



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°289 du 31 janvier 2019

SOMMAIRE

- Rapport à la CE du 24 janvier 2019
- Motion et votes de la CE du 24 janvier 2019
- Compte rendu de la 11^e conférence internationale ESR de l'IE, Taipei (Taiwan), 12-14.11.2018

Rapport à la CE du 24 janvier 2019

Par Grégoire Nadin

Oxfam vient de publier son rapport annuel, qui démontre que la concentration de la richesse s'est encore accentuée en 2018 : vingt-six milliardaires ont désormais entre leurs mains autant d'argent que la moitié la plus pauvre de l'humanité, le nombre de milliardaires a d'ailleurs doublé depuis la crise financière de 2008, dans certains pays comme le Brésil ou le Royaume-Uni, les 10 % les plus pauvres paient désormais des impôts plus élevés en proportion de leurs revenus que les plus riches.

La France n'échappe évidemment pas à ce constat, et le mouvement des Gilets jaunes, qui perdure depuis plus de 2 mois maintenant, a largement contribué à remettre sur le devant de la scène les questions de pouvoir d'achat, de justice fiscale et de services publics de proximité.

L'analyse de ce mouvement fait débat dans toute la CGT. Il y a plusieurs faits objectifs : il est très majoritairement composé de salarié-e-s, souvent dans des petites boîtes où le syndicalisme est difficile voire collabore avec le patron, et de retraité-e-s. Depuis deux mois on prédit son essoufflement ou sa récupération par l'extrême droite, mais pourtant il ne faiblit pas (avec des nombres de manifestant-e-s qui restent cependant modestes, de l'ordre de la journée d'action ratée) et il reste axé sur des revendications sociales (à l'exception peut-être du RIC, referendum d'initiative citoyenne, dont on peut se demander s'il ne va pas au final servir à enterrer en bonne et due forme les revendications sociales). En réalité, ce mouvement est extrêmement hétérogène : même sur une même ville, certains ronds-points peuvent être tenus par des groupes plutôt réactionnaires, d'autres par des groupes ouverts aux organisations syndicales, sans ambiguïté sur les migrant-e-s etc. Dans ce contexte, la CGT devrait œuvrer à la décantation politique, tirer toujours plus vers des revendications sociales et les approfondir, désigner des adversaires : pas seulement la personne de Macron, mais aussi le patronat, et l'extrême droite qui sert en premier lieu à diviser les travailleur-se-s, et surtout tenter de faire démarrer quelque chose dans les entreprises, j'y reviendrai. Mais au lieu de ça, nous nous sommes tiré une balle dans le pied avec la déclaration intersyndicale de décembre, qui saluait la reprise du dialogue social et condamnait les violences des manifestants. De timides convergences ont depuis repris, mais la pente est difficile à remonter.

Une chose est certaine : ce mouvement a mis sérieusement Macron en difficulté. Ses annonces de décembre n'ont pas longtemps fait illusion :

Concernant le Smic, les 100 euros pour les travailleurs payés au smic, sans 1 euro pour l'employeur, ne sont qu'une anticipation de l'augmentation de la prime d'activité, déjà prévue dans le budget du gouvernement.

Les heures supplémentaires vont redevenir exonérées, affaiblissant encore la protection sociale. L'annulation de la hausse de la CSG est limitée à 2019 pour les retraité-es qui gagnent moins de 2000 euros, avec des effets de seuil importants à prévoir sur la taxe carbone, l'augmentation est suspendue pour 2019, mais il est clair que dès que les choses se seront tassées, elle reprendra.

D'autres parts, lors de ses vœux du 31 décembre, l'agenda du gouvernement s'est précisé : la réforme de l'assurance chômage va se poursuivre, avec notamment toujours plus de sanctions pour les chômeur-se-s, la réforme de la Fonction publique se fera après le Débat national, c'est-à-dire fin mars, et celle sur les retraites entre les élections européennes et la fin de l'année. Je ne reviendrai pas sur les retraites par points dans ce rapport, nous avons déjà eu un CSN et une JE en octobre sur le sujet, et nous aurons d'autres CE d'ici-là.

Concernant le grand débat, un sondage Opinion Way montre qu'il est souhaité par deux tiers des Français, mais que 62% pensent que Macron n'en tiendra pas compte. En effet, les rapporteurs du grand débat sont nommés par le gouvernement ou le Sénat. Quatre thèmes sont en débat : la transition écologique, la fiscalité, les services publics et la démocratie.

Sur la fiscalité, le gouvernement veut se montrer « inflexible » concernant l'ISF : pas question de le rétablir. Il entend uniquement mettre en œuvre des mesures en lien avec l'écologie. Autant dire qu'on n'en a pas fini avec les impôts sur la consommation, les plus injustes, comme la taxe carbone.

Sur les services publics, le gouvernement met en balance baisse des impôts ou renforcement des services

publics et pose explicitement la question : « Faut-il supprimer certains services publics qui seraient dépassés ou trop chers par rapport à leur utilité ? » (site du Grand débat). Comment ne pas y voir une menace sur les recherches qui ne sont pas directement liées à la valorisation ?

Le gouvernement veut donc se servir de ce débat pour occuper le terrain, et voir quelles sont ses marges de manœuvre. Il garde en réserve une inflexion possible sur le RIC, bien entendu dans une version édulcorée, comme elle se pratique en Suisse, qui ne permettra sans doute pas la destitution des élus par exemple. La confédération a en conséquence boycotté le grand débat à l'échelle nationale (rencontre gouvernement-syndicats). Localement elle fait campagne « le véritable débat, on va se le faire », à travers des cahiers de doléances. Elle ajoute 2 thèmes à ceux retenus par le gouvernement : le quotidien au travail et les salaires, pensions et protection sociale. Elle revendique des temps de débat dans les entreprises, notamment pour mettre patronat face à ses responsabilités.

Mais elle appelle surtout à faire le grand débat « sur le bitume », avec une journée de grève interprofessionnelle le 5 février, en des termes offensifs : elle « appelle à tenir des assemblées générales, sur tous les lieux de travail et dans tous les secteurs professionnels, pour réussir la grève et les manifestations [...] et débattre des suites à construire dans la durée ». Je cite in extenso le contenu :

- « une augmentation du Smic, du point d'indice, de tous les salaires et pensions ainsi que des minimas sociaux ;
- une réforme de la fiscalité : une refonte de l'impôt sur le revenu lui conférant une plus grande progressivité afin d'assurer une plus grande redistribution des richesses et d'alléger le poids de l'impôt indirect (TVA, TICPE) pénalisant les salariés et les ménages, le paiement des impôts en France de grandes sociétés (ex. : GAFA), une imposition plus forte des plus hauts revenus et de la détention de capital ;
- la suppression des aides publiques aux entreprises (CICE, et exonérations diverses, etc.) qui ne servent ni l'emploi, ni la revalorisation des salaires, ni l'investissement de l'appareil productif et mettent à mal notre protection sociale ;
- le développement des services publics, partout sur le territoire, en réponse aux besoins de la population, avec des moyens suffisants en personnels pour un bon exercice de leurs missions ;
- le respect des libertés publiques tel que le droit de manifester remis en cause par le gouvernement. »

Cette date a été proposée aux autres organisations syndicales qui ont toutes refusées. Mais maintenant qu'une partie des Gilets jaunes (Éric Drouet par exemple) appelle à faire grève le 5, les choses évoluent. Solidaires, la FSU voire FO pourraient revoir leur position de boycott, au moins localement. Ainsi à Nantes un appel au 5/2 CGT-Solidaires-Gilets jaunes est en préparation.

Mais encore une fois savoir si les Gilets jaunes rejoindront pour partie la grève du 5 est un peu secondaire. L'enjeu, c'est que les salarié-e-s se mobilisent bien au-delà de la mobilisation actuelle, à la fois quantitativement, et qualitativement : donc dans les entreprises, lieu de l'exploitation capitaliste, et sur des bases de classes. Si la CE est consacré à débattre du mouvement des Gilets jaunes, on passe complètement à côté de l'enjeu du moment à savoir réussir la grève du 5 février. Et ça ne va pas être facile.

