synergies entre les différentes disciplines : technologiques, scientifiques, de sciences sociales, etc. doivent être reconstruites.

■ Revoir les programmes, les savoirs et les épreuves

Les formations ne sont plus lisibles. Les spécialisations successives rendent les enseignements incohérents et superficiels au profit d'un brassage d'une quantité indigeste de champs techniques rassemblés dans un melting-pot trop généraliste. Il faut au contraire recentrer les contenus sur une identification forte de ces champs afin d'en permettre leur appréhension et leur appropriation par les élèves.

C'est pourquoi les programmes doivent reposer sur des socles technologiques clairement identifiés et resserrés. Cela implique également de repenser l'ensemble des épreuves de baccalauréat. ■

Les programmes doivent reposer sur des socles technologiques clairement identifiés et resserrés.

Le lycée avec ses trois voies de formation, générale, technologique, professionnelle, une spécificité française.



© P. Sibatby

Lycée Blanquer, la sélection par le vide

Les réformes du bac et du lycée rebattent les cartes de l'accès à l'enseignement supérieur en instaurant un système de sélection sur la base d'attendus à géométrie variable et souvent mystérieux du point de vue des lycéens et des personnels de l'enseignement secondaire en charge de l'orientation.

Par **CLAIRE GUÉVILLE**,
secrétaire nationale du SNES-FSU

Dans le maelstrom des réformes émerge très clairement un projet politique qui érige en principes discriminants le parcours individuel du lycéen et son lycée d'origine.

LA FIN DU BAC, DIPLÔME NATIONAL

Le diplôme national du bac s'efface au profit d'une logique de certifications et de « capacités à réussir » dont les enseignants de lycée sont les seuls garants. Avec le poids accru du contrôle local et continu, et encore davantage quand les épreuves nationales sont annulées pour cause de crise sanitaire, la réputation du lycée servira finalement de jauge au crédit que la formation supérieure accordera aux résultats scolaires du candidat, et ce, d'autant plus que l'établissement d'origine constitue la seule information disponible dans le dossier anonymisé de Parcoursup.

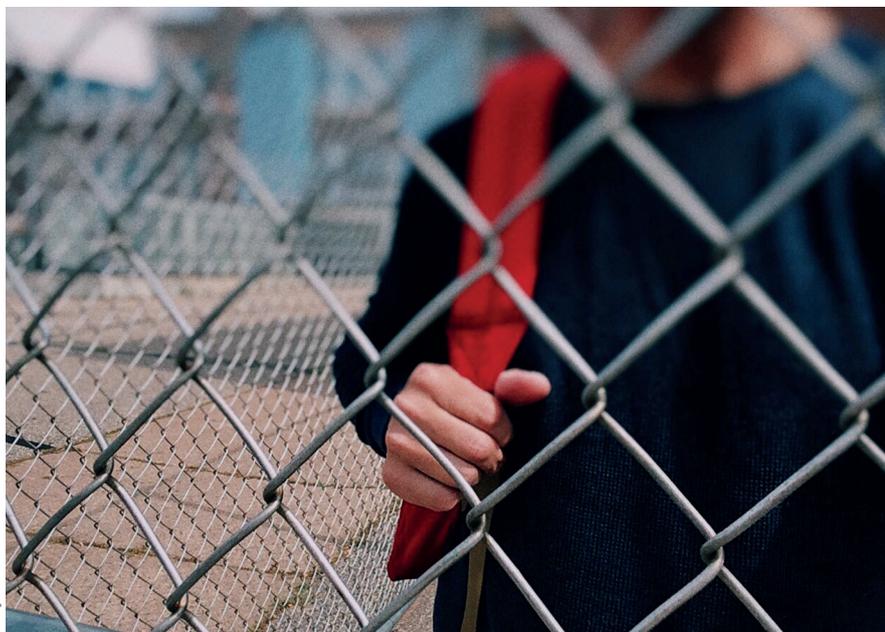
QUELLE CONTINUITÉ AVEC L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ?

Les réformes visaient officiellement à ancrer dans le réel le « continuum bac-3/bac+3 » dont le cadrage réglementaire date de 2013. On peine à discerner dans les actuelles réformes ce qui reste de continuité de l'enseignement secondaire au supérieur, que ce soit en termes de contenus, de cohérence et de diversité dans la formation du lycéen. La « liberté de choix » des spécialités fonctionne comme un piège car elle isole et met en concurrence des matières qui étaient auparavant liées dans les séries. Contraint par la pénurie de moyens, le « lycée à la carte » n'est pour beaucoup qu'un slogan car la seule liberté qui demeure face aux choix limités, c'est d'aller voir ailleurs (quand il y a de la place), de s'inscrire au CNED ou d'abandonner l'enseignement souhaité.

DE MOINS EN MOINS D'ENSEIGNEMENTS AU LYCÉE

En l'espace de deux années, on voit se réduire considérablement l'offre de formation.

Privés de financement dédié, les enseignements optionnels payent très cher l'implacable mécanique de la mise en concurrence de toutes les disciplines entre elles. L'avenir de certains enseignements est clairement posé, et de façon



© Pigeols

encore plus sensible en LCA (latin, grec), en langues vivantes étrangères et régionales.

Les spécialités scientifiques voient leurs effectifs reculer et parfois de façon considérable. Par exemple, plus de 40 % des élèves ne font plus de maths en terminale, options et spécialités confondues, contre 23 % dans le cadre des séries. C'est d'autant plus inquiétant qu'absentes du tronc commun, les maths font partie des attendus de la très grande majorité des formations supérieures, jusqu'à constituer en soi un critère de sélection.