Dans toutes les réunions de syndiqué-e-s auxquelles j'ai participé depuis la rentrée, je trouve qu'il règne beaucoup de confusion. On s'empaille sur les gilets jaunes, on critique telle ou telle position de la confédé, mais au final on ne se pose pas la question de savoir ce qui préoccupe les salarié-e-s et comment les mettre en mouvement. Ce que révèle ce genre d'épisode, c'est que nous sommes en difficulté pour mobiliser les collègues.

Commençons par revenir sur le contexte plus global dans la Fonction publique. Fin mars le gouvernement va relancer Cap 2022, en tirant les conclusions qui l'arrangent du Grand débat. Pour rappel Cap 2022 c'est la fin des instances paritaires (fusion des CHSCT dans les CT, réduction drastique du nombre de CAP et de leur rôle), et du coup des sanctions plus automatiques pour les fonctionnaires un nouveau contrat type CDI de chantier, réclamé à cor et à cri par une partie des mandarins de la recherche le renforcement de la rémunération au mérite une réflexion globale sur la réduction ou l'externalisation des services publics.

Face à cela, l'UFSE envisageait de proposer une journée d'action aux autres OS mi-janvier. En conseil national de l'UFSE, nous avons appris que le CCN y a mis un veto pour ne pas affaiblir le 5 février. Nous avons donc seulement une pétition unitaire sur la Fonction publique, concernant le pouvoir d'achat.

Pour ce qui est de l'ESR on commence à comprendre un peu la forme que va prendre la casse des services publics.

L'ordonnance Macron permet toutes les expérimentations possibles au niveau des universités. Mais elle concerne aussi les organismes. Ainsi, l'Ifsttar va être fusionné au sein d'une « université nationale Gustave Eiffel ». La question a été abordée au Cneser. A la question de savoir si ça allait concerner à terme d'autres EPST, la réponse a été « nous n'avons pas de projet pour les autres EPST pour l'instant ». Le « pour l'instant » veut tout dire. A la question de savoir si cette fusion allait influencer sur le statut des personnels la réponse est non, sauf pour les nouveaux entrants. En clair, l'Ifsttar va être liquidé progressivement.

Un peu à l'image de ce qui s'est passé lors de la fusion Irstea-Inra l'Ifsttar étant exsangue, les personnels ne sont pas prêts à se battre si c'est pour préserver l'existant. Gilles et Carmen vont essayer de les réunir en février, à voir.

Mais ce qui est clair, c'est que le gouvernement fait des tests, pour voir ce qui peut être envisagé pour les EPST plus importants.

Concernant le CNRS, et je pense qu'on pourra en dire autant des autres organismes, la pression au travail continue de monter, le blocage des carrières est toujours fort, les primes au mérite créent toujours autant de concurrence entre les personnels, mais ceux-ci sont souvent résignés ou pensent pouvoir s'en sortir seul. A cela s'ajoute la propagande de la direction et de la CFDT, qui laissent entendre qu'il y aura beaucoup de concours internes ou de promotions pour les techniciens et les AI, ou bien que les primes sauront récompenser à leur juste valeur celles et ceux qui travaillent beaucoup.

Commençons par tordre le coup à cette propagande. Il y a bien une augmentation significative du nombre de concours internes et promotions vers les corps d'AI et d'IE. C'est une des conséquences positives du PPCR, contre lequel la CGT s'est positionné du fait des nombreuses mesures négatives : fin des échelons accélérés en particulier, allongement de certains échelons, calendrier trop long du dispositif (qui a du coup été suspendu par Macron à son arrivée au pouvoir), et plus globalement nette insuffisance des mesures proposées. Ainsi, à titre d'exemple, 41 techniciens sont passés AI au choix en 2015. Avec cette clause de sauvegarde 119 techniciens pourront passer AI au choix en 2018, 2019, 2020. Pour le passage IE au choix, 37 passages en 2015, pour 2018-2019-2020 la nouvelle clause de sauvegarde porterait le chiffre à 60 environ. Les chiffres sont plus anecdotiques pour les passages IR. Pour les concours internes l'augmentation est du même ordre : a priori environ 84 concours AI au lieu de 60 (70% au lieu de 50%). La direction incite donc les techniciens et AI à se préparer aux concours, à s'inscrire. J'ai même entendu à la DRH « le CNRS veut faire avec les B comme avec les C : les faire disparaître en les promouvant ». Il faut bien entendu en informer les collègues, mais leur rappeler la triste réalité : en 2016 il y avait 3 607 techniciens, avec les chiffres précédents cela fait au total à la louche 200 passages par concours ou promo par an pendant trois ans, soit un sixième de l'effectif actuel. On est loin du compte ! Et le problème se pose ensuite par ricochet pour les AI et les IE.

Concernant les primes, la direction continue sa « cartographie » des fonctions au CNRS, afin de découpler les groupes de fonction donnant le montant de l'IFSE des grades. Pour rappel, tous les 4 ans l'IFSE peut être réexaminée « Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent » et la garantie indemnitaire ne s'applique que pour les 4 ans qui viennent. En clair, à partir de janvier 2021, les IFSE de tous les agents peuvent baisser.

La direction a commencé sa cartographie pour les AI et les IE (corps pour lesquels il y a plus de groupes que de grades) et travaille maintenant sur les T et les IR. Tout cela dans l'opacité la plus complète bien entendu. La cartographie des AI et des IE montre que seules les fonctions d'encadrement sont prises en compte. La technicité, qui fait tout de même le propre de nos métiers scientifiques, n'est pas du tout prise en compte. L'exposition aux risques très peu également.

Pour résumer : en janvier 2021 les IT qui n'encadrent pas devraient retomber dans les groupes les plus défavorables.

Une mesure fait plus l'unanimité en contre : la velléité d'augmenter les frais d'inscription à l'université pour les étudiant-e-s extra-communautaires. Ces frais s'élèveraient dès la rentrée 2019 à 2770 € en licence et à 3770 € en master et en doctorat. Seraient exonérés les étudiant-e-s étant en cours de cursus (jusqu'au cursus suivant), ceux ayant le statut de résidents en France ou dans un Etat de l'Union européenne, ou ceux accueillis dans le

cadre de conventions de coopération entre établissements (comme Erasmus+). Le gouvernement promet trois fois plus de bourses. Mais on est bien entendu très très loin du compte.

Il y avait en 2018 343.000 étudiants étrangers en France. Cela représente donc à la louche 1 milliard d'euro de magot en perspective pour les universités. 40.000 sont Marocains et 30.000 sont Algériens. Plus globalement, 46% viennent d'Afrique. Pour la plupart ils n'auront pas les moyens de s'acquitter de tels frais. La volonté du gouvernement est bien de remplacer cette population par des étudiant-e-s issus de la bourgeoisie des pays asiatiques, à l'image de ce qui peut se faire en Angleterre. On saisit ainsi toute la dimension raciste de ce projet. D'ailleurs, les nombreux collègues étrangers, extra-communautaires ou pas, ayant fait leurs études en France ne s'y sont pas trompés et sont révoltés par ce projet.

Mais continuons le parallèle avec l'Angleterre, l'augmentation des frais d'inscription pour les étudiant-e-s étrangers n'y a été que le prélude à une augmentation générale des frais d'inscription (qui étaient déjà élevés) puis à une privatisation des universités, sensées désormais s'autofinancer grâce aux étudiant-e-s. Cela renverse complètement la fonction de l'université : les étudiant-e-s s'endettent lourdement pour y entrer et « en veulent pour leur argent », on leur demande d'évaluer les enseignant-e-s et ceux-ci doivent s'expliquer sur leurs performances, les filières ne conduisant pas à des métiers «qui rapportent» sont fermées etc. Actuellement la plupart des universités, le CS du CNRS, même certaines villes, ont pris position contre le projet, mais le gouvernement reste droit dans ses bottes. L'intersyndicale a appelé à des journées d'action mardi dernier et aujourd'hui (mais en l'occurrence mardi dernier il s'agissait avant tout d'une journée Fage-Cfdt, qui font en partie cavaliers seuls dans cette affaire). La date d'aujourd'hui n'est pas choisie au hasard puisqu'il y a une grève dans l'Education nationale, contre les suppressions de postes et la sélection à l'université (ParcourSup). A voir ce que ça va donner.

En tout cas les personnels de la recherche ont toute leur place dans cette mobilisation. Au-delà de la dimension humaniste, et du fait que nous travaillons souvent sur des campus universitaires et sommes donc au contact des syndicats étudiants, ce sont toutes les collaborations scientifiques avec des pays hors-UE, en particulier les nombreuses collaborations avec les pays africains, qui vont être affectées par cette hausse. Rappelons que 40% des doctorant-e-s sont étrangers, dont 70% hors UE.

Concernant les chercheur-se-s maintenant. Tout d'abord, Petit a annoncé que les primes des chercheurs seraient un des chantiers au CNRS en 2019. Rappelons qu'alors que la prime moyenne dans la Fonction publique d'Etat hors enseignants est de 31% du salaire, celle des chercheurs est entre 1% et 3,5% (moins de 1000€). Après il y a la PEDR, qui va majoritairement aux DR, en général 1ère ou hors classe, en général hommes, en général bien vus de la direction. L'injustice a été réduite avec l'attribution à tous les nouveaux entrant-e-s de la PEDR au niveau de base (3500€ pour 4 ans), sous une obligation d'enseignement en réalité jamais contrôlée. Mais au bout de 4 ans la chute est raide.

Nous avons récolté 1463 signatures en décembre 2017 pour revendiquer dans un premier temps des primes au même niveau que les IR, pour aller vers des primes à 30% (revendication du syndicat pour tous les corps). Le dossier en est resté là, quelles suites y donnons-nous ?

Il y a d'autre part la question de la diminution des recrutements chercheurs, de 300 à 250 pour 5 ans. Les collègues ne sont pas d'accord, mais là aussi ils peinent à se mobiliser. Ainsi, la CPCN et le Conseil scientifique du CNRS ont pris position contre ce projet. Un appel circule actuellement pour que les directeurs d'unité, convoqués le 1er février au siège pour les 80 ans du CNRS et une allocution de la ministre, y manifeste leur désaccord. La pétition lancée par RogueESR (collectif plus ou moins issu de Sciences en marche) totalise 11586 signatures électroniques, la nôtre 436. Rien n'est sorti de la rencontre entre RogueESR et l'Elysée (CR de RogueESR).

En parallèle, le rassemblement appelé par l'intersyndicale pour le CA de décembre n'a pas déplacé les foules : une cinquantaine de participant-e-s, ce qui veut dire que les militant-e-s sont prêts à se mobiliser mais pas les syndiqués et encore moins les personnels. La direction du SNCS y a tenu une position défaitiste, ne donnant aucune perspective à part peser sur la campagne 2020. Il refuse de faire le lien entre cette réduction des recrutements et le changement de politique de recrutement : fléchage de plus en plus important des postes (dénoncé par le dernier CS) et volonté de Petit d'avoir directement la main sur la moitié des recrutements en lieu et place des sections qui pour cette moitié ne feraient que sélectionner un pool d'admissibles. Il y a nécessité de donner tous ces éléments d'explications aux collègues, en s'appuyant sur les éléments positifs (la mobilisation de la CPCN et le succès de Rogue ESR). La pétition de la CGT peut être un bon moyen d'aller à

la discussion.

Voilà. Quelles sont les initiatives prises dans les deux semaines qui restent pour réussir le 5? Sur quoi les personnels vous sollicitent-ils et sur quoi essayez-vous de les mobiliser ?

La parole est à vous.

Motion et votes de la CE du 24 janvier 2019

Le SNTRS-CGT s'engage dans la campagne confédérale « le véritable débat, on se le fait » sur les thèmes proposés : salaires, quotidien de travail, services publics, fiscalité, droits et démocratie au travail, transition écologique et industrie, qu'on déclinera pour notre milieu et auxquels on ajoutera l'emploi. Le syndicat engagera une campagne de déploiement avec des heures d'information syndicale sur un maximum de sites, en lien avec les sections, afin de recueillir les doléances des travailleur-se-s de la recherche, de mettre en débat ses propositions, avec pour objectif à terme de mettre les personnels en mouvement. Ces réunions pourraient par exemple se tenir toutes les semaines un jour précis. Le BN élargi du 29 janvier validera les modalités de cette campagne.

Votes : 25 pour, 0 contre et 4 abstentions

Thème de la journée d'étude du prochain CSN 19-20 juin 2019 :

-  L'emploi sur la question des modalités de recrutements statutaires ou non dans les EPST,
-  Qualification et rémunération à l'embauche
-  Evolution de l'emploi et des métiers

Vote à l'unanimité 29 pour, 0 contre et 0 abstention

Intégration à la CE de David Péricat (Section d'Aix)

Votes : 29 pour, 0 contre et 0 abstention

Liste des mandatés aux commissions nationales du CNRS

Commissions	Nombre de sièges	Titulaires	Suppléants
Comité Technique (CT)	3	Josiane TACK (Montpellier)	Habiba BERKOUN (Villejuif)
		Bruno GUIBERT (Toulouse)	Julien DUBOIS (Villeneuve d'Ascq)
		Didier CHATENAY (Paris)	Naima BELGAREH-TOUZE (Paris)
Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)	2	Gérard CLAVERIE (Gradignan)	Lorena KLEIN (Paris)
		Patricia LEFEBVRE LEGRY (Villeneuve d'Ascq)	Éric LEROY (Thiais)
Commission nationale d'action sociale (CNAS)	3	Patrice LECOMTE (Caen)	Frédéric BOLLER (Paris)
		Xavier SAUPIN (Villeurbanne)	Agate KELLER (Paris)
		Guillaume VINCONNEAU (Marseille)	Brigitte RENE (Cachan)
Commission nationale de formation permanente (CNFP)	3	Alain ANGLADE (Nice)	Denis COPEL (Grenoble)
		Patrice LECOMTE (Caen)	Dejan KOCIC (Villetaneuse)
		Céline ROMESTANT (Montpellier)	Marie-Noëlle ROUMANI (Lyon)
Commission nationale de mobilité (CNM)	1	Marc DEMERY-REGNY (Montpellier)	Sophie TOUSSAINT-LEROY (Villejuif)
Commission nationale de suivi des travaux du plan triennal de développement de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées (CNSPH)	3	Jean-François LAUNAY (Brest)	Habiba BERKOUN (Villejuif)
		Yveline LAVERRET (Rennes)	Sabine BERRY (Villejuif)
		Mercedes RODRIGUEZ (Vandoeuvre les Nancy)	Brigitte HAUMONT (Paris)
Comité d'orientation et de suivi de l'observatoire des métiers et de l'emploi scientifique (COS)	3	Marc DEMERY-REGNY (Montpellier)	Laurent BARATIN (Cachan)
		Jean-François LAUNAY (Brest)	Helena DEVILLERS (Paris)
		Mercedes RODRIGUEZ (Vandoeuvre les Nancy)	Pierre GIROUX (Grenoble)
Commission Paritaire compétente en matière d'Accidents du Travail et maladies professionnelles des non-titulaires (CPAT)	2	Yveline LAVERRET (Rennes)	Nadine ASSRIR (Gif)
		Patrice LECOMTE (Caen)	Sabine BERRY (Villejuif)