DES INÉGALITÉS QUI SE CREUSENT

La réforme du lycée général semble fonctionner comme un accélérateur des discriminations genrées et sociales à l'œuvre dans le reste de la société. L'origine sociale fait des différences nettes dans les parcours et les choix, laissant penser qu'on a simplement recréé des « voies royales » masquées, bien comprises par ceux qui maîtrisent le système scolaire. Comment justifier la poursuite coûte que coûte d'une réforme qui renforce le processus de relégation de ceux qui sont déjà les plus discriminés ? Il est temps d'arrêter l'engrenage de la disparition des enseignements et de revenir à des épreuves nationales de baccalauréat, pour offrir à tous les jeunes autre chose que des destins scellés par le genre, les origines sociales et géographiques. ■

Offrir à tous les jeunes autre chose que des destins scellés par le genre, les origines sociales et géographiques.

La réforme du lycée général semble fonctionner comme un accélérateur des discriminations genrées et sociales à l'œuvre dans le reste de la société.

Royaume-Uni : les universités face au Brexit, à la Covid, au gouvernement Johnson

Avec le Brexit, les étudiant-es et les personnels des universités britanniques sont aux prises avec des complications administratives qui risquent de mettre à mal les échanges entre universités mais aussi l'enseignement des langues étrangères, tout en devant faire face à un profond bouleversement dans le fonctionnement des établissements depuis le début de l'épidémie de Covid-19.

Par **HERVÉ LELOUREC**,
coresponsable du secteur Retraité-es

Une
conséquence
majeure
du Brexit est
la sortie
du programme
Erasmus.

Sans aucune prétention à être œuvre de spécialiste du Royaume-Uni, ce billet se sert d'articles de presse récents pour déterminer quels sont les effets marquants du Brexit, de la situation sanitaire et de certaines politiques ministérielles pour les universités britanniques, pour leurs étudiant-es et pour leurs personnels.

Une conséquence majeure du Brexit est la sortie du programme Erasmus. Cela inquiète beaucoup les étudiant-es et les enseignant-es, surtout dans les départements de langues modernes : leurs étudiant-es doivent obligatoirement passer une des quatre années (souvent la 3^e) dans un pays parlant une langue qu'ils étudient. Or les séjours dans l'Union européenne vont devenir compliqués¹ avec les démarches administratives, les obligations de visas, les assurances santé, l'obligation parfois de prouver un certain niveau d'autosuffisance financière. Certes le gouvernement Johnson met en place un programme de substitution, baptisé « Turing », mais celui-ci met l'accent sur l'Australie et les États-Unis, anglophones, plutôt que sur l'Europe et l'apprentissage des langues. Comme il n'y a pas d'engagement de financement pérenne, l'étudiant-e qui s'inscrit en 1^{re} année n'a aucune garantie de pouvoir partir à l'étranger deux ans plus tard. Tout cela suscite la crainte que les étudiant-es se détournent des études de langues étrangères et que les universités continuent à fermer leurs départements de langues², avec licenciement des personnels. Notons de plus que ce programme ne mentionnerait même pas les mobilités enseignantes !

DES DROITS D'INSCRIPTION TRÈS ÉLEVÉS

La situation sanitaire a le même effet désastreux qu'en France en termes de santé mentale, de difficultés financières³, de difficultés avec le distanciel⁴. Une différence vient du fait qu'au Royaume-Uni, les droits d'inscription sont très élevés⁵, financés au prix d'un endettement significatif, et du coup les « prestations » sont meilleures : petits groupes, tutorat personnalisé, bibliothèques ouvertes jour et nuit... Les étudiant-es, d'une certaine façon, achètent les services d'une université.

Or la Covid les a privés de cette vie de campus, ne laissant que la solitude des cours en ligne. Pire, les dépenses de logement engagées pour rien continuent à peser, et donc l'endettement pour les droits d'inscription et le coût de la vie augmente d'autant. Le gouvernement ignorant leur détresse, les étudiant-es réclament un remboursement partiel de leurs frais et une pétition⁶ circule pour les ramener de 9 250 à 3 000 livres sterling.

SIMILITUDE AVEC LA FRANCE

Enfin, du côté politique, il y a une similitude peu connue avec la France : face à la Covid, F. Vidal ne fait rien d'utile pour les universités mais lance une diversion avec ses mauvais « islamo-gauchistes » qui empêcheraient les bons universitaires dans leurs recherches et invitations à des séminaires ; de même Gavin Williamson, l'Education Secretary, est inapte à soutenir le monde universitaire et trouve plus urgent de faire voter une loi⁷ pour le *free speech*⁸, contre la *cancel culture* dans les universités, avec punitions financières à la clé. Il est ironique de constater que le gouvernement auquel il appartient mettait récemment en garde les écoles contre l'enseignement de points de vue anticapitalistes, ce qui le discrédite dans ce pseudo-combat pour la liberté et la diversité de parole. Il semble qu'un peu partout la droite utilise une technique analogue à celle de J.-M. Le Pen, qui consistait à se plaindre abondamment dans les médias de n'être pas invité à s'exprimer par... les médias. ■

1. www.theguardian.com/politics/2021/feb/23/thousands-uk-language-students-limbo-brexit-hits-travel-plans.
2. www.theguardian.com/education/2021/feb/19/fears-language-degrees-at-risk-as-erasmus-replacement-focuses-on-uk-trade-agenda.
3. www.theguardian.com/education/2021/feb/24/my-parents-cant-support-me-students-on-the-financial-strain-of-the-pandemic.
4. www.dailymail.co.uk/wires/pa/article-9297401/Zoom-fatigue-lack-social-activities-increase-university-dropouts.html.
5. www.theguardian.com/commentisfree/2021/jan/14/students-consumers-coronavirus-universities-refund.
6. www.theguardian.com/money/2021/feb/20/student-fees-rebate-covid-teaching.
7. www.theguardian.com/education/2021/feb/16/uk-government-criticised-over-plans-to-oversee-free-speech-at-universities.
8. L'UCU est le syndicat des E-C britanniques : www.ucu.org.uk/article/11407/UCU-response-to-government-free-speech-proposals.