Votes : 29 pour, 0 contre et 0 abstentions

Votes de la liste CAES du CNRS

LISTE CA CAES 2019

	Nom	Prénom	Corps/Grade	Ville
1	HERRMANN	CHRISTOPHE	IECN	PARIS B (DR16)
2	SANSONETTI	MAGALI	AI	VILLEJUIF (DR01)
3	LECOMTE	PATRICE	AI	CAEN (DR19)
4	REVILLON	FRANCOISE	TCE	GRENOBLE (DR11)
5	KACZMAREK	GILLES	AI	MARSEILLE (DR12)
6	FOUQUEREAU	PATRICIA	IECN	TOULOUSE (DR14)
7	BOLLER	FREDERIC	IECN	PARIS B (DR02)
8	FEVRIER	CAROLE	AI	STRASBOURG (DR10)
9	HIRSCH	JACKY	RETRAITE	STRASBOURG (DR10)
10	GONNET GRANDJEAN	VERONIQUE	IEHC	LYON (DR07)
11	CAVELLINI	LAETITIA	IECN	CURIE (DR02)
12	DEVES	GUILLAUME	IR2	BORDEAUX (DR15)
13	ROUSSEL-LEGUAY	CLOTHILDE	AI	NANCY (DR06)
14	NIEL	GILLES	CRCN	MONTPELLIER (DR13)
15	GUIARD	ANGELIQUE	TCS	NICE (DR20)
16	VINCONNEAU	GUILLAUME	TCS	MARSEILLE (DR12)
17	GUENEUGUES	AUDREY	AI	BANUYLS (DR13)
18	BOUMIER	PATRICK	CRCN	ORSAY (DR04)
19	STEINMETZ	DANIEL	RETRAITE	TOULOUSE (DR14)
20	DEBOEUF	STEPHANIE	CRCN	JUSSIEU (DR2)
21	SAUPIN	XAVIER	AI	LYON (DR07)
22	MOKADEM	FATIMA	AI	MEUDON (DR05)
23	PERAULT	FABIEN	IECN	BREST (DR17)
24	CHOSSENOT	RAPHAELLE	IECN	VILMJEUIF (DR01)
25	LAUNAY	JEAN-FRANCOIS	AI	QUIMPER (DR16)
26	FERREIRA	ELISABETH	RETRAITE	LILLE (DR18)
27	RODENAS	HENRY	IEHC	GRENOBLE (DR11)
28	JEAN JACQUES	HELENE	TCE	GIF (DR04)
29	PLANTARD	JOEL	RETRAITE	BORDEAUX (DR15)
30	CARON	LISE	CRCN	NANTES (DR16)

Votes : 27 pour, 0 contre et 0 abstention

Compte rendu de la 11^e conférence internationale ESR de l'IE, Taïpei (Taïwan), 12-14.11.2018

Pays représentés : Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Burkina Faso, Canada (et Québec), Cameroun, Côte d'Ivoire, Croatie, Danemark, États-Unis, Ghana, Hong Kong, Inde, Irlande, Japon, Malaisie, Malawi, Norvège, Nouvelle-Zélande, Palestine, Philippines, Royaume-Uni, République Dominicaine, Sénégal, Sri Lanka, Suède, Tunisie, Taiwan, Zimbabwe. Délégation française : FERC-CGT, FO, SNCS-FSU, SNES-FSU, SNESUP-FSU. À noter le retour de FO, qui ne vient plus au HERSC depuis un moment, ni aux conférences internationales depuis la 9^e (Bruxelles 2014). La solidarité financière de l'IE a rendu possible la participation des syndicats de plusieurs pays.

Lundi 12.11.2018

Mot d'ouverture par le ministre de l'éducation de Taiwan¹

Nous sommes une petite île avec des traditions ancestrales que nous gardons vivantes grâce à l'éducation. La chorale d'enfants qui présentera le spectacle de bienvenue en est l'illustration (*Taiwan Indigenous Peoples Choir*). Notre pays est libre et pluraliste quant à l'organisation de son éducation et ses médias. Mais nous sommes conscients que la connaissance est très convoitée aujourd'hui : comme notre pays est petit sans beaucoup de ressources naturelles, les profiteurs veulent s'accaparer les « cerveaux » de notre jeunesse. C'est pourquoi nous devons nous organiser pour les contrer et avoir confiance aux syndicats de l'éducation. Pour nous, l'éducation n'est pas utilitariste, seulement vouée à développer des compétences : nous préparons nos jeunes à sortir dans le vaste monde et nous les y encourageons, nous leur inculquons des valeurs et une attitude de vie. Moi-même, après mes études aux USA, je suis revenu aider mon pays.

Les sujets à l'ordre du jour de l'IE sont pour nous importants et stimulent nos combats, surtout celui pour une éducation de qualité.

Notre pays vaut la peine d'être visité pour sa beauté naturelle, son héritage culturel, la gentillesse et le respect pour autrui de ses habitants. Le syndicat local a offert un ticket pour le bus de visite touristique de Taipei, qui ne présentait pas un grand intérêt. Une entrée au *National Palace Museum* était aussi offerte : cette visite était très intéressante, même si nous n'avions pas eu le temps de voir toutes les richesses artistiques exposées dans ce musée situé dans un cadre superbe.

Mot du syndicat hôte, *National Teachers Association (NTA)*

Notre pays est pionnier en Asie sur des sujets « sociétaux » comme le mariage homosexuel, approuvé par référendum, et en général l'égalité des sexes.

Grâce à notre combat syndical, nous avons obligé à la démission le précédent ministre de l'éducation. Nous avons réussi à bloquer le système d'évaluation qu'il voulait mettre en place et en avons élaboré un autre, en cours de discussion.

Introduction du secrétaire général de l'IE David Edwards

En 2017, c'était l'anniversaire des 20 ans de la recommandation de l'Unesco sur le statut du personnel enseignant de l'ESR. Une étude de l'IE sur l'impact de cette recommandation est en préparation. L'IE a participé au forum mondial de l'OIT à Genève (septembre 2018) sur les conditions d'emploi dans l'ESR, et plaidé pour l'instauration de normes internationales d'emploi décent, contre la précarité. L'ESR subit continuellement une évaluation comparative de ses performances, prétendument en vue de son amélioration et de son adaptation au « marché du travail ». En réponse, l'IE met l'accent sur la précarité qui s'accroît et sur les attaques incessantes contre les libertés académiques. Même dans les pays considérés comme démocratiques, les personnels de l'ESR sont constamment sous pression et surveillance, les autorités allant même jusqu'à les suivre sur les réseaux sociaux sous prétexte de lutte anti-terroriste (UK).

« Le tour du monde en 90 minutes » à la Jules Verne : expériences de luttes des 5 continents

Plénière animée par la NZ, panélistes Sénégal, Allemagne, Canada (anglophone), République Dominicaine (remplaçant la CONADU, le syndicat argentin excusé).

¹ Le Taiwan a son propre gouvernement et ses organisations syndicales. Le jour de la clôture, la ministre de l'éducation de la Chine nous a rendu une visite de courtoisie.

L'introduction a insisté sur la diversité, valeur promue par l'ESR, tandis qu'on nous reproche de promouvoir « l'égalitarisme ». L'impérialisme et la globalisation s'expriment entre autres par la domination de la langue anglaise, presque obligatoire pour les publications de nombreuses disciplines (96% en 2000, contre 60% en 1980), avec des conséquences néfastes surtout pour les SHS ; la massification sans démocratisation a entraîné la privatisation et la marchandisation de l'ESR ; les inégalités d'accès suivant l'endroit du monde où on se trouve sont encore criantes, le taux le plus haut (dépassant 80% d'une classe d'âge) est aux USA, suivent l'Europe et l'Asie Centrale (dépassant peu 60%), l'Amérique latine et la région caribéenne (presque 50%). En dessous de 40% dans l'ordre : Asie Orientale et région Pacifique ex æquo avec l'Afrique du Nord et le Moyen-Orient ; Afrique du Sud ; Afrique Subsaharienne en bonne dernière (données 2014). Les études sont de plus en plus chères, la dette étudiante grossit et rend difficile l'accès aux jeunes des classes populaires.

Les libertés académiques sont menacées, car le personnel dans plusieurs pays est sous surveillance par les directions et les managers. En NZ, 6 mois après le changement de gouvernement (travailleiste d'orientation progressiste), notre campagne pour une ESR « service public vital qui bénéficie à tous » a porté ses fruits, mais nous sommes à mi-chemin quant au financement et à la participation des personnels dans la prise de décisions et encore insatisfaits quant aux conditions de travail et d'étude.

Nos objectifs en tant que syndicat NZ : une éducation pour les métiers du futur, une éducation féministe, respectueuse des traditions maori (*whanau² for future*) et soucieuse de trouver des solutions au changement climatique.

Sénégal : 42% de notre population a moins de 13 ans, donc grand besoin de développer l'éducation pour tous. Mais notre syndicat, le SUDES, relève le manque d'infrastructures et de personnel enseignant et de soutien, ainsi que le manque de financement : nos conditions de travail en pâtissent. Le Sénégal est derrière la Cote d'Ivoire et le Ghana quant à ces trois questions examinées dans un récent sommet africain. Il existe un problème de juste répartition des moyens budgétaires entre politique sociale pour les étudiants et financement des établissements ESR. Grâce aux investissements en faveur des étudiants, ils ont une meilleure condition au Sénégal que dans les deux pays précités.

Allemagne : nous ne minimisons pas la nécessité de liens entre science et société, mais pour nous, syndicat, les conditions de travail sont la priorité, ainsi qu'un financement suffisant pour les établissements et la vie étudiante. Nous luttons sans cesse contre la précarité. Le nouveau gouvernement a passé une loi censée éradiquer les contrats précaires dans les universités : théoriquement, ils n'existent pas, mais en réalité ils prolifèrent comme avant, car le financement n'est pas suffisant pour les postes et l'augmentation du nombre d'étudiants.

République Dominicaine : l'université où je travaille est la plus ancienne de l'Amérique latine. Dans notre région, l'avènement de la droite extrême dans tous les pays qui étaient avant progressistes nous préoccupe au plus haut point : néolibéralisme, autoritarisme et idées réactionnaires ont des conséquences graves sur l'éducation. Les syndicats luttent sans cesse (en Argentine, la CONADU est très mobilisée depuis août y compris au niveau interprofessionnel, ce qui explique l'absence des syndicalistes de ce pays, pourtant inscrits à la conférence) : pour une ESR considérée comme un droit et non comme une préparation « à l'employabilité et à l'entrepreneuriat », pour contrer la privatisation (ouverture d'établissements ESR privés favorisée par les gouvernements néolibéraux) et le « marché ». Nous voulons rassembler nos forces pour peser sur les gouvernements.

Canada : comment syndiquer les nouveaux diplômés, post-doc et néo-recrutés ? L'enjeu est important vu leur nombre croissant. La précarité augmente au Canada et en général en Amérique du Nord, mais de plus en plus de précaires se syndiquent, ce qui est positif. Les menaces sur nos libertés nous préoccupent : harcèlement en ligne, surveillance de nos comptes personnels sur les réseaux sociaux, évaluation démagogique par les étudiants. Nous sommes déçus par notre gouvernement (Trudeau, travailleiste, prometteur au début). Nous comptons sur les réunions internationales où nous sommes tous ensemble pour augmenter l'efficacité de chaque syndicat.

² Pour des raisons de commodité, on explique ce terme maori par « famille élargie ». Voir Tai Walker, 'Whānau – Māori and family - Contemporary understandings of whānau', Te Ara - the Encyclopedia of New Zealand, <http://www.TeAra.govt.nz/en/whanau-maori-and-family/page-1>

Débat

Même dans un pays considéré comme privilégié quant aux libertés et à la démocratie (Suède), la droite au gouvernement menace la liberté de recherche : pour se faire respecter, un syndicat doit être « une force de taille critique ». Nous avons besoin d'une définition précise des libertés académiques soulignant l'indépendance de la recherche par rapport aux pressions étatiques ou religieuses ; ne nous limitons pas aux questions générales sur le financement et les postes, dont nous parlons à chaque fois (SNCS-FSU).

L'austérité frappe tout le monde, c'est pourquoi nous devons identifier les responsables : le FMI et la Banque mondiale, qui imposent leurs exigences aux gouvernements ; on voit que même avec 4% du PIB investi à l'ESR, la privatisation grandit (120 établissements privés contre 71 publics) par choix politique. Heureusement grâce aux mobilisations, les salaires des personnels ont été augmentés de 20% (Burkina). L'austérité augmente la dette étudiante et la précarité des personnels, les inégalités sociales dans l'ESR (p. ex. quel accès égal pour les non anglophones ?) et impacte la recherche fondamentale surtout en SHS (Irlande). « Les personnels sont des ressources dont on use et abuse » (NZ).

Même dans des pays comme la France où les personnels titulaires de l'ESR sont fonctionnaires et ne risquent pas de perdre leur emploi, la précarité augmente par choix politique : sous prétexte de financer des jeunes doctorants « prometteurs », les postes stables se réduisent dans les organismes de recherche ; mais les doctorants ne pourront pas remplacer les titulaires : sans être contre le financement des doctorats (dans certains domaines comme les SHS la plupart des thèses ne sont pas financées), nous ne voulons pas de concurrence entre eux et les postes permanents. Dans certains domaines d'avenir comme l'intelligence artificielle, notre gouvernement veut créer des instituts de recherche avec « les chercheurs stars », mais sur des postes précaires, dans l'idée d'attirer les « meilleurs », car nous, qui sommes déjà en place, n'en faisons pas partie. Mais pour développer ces sciences d'avenir, il faut de la stabilité d'emploi et de la liberté de chercher : seules ces conditions encouragent la prise de risque (**Ferc-CGT**).

À Taiwan, il y a peu de temps, il n'y avait pas de possibilité pour les syndicats de se faire entendre ; maintenant les universités sont obligées de nous reconnaître et de négocier avec nous. Ce qui mine nos universités sont la privatisation et la course aux classements internationaux : ces derniers, positifs pour les universités, ont un impact négatif sur les personnels. Les frais de scolarité dans le privé sont trop élevés pour attirer le plus grand nombre : les familles préfèrent envoyer leurs enfants aux universités publiques dont les frais sont fixés par le gouvernement et l'éducation est de qualité.

Les choix politiques des gouvernements, cf. Macron en France, sont en général négatifs pour l'ESR. Même si l'intensité varie d'un pays à l'autre, nous constatons que nos problèmes sont communs : resserrer les liens entre syndicats et nous organiser internationalement nous renforcera (Canada, Sénégal), car les menaces obscurantistes et réactionnaires sont plus nombreuses de jour en jour : la France a failli avoir Le Pen, le Brésil a Bolsonaro. Lisons ce qu'a écrit Marx dans la préface du *Capital* ! (Sénégal).

Conditions d'emploi de qualité dans l'ESR

Suite à la consultation en ligne faite par l'IE avant la conférence, une série de thèmes communs classés en trois grands chapitres ont servi d'introduction à cette session. La liste ci-dessous est donnée selon le document de l'IE et ne signifie pas une hiérarchisation. La discussion s'est organisée par tables, libre choix de sujet dans la liste.

Accès à la profession (processus de recrutement ; qualification requise, critères ; période de probation avant titularisation). *Conditions d'exercice de la profession* (charge de travail ; libertés académiques ; sécurité d'emploi ; sécurité sociale ; dialogue social ; progression dans la carrière ; formation continue ; soutien pédagogique ; salaires et primes). *Travail précaire*

Table n°6, francophone : **Ferc-CGT**, SNES-FSU, SNCS-FSU, SNESUP-FSU, FQPPU (Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université), CSQ (Centrale des syndicats du Québec), FGESRS-UGTT (Fédération générale de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique-Union Générale des travailleurs tunisiens). Thème choisi : les libertés académiques.