© LordHarris, Wikimedia Commons

Plutôt que de soutenir le monde universitaire, Gavin Williamson, le secrétaire d'État à l'Éducation, trouve plus urgent de faire voter une loi pour le *free speech* (ici, le département de l'Éducation à Westminster).

Pratiques d'évaluation des unités de recherche

Issu d'une thèse de doctorat en sociologie soutenue à l'IEP de Paris, *Les Valeurs de la science*, de Clémentine Gozlan¹, s'appuie sur une enquête menée sur les politiques d'évaluation des « unités de recherche » mises en œuvre par l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) entre 2007 et 2012 dans le domaine des LSHS.

Par **CHRISTOPHE VOILLIOT**,
cosecrétaire général

LA FABRIQUE MANAGÉRIALE D'UN JUGEMENT SCIENTIFIQUE

Selon l'autrice, le titre de son ouvrage « renvoie d'une part à l'activité de construction de conventions relatives à ce qui compte en termes de production scientifique » et « d'autre part, il met en avant la pluralité des modes d'attribution de la reconnaissance scientifique et des échelles de valeur » (p. 15). C'est parce qu'elle apparaissait comme le bras armé du ministère et donc susceptible de remettre en cause l'autonomie des universitaires que l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (AERES) a suscité autant de controverses au sein du champ académique. En s'intéressant aux pratiques d'évaluation elles-mêmes et à celles et ceux qui ont choisi de les mettre en œuvre en endossant une ligne de conduite managériale au nom de la science, Clémentine Gozlan nous montre que cette agence d'État a bel et bien été pilotée par des scientifiques qu'elle caractérise comme des « élites intermédiaires » à partir de l'étude de leurs trajectoires professionnelles et des positions occupées (graphique n° 1 p. 55). Néanmoins, durant cette période, ce furent principalement des représentants des sciences expérimentales qui ont donné son impulsion à l'AERES, d'où des réactions parfois épidermiques des littéraires face à des instruments d'évaluation comme le classement des revues et la bibliométrie qui leur apparaissaient étrangers à leurs pratiques savantes².

RÉSISTER À L'AERES

C'est parce qu'elle ne pouvait s'appuyer sur un consensus réformateur préalable que l'AERES a été le cadre de luttes de

pouvoir intenses³.

Pour l'autrice, ses membres vont réinvestir leurs parcours et leurs expériences institutionnelles dans la fabrique d'un cadre leur permettant de contrôler les pratiques de leurs collègues dans une logique bureaucratique. Cette offensive managériale va se heurter à des résistances articulées à un « discours épistémique et institutionnel sur les pratiques de recherche » (p. 122), conduisant à l'impossibilité de soumettre la production savante à une logique classificatoire, résistances qui aboutiront à l'abandon de certains projets comme le classement des revues en littérature. Les universitaires n'ont donc pas complètement perdu la main sur la définition de l'excellence disciplinaire.

SPÉCIFICITÉS DISCIPLINAIRES

C'est parce qu'ils ont perçu les réticences de leurs collègues que les membres de l'AERES ont été contraints de définir avec précision les frontières de l'activité académique en tenant compte de spécificités disciplinaires. C'est pourquoi, in fine, les standards d'évaluation mis en œuvre par l'AERES ont été inégalement appliqués. Cette demi-réussite de l'AERES est une des causes de sa mue administrative⁴ qui a donné naissance en 2013 au Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (HCERES), dont le rôle a encore été accru par la récente loi de programmation de la recherche.

La volonté politique d'imposer aux LSHS une « culture de laboratoire » (p. 186) qui leur est historiquement étrangère est plus que jamais à l'ordre du jour. ■



La volonté politique d'imposer aux LSHS une « culture de laboratoire » qui leur est historiquement étrangère est plus que jamais à l'ordre du jour.

1. Clémentine Gozlan, *Les Valeurs de la science. Enquête sur les réformes de l'évaluation de la recherche en France*, ENS éditions, coll. « Éducation et savoirs en société », Lyon, 2020.

2. Barbara Cassin, dir., *Derrière les grilles. Sortons du tout-évaluation*, Fayard, Paris, 2014.

3. Le rôle des organisations syndicales dans cette résistance est malheureusement passé sous silence.

4. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid60952/-archive-assises-de-l-enseignement-superieur-et-de-la-recherche-concertation-transparence-et-confiance.html.

L'histoire sans fin de la reconnaissance du doctorat

Nous avons déjà fait le point il y a quatre ans sur l'exception française en matière de sous-reconnaissance du doctorat dans le monde employeur (VRS, n° 405 p. 53), qu'il soit public ou privé. Le travail de longue haleine, mené au sein de la communauté scientifique, dans les associations de doctorants et post-doctorants, au sein des syndicats de l'enseignement supérieur et de successives instances gouvernementales pour sortir la France de cette exception, porte-t-il aujourd'hui ses fruits ? L'analyse produite sera scindée en deux parties. La première, présentement, évoquera les avancées et les reculs. La seconde partie, dans le mensuel d'avril, engagera nos réflexions et actions pour l'avenir du doctorat universitaire français.

Par **HEIDI CHARVIN**, secteur Recherche

L'EXCEPTION FRANÇAISE

Si l'on doit résumer cette exception, celle-ci repose sur deux piliers.