Au Québec, deux facteurs les menacent : le financement des établissements qui se mettent au service du marché et non de la science, et une « nouvelle gauche d'identité », qui prône un accès privilégié pour les minorités en rompant avec le principe d'égalité d'accès, sous prétexte de ne plus favoriser l'establishment qui a déjà les moyens. Certains groupes dans des universités font pression pour annuler des conférences ou déchirent des affiches s'ils pensent que leur contenu n'est pas politiquement correct.

En Tunisie, les libertés académiques sont indissociables des libertés démocratiques. Le syndicat se bat pour les deux, constatant qu'aucun changement électoral jusqu'à maintenant n'a eu des résultats, il ne faut donc pas se fier aux seules élections. Principal souci aujourd'hui : soustraire l'université de l'influence des riches qui veulent

carrément « l'acheter ». Ce sont nos adversaires, tandis qu'avant c'étaient plutôt les politiques et les religieux. « L'université aux universitaires », non aux puissances de l'argent.

En France, les regroupements des établissements favorisent les thématiques « porteuses ». Les universités s'orientent vers les domaines qui rapportent de l'argent. L'ESR publique est menacée par le manque de financement et la réduction des postes de titulaires, conforme à l'orientation générale du gouvernement, la réduction du nombre de fonctionnaires. L'université recrute sous contrat avec un très grand nombre d'heures d'enseignement (SNESUP-FSU). La réduction des postes de titulaires est générale, cf. les organismes de recherche. Quand on est membre des instances censées co-élaborer la politique scientifique grâce notamment aux rapports de conjoncture et de prospective, mais aussi à un dialogue sur les coloriages des postes, on constate que les directions, sous prétexte de « priorités scientifiques », imposent leur vision. C'est comme si le travail de ceux qui siègent aux instances et représentent la communauté n'existait pas. Certaines universités « excellentes », qui théoriquement devraient favoriser la recherche, mettent l'accent sur la formation des étudiants à l'entrepreneuriat : les nouvelles générations sont ainsi formatées (**Ferc-CGT**). Les libertés académiques ne sont pas menacées par le néolibéralisme, mais par nous-mêmes : la communauté scientifique est très passive et consent toujours aux contraintes imposées par nos directions (p. ex. si une université oblige ses personnels à déposer leurs publications dans telle ou telle archive pour mieux les contrôler et faire des statistiques en vue de son classement). Nous creusons nous-mêmes notre tombe. Bien sûr, tout ce qui a été évoqué précédemment sur le financement et les postes est vrai (SNCS-FSU). Celui qui finance pense que les autres sont à son service et exerce une influence déterminante sur les contenus des enseignements. Un enseignant qui faisait passer des entretiens pour sélectionner les futurs étudiants d'une École supérieure de commerce privée s'est entendu dire par un candidat : « c'est moi qui paie ton salaire ». L'enseignant a démissionné. Cet exemple vaut aussi pour le public : injonction de répondre aux « demandes » des étudiants sur les contenus des enseignements (SNES-FSU).

Comptes rendus des tables

N°1 : la précarité empêche de négocier ses conditions de travail est les contenus des recherches/de l'enseignement. Les institutions de l'ESR la cultivent car elles pensent répondre ainsi aux orientations voulues par le pouvoir politique, par les étudiants et par le « marché ». Nous voulons des salaires conformes à nos qualifications, et un financement pérenne. La « fuite des cerveaux » compromet la soutenabilité de l'ESR.

N°2 : financement public pour une éducation publique et pour une formation publique tout le long de la vie.

N°3 : dans certains pays, seuls les professeurs d'université sont titulaires. La titularisation vient après 6 ou 9 ans, si on ne remplit pas les critères on se fait licencié. Les enseignants font plus attention à leur carrière qu'au contenu de leur enseignement, par peur de perdre leur poste. Parfois dans des établissements privés les personnels sont mieux traités que dans le public.

N°4 (taiwanais et japonais) : à Taiwan, les organisations professionnelles participent à l'élaboration des lois sur des sujets comme les conditions de travail ou l'égalité professionnelle. Nous pouvons exiger des lois favorables, p. ex. pour le financement de l'éducation. Si nous ne sommes pas satisfaits, nous protestons ou nous demandons un référendum. À Taiwan, les syndicats peuvent obtenir satisfaction. Ce n'est pas le cas au Japon où les relations entre gouvernement et syndicats sont très tendues.

N°5 : les réductions de financement sont un choix politique des gouvernements. Nous devons sans cesse répéter que l'éducation est un bien commun de l'humanité : il faut que la société tout entière en prenne conscience, au-delà des syndicats concernés. Nous avons du mal à syndiquer les précaires : ils ont plusieurs emplois, donc pas le temps et pas de contact avec les titulaires et les syndicats. La dette étudiante explose. Les promotions des personnels sont en fonction de l'argent qu'ils rapportent à l'institution grâce à leur travail, p. ex. contrats obtenus.

N°7 : le « travail invisible » augmente, n'est pas rémunéré et ne laisse pas le temps pour préparer ses cours ou faire ses recherches. Le management impose comme critère le résultat au détriment de la qualité. Nous voulons que les managers partent, que cessent les pressions sur les jeunes et sur notre autonomie, que le financement public soit suffisant, que les salaires augmentent et que soient instaurées des conventions collectives protectrices. La majorité des collègues dans les pays participants ne sont pas fonctionnaires. Ils sont couverts par les conventions collectives ou des contrats. Même les titulaires sont employés par leurs institutions avec lesquelles négocient les syndicats.

N°8 : l'enseignement est vu comme inférieur à la recherche, c'est injuste ; cela conduit à une compétition et à des solutions individuelles pour les carrières, loin du cadre de revalorisation pour tous demandé par les syndicats. Il faut supprimer la « probation » et instaurer des règles générales pour les carrières. Augmenter les salaires signifie donner à tous la possibilité de participer équitablement à la vie académique et à la recherche.

N°9 : que ce soit dans les pays développés ou en développement, le manque de postes de titulaires est un choix politique d'austérité fait par les gouvernements néolibéraux. D'où la nécessité d'organisation et d'action collective. Nous devons restaurer l'attractivité de notre profession.

Éducation et formation professionnelle et technologique : facteurs de justice sociale

Pour des raisons de commodité l'abréviation TVET (*technical and vocational education and training*) sera utilisée par la suite.

Passer du « capital humain » aux « capacités humaines » et sortir la TVET de l'emprise capitaliste est le thème d'une étude de cas (2016-2019) menée par l'IE sur un échantillon de pays avec des systèmes différents. Premières réponses : Taiwan, UK, Australie ; suivent : Côte d'Ivoire, Éthiopie, Allemagne et Argentine. Cette étude fait suite à celle présentée à la 10^e conférence de l'IE (Ghana 2016 https://worldsofeducation.org/en/woe_homepage/woe_detail/14866/global-trends-in-tvet-a-framework-for-social-justice). Elle est menée par une équipe de l'université de Toronto coordonnée par Leesa Weelahan. À la base, les ODD de l'ONU concernant la TVET (4.3, 4.4 et 4.5), stipulant qu'à l'horizon 2030 la TVET de qualité, y compris universitaire, doit être accessible sans aucune discrimination, que l'obtention de compétences techniques et professionnelles est un droit pour tous tout le long de la vie, et que les personnes vulnérables (peuples indigènes, personnes en situation de handicap, enfants dans des situations fragiles) doivent bénéficier de ce droit comme tout le monde.

L'étude vise à montrer que la théorie du « capital humain » ne marche pas, car il n'existe pas de lien direct entre TVET, compétences, productivité et PIB : cette théorie est promue par le Nouveau Management Public qui regarde l'éducation comme un « fournisseur » du marché.

Réponses parvenues : 898 Australie, 1185 UK et 1757 Taiwan, qui a une TVET plus développée avec plus d'étudiants. Les conditions de travail du personnel sont de loin meilleures à Taiwan que dans les deux autres pays (accord entre syndicats et gouvernement sur ce point), les menaces de privatisation moindres. En Australie, le nombre d'heures financées par le public en 2017 est en recul (retour au niveau de 2008), tandis que le nombre d'étudiants augmente : c'est le privé qui finance principalement la TVET aujourd'hui.