Le premier est la méconnaissance par le monde employeur de la spécificité et de la plus-value du doctorat. Depuis le XVIII^e siècle (Tronchet, 2015), perdure le sentiment que les grandes écoles forment les élites et les universités la population moyenne. Alors que l'université est restée des décennies durant la seule habilitée à délivrer le doctorat de 3^e cycle et donc à former l'essentiel des chercheurs d'aujourd'hui des grands organismes de recherche, il reste collé à cette institution publique, considérée comme non formatrice des élites. Le niveau de certification du doctorat français aura attendu 2017 pour être, définitivement et sans exception, dissocié de celui du titre d'ingénieur.

Le second est la quasi-absence de reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives par branches d'activité entrepreneuriale. Une seule convention par branche existe, en chimie, signée depuis 1958. Enfin, en 2013, une mission interministérielle a été créée dans le cadre de la loi ESR « en vue de permettre la discussion des conditions de la reconnaissance, dans le cadre de la convention ou de l'accord, du titre de docteur, avant le 1^{er} janvier 2016 ». En effet, dans les années 2010, les docteurs étaient à 76 % embauchés dans le secteur public et à 24 % dans le secteur entrepreneurial alors qu'à l'international, le ratio est à 40 % dans le public et de 60 % dans le privé. Où en sommes-nous en 2021 ?

DES AVANCÉES ET DES RECULS : UNE ANALYSE SANS COMPLAISANCE

Les avancées

Du côté public, au sein de la haute fonction publique d'État et territoriale ont été mises en place des voies de concours dédiées aux docteurs et/ou des bonifications pour avancement d'échelon. Aujourd'hui, 47 corps de la fonction publique sont nouvellement ouverts aux docteurs (www.fonction-publique.gouv.fr/mesures-docteurs).

La loi ESR 2013 a introduit une modification de l'article L. 123-3 du Code de l'éducation : « 2° La recherche scientifique et technologique, la diffusion et la valorisation de ses résultats au service de la société ». Elle a généralisé la formation doctorale à la création d'entreprise et au transfert de technologie et a imposé un plus grand maillage entre recherche et formation. Parallèlement, les associations de jeunes docteurs mais aussi l'association Bernard-Gregory (ABG) ont travaillé d'arrache-pied pour améliorer l'interface entre monde universitaire et entreprises. Citons l'excellent outil à l'insertion qu'est le Passeport docteur (Andes, 2020).

Du côté privé, le taux de chômage des docteurs, trois ans après leur diplomation (enquêtes Cereq « Génération docteurs »), est en 2016 de 6 %. Mais, s'il était supérieur de 5 points à celui des ingénieurs en 2001 (2 %), il est aujourd'hui inférieur de 1 point (6 % contre 7 %). L'augmentation du nombre de contrats Cifre, passé de 700 à 1 450 entre 2000 et 2019, a eu des effets bénéfiques sur le recrutement entrepreneurial des docteurs.

Lucie Breugghe (*Opinion internationale*, 2020) traduit pleinement cette transformation du regard sur les docteurs (voir figure 1) : « Leurs compétences sont polyvalentes, très techniques. Ils possèdent des savoir-faire et des savoir-être grâce à leurs activités doctorales et extra-doctorales. [...] Ce sont autant d'appuis puissants pour l'innovation dans les entreprises et les administrations, lesquelles ont besoin d'experts pour mieux appréhender le monde et le construire avec un regard audacieux. Les docteurs sont en capacité d'innover. »

Or, selon Ayming Institute (2020), le monde entrepreneurial exprime le besoin de salariés et d'étudiants compétents face aux technologies innovantes mais également, la pénurie de talents spécialisés et la fuite de ces derniers vers les pays présentant un budget R&D plus élevé. C'est pourquoi investir dans la formation de docteurs en vue de les fidéliser dans l'entreprise semble une voie qui se dégage.

L'effet positif global se traduit par une progression des salaires net mensuels médians de 2016, trois ans après la diplomation : 2 465 € pour un

Alors que le doctorat atteint enfin sa pleine reconnaissance, il se retrouve fragilisé par la concurrence des grandes écoles promouvant la voie royale de l'ingénieur-docteur.

docteur, 2 350 € pour un ingénieur et 1 865 € pour un diplômé de master. Mais est-ce suffisant ?

Les reculs

Du côté public, la perte du monopole public de la collation du grade doctoral par les universités pour les ouvrir aux grandes écoles et autres institutions privées du supérieur est-elle un facteur positif ? L'internationalisation progressive des métiers a poussé ces grandes institutions à gagner le droit à la diplomation. L'intérêt des grandes écoles pour le doctorat peut être apprécié comme une valorisation et donc une reconnaissance du doctorat. Mais quid du doctorat à mention unique ? Les grandes écoles réclament à nouveau la diversification du titre doctoral, notamment en faveur du doctorat d'exercice.

Par ailleurs, la France rétrograde dans sa capacité à former des docteurs ! Le nombre stagne à 12 000 depuis vingt ans (voir figure 2) alors que la Grande-Bretagne en forme 25 000, l'Allemagne 28 000 et les États-Unis 67 000 ! Lucie Breugghe pointe que cette sous-formation doctorale impacte la compétitivité économique mondiale de la France et qu'il est urgent de permettre aux docteurs « d'avoir des débouchés correspondant à ce haut niveau de qualification ».

Du côté privé, en 2015 (rapport vie-publique.fr 2020), 56 % des chercheurs en entreprise sont ingénieurs et 12 % sont docteurs (ingénieurs-docteurs inclus). Malgré les dispositifs CIR, Cifre et autres, le taux global de docteurs en entreprise reste inchangé ! De plus, le taux de CDD à trois ans augmente, passant de 12 % à 29 % pour les docteurs et de 6 % à 10 % pour les ingénieurs. Selon toute logique, non seulement le CIR ne favorise pas l'embauche des docteurs mais en plus aggrave le taux de « CDDisation ».