La TVET doit préparer les étudiants à leur rôle de futurs travailleurs et de citoyens actifs dans leur communauté. C'est pourquoi elle doit mettre l'accent sur le sens du travail pour l'être humain, se baser sur les capacités et non sur les compétences et le résultat. C'est tout le contraire de l'idée que la TVET, comme l'éducation en général, doit développer l'employabilité et préparer pour le « marché du travail ». Quelle liberté a-t-on pour choisir notre futur métier ? Que signifie « égal accès » aux ressources, quand les êtres humains ont des besoins différents pour atteindre le même but ? La TVET doit développer le sens critique et le raisonnement, non être un fournisseur de main d'œuvre : c'est pourquoi elle doit bénéficier d'un cadre institutionnel et de financements publics adéquats, avoir un rôle social et contribuer au développement soutenable des communautés, régions et industries. Les personnels de la TVET doivent avoir le même niveau de qualification et de formation initiale et continue que dans tout l'ESR.³

Représentants syndicaux des 3 pays

Taiwan (vice-président NTA, prof de mécanique) : l'enseignement obligatoire ici est de 12 ans. Les écoles technologiques et professionnelles n'ont rien à envier aux générales, les familles le savent. Les matières générales sont enseignées équitablement dans tous les établissements. La TVET est publique. Nous cultivons dès l'enseignement secondaire l'égalité entre les élèves des deux sortes d'enseignement, ils peuvent donc choisir leur voie dans le supérieur. Les diplômés du supérieur, TVET et général, ne sont pas en concurrence quant à l'accès au marché du travail. Les deux systèmes sont parallèles, non hiérarchisés. C'est pourquoi on réussit mieux que l'Australie et le UK.

UK (UCU) : en tant que prof d'études sur les syndicats à l'université de Manchester, c'est facile de constater la marchandisation grandissante de la TVET. Nous menons un programme avec études de cas sur la manière dont la TVET a changé la vie des répondants : ces témoignages sont forts et peuvent changer l'image de la TVET. Les personnels sont maltraités, nos salaires sont insuffisants et nous n'avons même pas de budget pour acheter les fournitures de bureau, pas d'heures de suivi des étudiants. À cause de la politique d'austérité, des campus entiers sont fermés, ce qui prive des communautés d'éducation publique de qualité. Notre syndicat a organisé

³ Lectures complémentaires recommandées : Martha C. Nussbaum, *Women and human development : the capabilities approach*, Cambridge 2000 et Amartya Sen, *Development as freedom*, Oxford 1999 (trad. franç. Michel Bessières : *Un nouveau modèle économique : développement, justice, liberté*, Paris 2000).

des manifestations et obtenu le soutien des étudiants et des familles, même des directeurs d'établissements : nous essayons de faire pression sur le gouvernement, mais c'est très difficile à cause de sa politique et de la législation ouvertement antisyndicales. Le syndicat se bat aussi pour la titularisation des personnels de la TVET.

Australie : les établissements publics TVET sont privatisés, la responsabilité de l'éducation se déplace de l'État aux entreprises et les étudiants ne peuvent pas choisir leur voie. Presque 5.000 établissements privés TVET existent aujourd'hui. Les entreprises s'accaparent les meilleurs étudiants et enseignants, et augmentent les frais de scolarité sous prétexte de marché compétitif (ex. de 800 à 12.000\$ australiens/an). Le système est injuste car les établissements privés reçoivent des subventions publiques : des millions de \$ sont détournés. La privatisation survient aussi dans l'ESR général : les services support (bibliothèques, aménagements pour handicapés etc.) sont cédés au privé. Mais l'espoir existe : le gouvernement de la province de Victoria a rendu libre et gratuit l'accès à la TVET publique. Exemple à généraliser.

Deux interventions de la salle

SNESUP-FSU : en France, le public est en concurrence avec la TVET organisée et contrôlée par le patronat. L'objectif est d'acquérir un « portfolio de compétences » pour mieux négocier avec l'employeur. Cependant, les conventions collectives sont basées sur les diplômes. Si le « portfolio de compétences » se généralise, le patronat pourra fixer arbitrairement les salaires.

Burkina : chez nous la situation est la même qu'en France, depuis qu'on a copié le LMD. Nos universités sont censées donner seulement des compétences pour le travail.

Mardi 13.11.2018

Actions massives des syndicats qui ont mené à des réussites

Plénière animée par la Tunisie, panélistes USA, Palestine et Ghana.

USA (*National Education Association*) : Betsy DeVos est la pire ministre de l'éducation que nous n'ayons jamais eue. Nous nous sommes mobilisés dès le début de l'année académique (août), portant des tee-shirts rouges pour signifier notre indignation : *Red for Ed[ucation]*. Les universités ont été fermées suite à notre grève massive, des enseignants ont donné leur démission en signe de protestation. Nous avons obtenu le soutien des étudiants. Principales revendications : en finir avec les salaires de misère (certains précaires gagnent moins de 5.000\$/an, vivent sous le seuil de la pauvreté), obtenir un financement public pour l'éducation (65% de son financement est privé [données 2012]), baisser la dette étudiante (35.000\$) et obtenir des primes correspondant à notre qualification. Nous n'avons pas tout obtenu, surtout pas au Sénat, mais la Chambre des représentants a voté le financement public et nous avons obtenu les primes. Grâce à la grève massive et la visibilité de *Red for Ed* y compris sur les réseaux sociaux, nous avons ouvert une voie.

Une autre réussite était le procès contre Harvard accusé de racisme : une organisation étudiante avait relevé que la politique de sélection de l'établissement défavorisait les candidats asiatiques-américains. Le procès a eu lieu à la Cour fédérale de Boston, c'est le premier depuis l'avènement de Trump à remettre en question une interprétation « particulière » de l'*affirmative action* justifiant la politique de sélection de Harvard. Ce que la collègue de la NEA n'a pas évoqué, c'est que le procès ne remet pas en cause la sélection *sociale* de Harvard. Le point positif toutefois et que le procès a obligé « les gardiens du temple Harvard » à révéler leurs mécanismes de sélection des étudiants.

Palestine : coopération entre recherche publique et industrie, dans et hors Palestine. La fédération englobe les syndicats de Cisjordanie et de Gaza. Créée dans les années '80, son but était de soutenir les luttes des personnels palestiniens sous occupation israélienne. Aujourd'hui sous l'autorité palestinienne, elle agit pour améliorer le système éducatif et de recherche, promouvoir les coopérations internationales et assurer les droits sociaux des universitaires et chercheurs palestiniens.

L'industrie représente 12% du PIB palestinien. Elle a commencé à revivre pendant la dernière décennie, mais ne pourra prospérer qu'avec la libération de la Palestine : le combat syndical va de pair avec les luttes du peuple palestinien pour ses droits. Les programmes « de responsabilité sociale » des industries sont l'occasion de renforcer plusieurs secteurs de l'ESR. Une coopération étroite avec les syndicats de l'industrie conduit à la création de nouveaux programmes académiques dans les domaines des sciences de l'ingénieur et de la technologie en général, et à la mise en place de bourses pour les étudiants. De cette coopération sont nés des établissements d'excellence comme l'Université Polytechnique palestinienne à Hébron, qui comporte plusieurs centres de recherche. Afin de lutter contre la pollution de l'environnement, problème crucial pour les territoires palestiniens confinés et densément peuplés, les études et les recherches dans cette Université Polytechnique

concernent aussi les déchets des industries de la pierre, du marbre et du cuir, ainsi que les technologies propres et économes en énergie. Les syndicalistes des industries de l'or et des métaux précieux peuvent y suivre, grâce aux partenariats à l'initiative de la fédération syndicale de l'ESR, des formations aux technologies avancées. Un partenariat en cours de création avec l'industrie de l'acier dans et hors Palestine vise à financer des constructions en acier dans la nouvelle faculté de médecine.