De plus, les directions d'entreprise délaissent les investissements dans les technologies innovantes et le rajeunissement du parc des outils de production, au profit des rémunérations des actionnaires (en 2018, 67,4 % des bénéfices versés, Oxfam 2020). L'investissement se fait avant tout dans l'immatériel (virage vers l'ère numérique, France Stratégie, 2018).

Le plus surprenant est l'absence de nouvelles conventions par branche professionnelle pour la reconnaissance du diplôme de doctorat dans les grilles salariales. En 2016, Pierre Gattaz, alors président du Medef, en donne la clé (EducPros 2016). Il propose purement et simplement de les remplacer par des mémorandums d'entente (Safran 2017 : 17 conventions avec des écoles d'ingénieurs et deux avec des universités) et attend une diminution des conventions en 2021 de 700 à 100... Le Medef préfère une totale libéralisation du marché de l'emploi et le salaire « au mérite ». Or, les conventions collectives définissent et garantissent le cadre statutaire des grilles salariales par niveau de diplomation.

Ainsi donc, alors que le doctorat atteint enfin sa pleine reconnaissance, il se retrouve fragilisé par

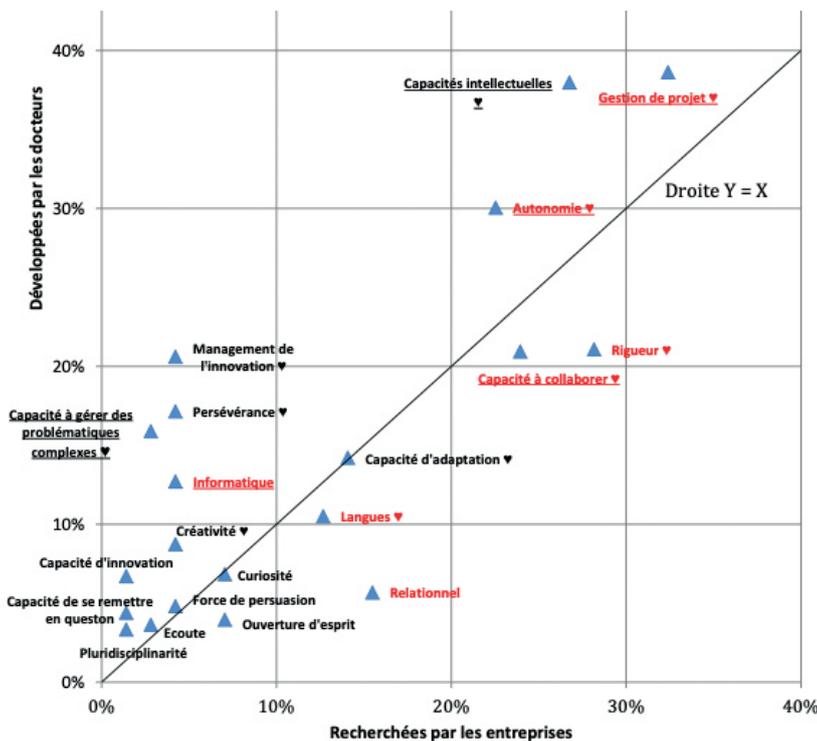


Figure 1. Données ADOC Talent 2012 (www.adoc-tm.com/career) sur la corrélation entre les attendus des entreprises dans l'emploi des docteurs et les compétences développées par ces derniers (compétences en rouge : difficiles à trouver ; soulignées : réputées ; cœur : appréciées).

la concurrence des grandes écoles promouvant la voie royale de l'ingénieur-docteur, les directives ministérielles qui précarisent les docteurs et sans doute leur incidence sur le pourcentage de diplômés annuels, qui régresse. Comment y faire face ? La suite dans le mensuel d'avril... ■

Les références bibliographiques et la version longue sont accessibles sur : www.snesup.fr/article/lhistoire-sans-fin-de-la-reconnaissance-du-doctorat.

La reconnaissance du doctorat est quasi absente dans les conventions collectives par branches d'activité entrepreneuriale.

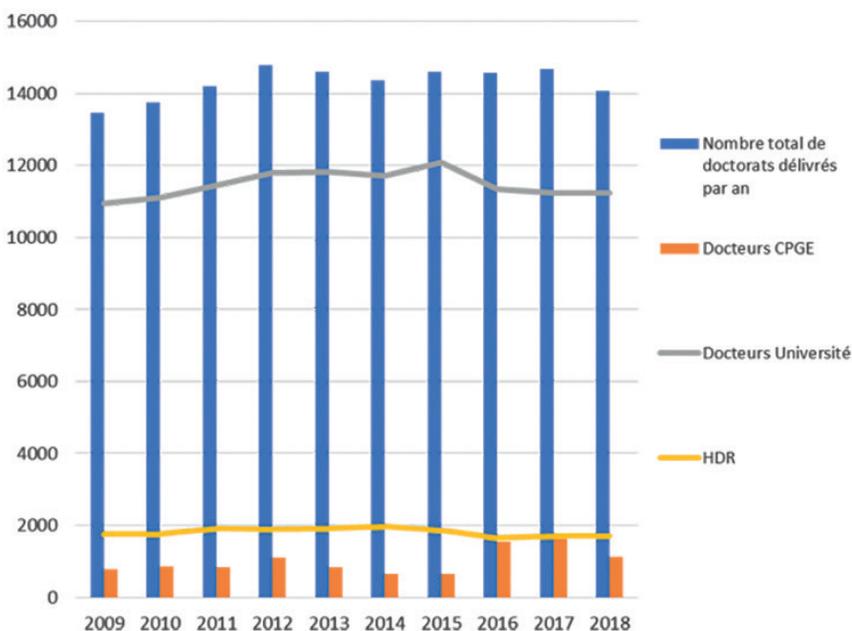


Figure 2. Taux de docteurs diplômés sortants par année entre 2009 et 2018 (dont issus des CPGE).

Source : vie-publique.fr, 2020

Grèce : reprise en main autoritaire des universités par le gouvernement

Le 11 février dernier, le gouvernement Mitsotakis a voté une loi permettant, notamment, aux forces de police de patrouiller sur les campus.

Par **XAVIER LAMBERT**,
coresponsable du secteur International

En Grèce, la loi votée le 11 février par le gouvernement Mitsotakis, qui permet, en particulier, aux forces de police de patrouiller sur les campus, crée une force de police spéciale qui aura pour objectif de surveiller les campus et d'arrêter les personnes accusées de troubler l'ordre public. Elle crée aussi un conseil de discipline dont la fonction sera de suspendre, voire d'exclure les étudiants accusés d'être des fauteurs de trouble.

RÉVÉLATRICE DES PRIORITÉS DE LA DROITE

Cette loi annule la loi de 1982 qui interdisait l'intervention de la police sur les campus, votée en réaction à la répression organisée par la junte et qui avait fait 23 morts lors du soulèvement de l'université polytechnique d'Athènes, en 1973. La droite réactionnaire revient ainsi sur un des héritages emblématiques de la transition démocratique. Dans un pays où la proportion de policiers par habitant est une des plus élevées d'Europe, la création de cette nouvelle force de police, spécialement sur les campus, de 1 000 à 1 500 agents supplémentaires, est tout à fait révélatrice des priorités de la droite. « Ces unités dépendront du ministère de l'Ordre public, dénonce Alexandra Koronaïou, professeure de sociologie

à l'université Panteion d'Athènes. Elles ne seront pas sous l'autorité de l'administration universitaire. Elles pourront faire n'importe quoi en toute impunité et nous ne serons que des spectateurs. »¹ Selon la députée Aggeliki Adamopoulou, du mouvement Mera 25, fondé par Yanis Varoufakis, « le gouvernement envisage de dépenser 30 millions d'euros pour sa police universitaire au moment même où les fonds pour le fonctionnement de l'enseignement supérieur reculent. Au total, l'argent investi représente 34 % du budget total des universités »². Pour justifier cette loi, le Premier ministre a déclaré que, sur les campus, les enseignants étaient battus, les femmes violées, et qu'on y faisait du trafic de drogue ! Il est probable que la séquestration brève du recteur de l'université d'économie d'Athènes, le 29 octobre 2020, et les conditions de cette séquestration ont servi de prétexte à ces affirmations.

La protestation s'est organisée à travers de nombreuses manifestations d'étudiants et de personnels de l'enseignement supérieur pendant plusieurs semaines dans les grandes villes du pays, dans un contexte où le gouvernement tire prétexte de la pandémie pour interdire tout rassemblement public de plus de quatre personnes. La police a réprimé ces manifestations avec une grande violence et a procédé à de nombreuses arrestations. Une pétition a circulé, signée par plus d'un millier d'universitaires. ■

Pour justifier cette loi, le Premier ministre a déclaré que, sur les campus, les enseignants étaient battus, les femmes violées, et qu'on y faisait du trafic de drogue !

1. La Croix, 7 février 2021.
2. L'Humanité, 21 février 2021.

Hongrie : mise au pas libérale des universités

Le gouvernement Orban modifie en profondeur le statut des universités, impliquant des mutations importantes dans la vie même des établissements et de leurs personnels.

Par **XAVIER LAMBERT**,
coresponsable du secteur International

Le gouvernement Orban a décidé de modifier profondément le paysage universitaire en Hongrie. Au 1^{er} août 2021, les universités passeront sous le contrôle de fondations privées proches du gouvernement. Outre le fait que ce changement profond de statut va devoir se faire en un temps record, il implique des mutations importantes dans la vie même des universités et de leurs personnels. Du jour au lendemain, une formation, un département pourront être supprimés ou le contenu de leurs cours modifié s'il

ne s'inscrit pas dans la ligne du gouvernement. Cela implique aussi la perte du statut de fonctionnaire pour les enseignants, qui pourront être révoqués à tout instant, sans compter les incidences que cela aura nécessairement sur leur salaire. Cette réforme se fait sous la menace de rétrogradation des universités réfractaires avec l'impossibilité pour elles de toucher les subventions européennes (qui représentent environ 4 milliards d'euros). Cela implique la quasi-asphyxie des universités concernées. Là encore, le gouvernement profite de la fermeture des universités du fait de la pandémie pour imposer cette réforme particulièrement réactionnaire. ■

Cela implique la perte du statut de fonctionnaire pour les enseignants, qui pourront être révoqués à tout instant.

Pas d'égalité sans budget !

Vingt-cinq ans après la déclaration et le programme d'action de Beijing, constatant un déclin des progrès en matière d'égalité entre hommes et femmes et une inversion en cours des avancées durement obtenues, le Parlement européen¹ invite à nouveau les États membres à respecter leurs engagements généraux en faveur de l'égalité femmes-hommes et la Commission à veiller à une prise en compte systématique des questions d'égalité notamment lors de l'établissement des budgets, des pratiques et des feuilles de route.

Par **FRANÇOISE PAPA**,
groupe Égalité Femmes-hommes

LA PLATE-FORME D'ACTION DE LA CONFÉRENCE DES NATIONS UNIES SUR LES FEMMES À PÉKIN EN 1995

La plate-forme invite les États à adopter une approche intégrée de l'égalité dans l'élaboration des politiques et des programmes et à procéder, avant toute décision, à une analyse de ses conséquences sexo-spécifiques, ce qui, en pratique, impose de réviser les politiques publiques dans une perspective égalitaire. Pour le Conseil de l'Europe, l'approche de *gender mainstreaming* « consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ». Néanmoins, sa mise en œuvre est loin d'être homogène au sein de l'Union européenne et son efficacité discutée au point qu'émerge rapidement une réflexion sur la nécessité d'asseoir la démarche sur la construction de budgets intégrant la dimension de genre.

LA NÉCESSAIRE INTÉGRATION DES PERSPECTIVES DE GENRE DANS LES BUDGETS

Le *gender budgeting* met l'accent sur l'analyse de l'impact des politiques publiques sur les hommes et les femmes : les budgets publics n'étant pas neutres en termes de genre, l'intégration de la perspective de genre à tous les niveaux d'établissement des budgets est nécessaire si l'on veut restructurer les recettes et les dépenses afin de promouvoir l'égalité. Le Parlement européen demandera dès 2000 aux États membres et à la Commission « d'apporter des ressources financières suffisantes afin de garantir que les mesures et le *gender mainstreaming* soient dûment mis en œuvre, aux fins des objectifs du Programme d'action », puis enjoindra la Commission et le Conseil « de faire en sorte que tous les programmes et toutes les activités financés par les budgets de l'Union, notamment par les fonds structurels, favorisent la prise en compte en matière budgétaire des questions d'égalité entre hommes et femmes, et ce à partir de 2006 ». En effet, les concepts, méthodes, outils sont disponibles mais en dépit des avis, les pratiques de *gender budgeting* restent embryonnaires².



Le Parlement européen invite les États membres à respecter leurs engagements en faveur de l'égalité femmes-hommes.

LA FRANCE ET L'ESR PARTICULIÈREMENT À LA TRAÎNE EN TERMES DE BUDGETS

La question se pose concrètement pour l'enseignement supérieur et la recherche : au-delà du déploiement du protocole égalité dans nos établissements, c'est une approche intégrée de l'égalité dans tous les processus de prise de décision à tous les niveaux qu'il faut imposer, assortie de la construction de budgets intégrant la dimension de genre.

L'examen du volet égalité F-H. (programme 150 - Formations supérieures et recherche) du projet de loi de finances (PLF) 2021³ est à cet égard édifiant. S'agissant des crédits consacrés à la politique transversale, le budget stagne : l'essentiel est consacré à la valorisation de personnels du ministère contribuant au volet égalité (141 000 €) ; le réseau des correspondants égalité des établissements de l'ESR est gratifié d'une somme de 10 000 € et le soutien aux associations s'élève à 15 000 €... Le programme 172 (recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires) est quant à lui doté de 172 000 € de crédits consacrés à la politique transversale, dont 107 000 € pour le prix Irène Joliot-Curie, 65 000 € restant pour les associations...

Comment alors donner crédit aux affirmations du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) de déploiement d'une politique « globale, transversale et européenne » visant à « conforter le réseau des référents égalité », « favoriser l'égalité professionnelle au sein de l'ESRI », « lutter contre les violences sexistes et sexuelles », « soutenir les recherches sur le genre avec une dimension européenne » ? ■

L'intégration de la perspective de genre à tous les niveaux d'établissement des budgets est nécessaire si l'on veut restructurer les recettes et les dépenses afin de promouvoir l'égalité.

1. www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0058_FR.html.

2. Note 251 de la Direction générale du Trésor : « Enjeux du *gender budgeting* en France », 28 novembre 2019 : www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2019/11/28/tresor-eco-n-251-enjeux-du-gender-budgeting-en-france.

3. www.budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2021/le-projet-de-loi-de-finances-et-les-documents-annexes-pour-2021?document_dossier%5Bo%5D=programme_nomenclature%3A28888.



Une analyse genrée du marché du travail

Dans l'ouvrage collectif *Le Genre au travail. Recherches féministes et luttes de femmes*¹, chercheuses et militantes analysent la croissance des inégalités professionnelles parmi les femmes elles-mêmes, mais aussi les nouveaux défis et risques que représente l'expansion du digital, en matière d'égalité au travail et de mobilisations féministes. Entretien avec Séverine Lemière, économiste à l'IUT-Université de Paris, et Sophie Pochic, sociologue au CNRS-EHESS-ENS.

Propos recueillis par ANNE ROGER

COMMENT EST VENUE L'IDÉE DE CE LIVRE ?

Dans le contexte post-MeToo, les recherches en études de genre et les mouvements associatifs mettent l'accent sur les importantes questions sociétales de violences faites aux femmes, de l'identité de genre et de la sexualité, au risque parfois de mettre au second plan les enjeux liés à la sphère du travail. Pourtant, la décennie 2010 a été celle du renouveau des luttes sociales et écologistes, où les femmes ont fait entendre leurs voix, au sein des « gilets jaunes », contre les fermetures d'usines, pour dénoncer leurs conditions de travail dans les maisons de retraite, etc. Depuis vingt-cinq ans, le réseau de recherche MAGE (Marché du travail et genre²), auquel nous participons, développe une analyse genrée du marché du travail, qui peine encore à s'imposer dans l'espace public, médiatique et même syndical. À partir des réflexions amorcées lors 8^e Congrès international des recherches féministes et francophones de 2018, nous avons souhaité faire connaître au grand public les travaux récents de sciences sociales dans ce domaine et donner la parole à des actrices de terrain, qu'il s'agisse de représentantes des syndicats dans leur pluralité (CFDT, CFE-CGC, CGT, FSU, Solidaires) mais aussi des féministes de différentes générations et orientations idéologiques, dans des associations reliées plus ou moins directement aux questions de travail : Attac, Collec-

tif national pour les droits des femmes, Osez le féminisme ! #SOSégalitépro, #NousToutes, Femmes-Égalité, En avant tout-es !

POURQUOI CETTE ARTICULATION ENTRE RECHERCHE ET LUTTES FÉMINISTES VOUS SEMBLE-T-ELLE ESSENTIELLE ?

D'abord, c'est la conviction fondatrice du réseau MAGE, les savoirs académiques en études de genre, qui partent d'un « point de vue situé » – en majorité des femmes avec des convictions féministes – mais s'appuient sur une vaste bibliographie, des comparaisons internationales, des enquêtes de longue durée et des méthodes scientifiques rigoureuses, peuvent nourrir les réflexions des militant-es et leur faire prendre de la hauteur par rapport à l'urgence de l'action au quotidien. En retour, il est essentiel pour les universitaires en sciences sociales d'écouter et de coopérer avec les actrices de terrain, qui organisent les luttes d'aujourd'hui, ont des savoirs pratiques sur les évolutions du marché du travail parfois très rapides ou encore peu visibles. Ce rapprochement facilite les coalitions entre recherche académique, mouvements féministes et organisations syndicales, indispensables pour que la « cause des femmes » soit mieux défendue lors des réformes (retraites, loi travail), ou lors de crises majeures comme la pandémie. Nous avons ainsi demandé via une tribune collective dans *Le Monde*, en avril 2020, une réelle revalorisation salariale et professionnelle des métiers des « premières de cordées »³.

Il est essentiel pour les universitaires en sciences sociales d'écouter et de coopérer avec les actrices de terrain.

QU'EST-CE QUE LE MAGE ?

Le réseau de recherche MAGE (Marché du travail et genre) a été créé en 1995. Il est constitué de 30 centres de recherche et universités, dont 13 universités à l'étranger. C'est le premier groupement de recherche du CNRS qui a centré ses travaux sur la question du genre. Il fédère d'importants laboratoires de sociologie, d'histoire et d'économie, pour la plupart associés au CNRS. Depuis 2011, c'est un réseau de recherche international et pluridisciplinaire qui, au-delà de l'Europe, coopère avec des universités du Japon, de Chine, du Brésil et des États-Unis. L'objectif est de faire sortir la question du genre du cercle des initiés, de l'intégrer dans un débat plus vaste avec ceux et celles qui estiment – sans forcément que ce soit leur objet de recherche principal – qu'une lecture sexuée du monde du travail a des vertus heuristiques.

Une visioconférence de présentation de l'ouvrage est prévue le jeudi 25 mars à 17 h 30 dans le cadre des amphis du MAGE. Si vous souhaitez participer à cet amphi, inscription en précisant votre nom et prénom à l'adresse : mage.cnrs@shs.parisdescartes.fr avant le 22 mars impérativement.

1. *Le Genre au travail. Recherches féministes et luttes de femmes*, coord. Nathalie Lapeyre, Jacqueline Laufer, Séverine Lemière, Sophie Pochic, Rachel Silvera, Syllepse, 2021.
2. mage.recherche.parisdescartes.fr/presentation.
3. « Coronavirus : il faut "revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine" » : mage.recherche.parisdescartes.fr/wp-content/uploads/sites/17/2020/04/TribuneLeMonde18.4.20.pdf.

QUELS SONT LES GRANDS THÈMES ÉVOQUÉS ET POURQUOI ?

L'ouvrage souligne tout d'abord la croissance des inégalités professionnelles parmi les femmes elles-mêmes, une évolution qui met à mal les discours homogénéisants sur la catégorie « femmes ». D'un côté, les cadres diplômées peuvent apparaître comme les gagnantes des politiques d'égalité professionnelle, notamment dans les grandes entreprises du secteur privé qui voient des bénéfices à une meilleure « mixité ». D'autre part, les travailleuses peu qualifiées restent cantonnées à des emplois très féminisés (notamment dans les services publics du soin, de la santé ou de l'éducation) dont les compétences sont mal reconnues, peu rémunérées et la pénibilité négligée.

L'ouvrage éclaire ensuite les nouveaux défis et risques que représente l'expansion du digital, à la fois pour l'égalité au travail et pour les mobilisations féministes. Les questions relatives à la féminisation des emplois du numérique sont cruciales et porteuses d'enjeux politiques, tant elles rejouent inlassablement le scénario des discriminations traditionnelles de sexe, en même temps que ces secteurs en produisent des formes inédites, comme les biais sexistes de l'intelligence artificielle. Nous montrons également, à partir de nombreux témoignages, comment le féminisme de la « troisième vague » s'est emparé avec succès des réseaux sociaux et des pétitions en ligne pour atteindre une audience plus large et surtout plus jeune. Revers de la médaille, les militantes féministes s'exposent en retour à une violence sexiste et antiféministe renouvelée, facilitée par la rapidité, l'anonymat et la gratuité des outils numériques.

Enfin, l'ouvrage se penche sur cet « impensé » que sont les effets sur l'emploi des violences conjugales et intrafamiliales, sujet sur



© DR

Séverine Lemière.

lequel la société et les médias commencent à tendre l'oreille depuis le mouvement #MeToo de 2017. Comment trouver un emploi quand son conjoint interdit de travailler, confisque les documents administratifs ou surveille tous les déplacements ? Comment continuer à être performante et disponible dans son emploi quand on subit l'emprise d'un conjoint ou d'un père abusif et ses coups ? Ces violences, considérées comme relevant de la sphère privée, ont des conséquences sur la sphère professionnelle et peuvent être un frein spécifique à l'insertion, comme le démontrent différentes études, mais sur lesquelles il est possible d'agir, à l'image de plusieurs expériences de terrain. ■

Les questions relatives à la féminisation des emplois du numérique sont cruciales et porteuses d'enjeux politiques.



© DR

Sophie Pochic.

casden 

La banque coopérative
de la Fonction publique

« **COMME NOUS,
REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE LA FONCTION
PUBLIQUE !** »

Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata, agents de la Fonction publique



PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr



Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE 

CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n°07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2020 • Merci à Isabelle, directrice de crèche, Ophélie, professeur des écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