Les syndicats de l'ESR et des industries veulent aider les jeunes à trouver (ou à créer) un emploi en Palestine, endiguer la fuite des cerveaux. Les luttes syndicales conjointes ont aussi pour objectif la promotion de la justice sociale pour les travailleurs des secteurs industriels et académiques, la défense de leurs droits et de l'action sociale en leur faveur. Applaudi et félicité, le collègue palestinien a réussi à faire un exposé sur l'industrie et le développement économique sans ne prononcer même pas une fois le mot « compétitivité ». La Tunisie lui a posé la question de l'insuffisance du financement public de l'ESR palestinien : n'est-ce pas pour y remédier qu'ils font appel aux entreprises ?

Ghana : les violations des libertés académiques via les réseaux sociaux sont nombreuses chez nous. Le gouvernement voulait la démission des Sénats universitaires démocratiquement élus pour les remplacer par de nouveaux, avec des membres nommés. Nous avons mené une campagne médiatique avec des représentants de toutes les universités, pour montrer que faire démissionner les Sénats était anticonstitutionnel. Pour ne pas envenimer le conflit mais exercer quand même une pression, les syndicats ont demandé à leurs membres élus de se retirer. Le gouvernement ne voulait pas de médiatisation : il a cédé et les Sénats sont de nouveau en place.

Débat : chaque pays était invité à partager ses succès

Corée : campagne pour la reconnaissance des écoles coréennes au Japon, qui subissent un traitement discriminatoire par rapport aux autres écoles étrangères, car le gouvernement japonais utilise les élèves à des fins politiciennes. Voir <http://urihakkyo.org/>

France (FO) : les enseignants-chercheurs ont fait grève en 2009 et réussi à maintenir leur statut, mais le combat continue et aujourd'hui c'est toute la fonction publique qui est menacée, en premier lieu le statut des fonctionnaires, car le gouvernement veut appliquer la réforme CAP22 et augmenter le nombre de précaires dans la fonction publique, réduire le nombre des titulaires sous statut. **(Ferc-CGT)** : nous avons mené une action réussie contre le harcèlement sexuel. On ne pense pas que ça puisse exister dans notre milieu. Les collègues harcelées (jusqu'au viol) étaient des post-docs dans un laboratoire de recherche biomédicale considéré comme excellent. Le directeur soutenait l'harceleur (un personnage « important »), tous deux étaient des notables de leur communauté locale. L'argument du directeur pour discréditer les victimes était : « la recherche est une course de chevaux où le meilleur gagne ». Nous avons réussi à relier évaluation scientifique (pour déconstruire l'image « excellente ») et conditions de travail dans ce laboratoire où plusieurs personnels souffraient. Des inspections des comités d'hygiène et de sécurité ont révélé cette situation. Nous avons mené l'affaire devant la commission disciplinaire du CNRS, grâce à des témoignages que nous avons recueillis non sans mal. La secrétaire générale de notre syndicat a joué le rôle de l'avocate des victimes devant la commission. Condamné et licencié, l'harceleur a fait appel à la plus haute juridiction française, mais a à nouveau perdu. Cette réussite n'était pourtant pas totale, car nous ne savons pas si les collègues poursuivront leur carrière et dans quelles conditions. Nos représentants locaux les suivent.

Ce récit a été très remarqué. La représentante malaisienne, qui dirige une équipe sur les études de genre dans son université, m'a abordée pour avoir des précisions et envisager ensemble les suites éventuelles. Elle a soutenu ma proposition (soutenue aussi par l'Australie) d'organiser un panel sur le harcèlement sexuel à la 12^e conférence ESR de l'IE. Le principe a été accepté par la responsable de l'IE.

UK : grâce à notre grève et mobilisation massives, le projet de réforme de nos retraites a été annulé. 45.000 personnes y ont participé. Les raisons de notre réussite : grève massive ; soutien des étudiants et des citoyens, qui nous ont même apporté des boissons et de la nourriture lors des occupations ou sur les points de rencontre ; solidarité internationale (nous avons aussi envoyé un message de soutien de France) ; visibilité, avec des cours publics et ouverts ; bonne coordination syndicale locale et nationale ; lutte unitaire, contre les tentatives de division.

Irlande : contre les fusions des établissements qui auraient comme résultat la perte de leur autonomie, nous avons réussi à imposer de nouveaux accords sur le plan national, avec le soutien de l'opposition.

Japon : la communauté académique est sortie dans la rue suite à des suicides d'universitaires dus aux conditions de travail inhumaines. Nous avons exercé une pression sur le gouvernement avec le soutien de toute la société, en premier lieu des étudiants. Les membres de notre syndicat sont très mobilisés.

Sénégal : impressionné par l'exposé du collègue palestinien qui montre la résistance du peuple palestinien sous

un régime d'occupation fascisant. Mais quelle est la marge de manœuvre de l'autorité palestinienne en matière d'ESR dans ces conditions ? Chez nous, pays libre, nous avons à affronter des tentatives gouvernementales de restriction de nos libertés : ils veulent supprimer les CA universitaires démocratiquement élus et les remplacer par d'autres, avec une majorité de membres du secteur « socio-économique ». Nous luttons contre cette perte d'autonomie de l'ESR.

Conclusions des panélistes

Les luttes réussies sont celles où les syndicats ont mobilisé au delà du secteur professionnel (étudiants et leur famille, associations, habitants...). Elles sont massives quand un ras-le-bol généralisé s'installe surtout pour des questions de salaires indignes et de manque de reconnaissance. Quand les syndicats de l'ESR et ceux des autres secteurs de l'éducation se mobilisent ensemble, c'est encore mieux (USA). Revendiquer un financement public : aux USA, il s'agit d'équilibrer entre public et privé ; en Palestine, le gouvernement y investit depuis 2008 suite à des grèves, et cet investissement est en hausse constante. L'appel aux entreprises, surtout l'implication de la diaspora, c'est pour rassembler tous les Palestiniens, où qu'ils vivent. Nos conditions de travail empirent à cause de l'occupation israélienne.

Sciences ouvertes et avenir de la communication académique

Pour des raisons de commodité, l'abréviation OA sera utilisée pour le libre accès.

Plénière animée par la France (SNCS-FSU), présentation de l'étude sur Elsevier menée par Jonathan Tennant (chercheur indépendant spécialiste du libre accès, qui tient le *Open Science MOOC*) ; panélistes : Suède et Afrique du Sud. L'étude fait partie de la campagne de l'IE « réponse globale », dont l'objectif est de partager les bonnes pratiques de mobilisation syndicale dans différents pays pour répondre efficacement aux problèmes communs. L'étude traite de la démocratisation de la connaissance. Les multinationales font main basse sur les matières premières, la matière grise étant considérée comme l'une des plus précieuses.

Tennant : Elsevier fait partie du groupe RELX, multinationale d'analyse et d'information. Il détient près de 2.500 revues scientifiques (420.000 publications/an) et se présente comme le plus grand éditeur OA, tandis que seulement 6% de ses contenus sont OA. Il a des liens historiques avec des entreprises de vente d'armes, a créé de faux périodiques et vendu des articles OA, bloqué le TDM légal, menacé des chercheurs de poursuites etc. 17.000 personnes appellent à le boycotter. Ses marges s'élèvent à 37% (données 2002-2011), provenant majoritairement de fonds publics, c'est-à-dire de recherches financées par le public. Cet argent doit être réinvesti dans la recherche publique. Elsevier fonctionne comme un lobby contre lequel nous devons éclairer la communauté.

Propositions : montrer comment Elsevier enfreint les libertés académiques ; dénoncer la rétention abusive du copyright et promouvoir des modèles alternatifs (p. ex. pour le droit <https://www.scl.org.uk/>) ; montrer aux contribuables que leur argent ne doit pas profiter à Elsevier ; créer des consortia (comme en France) pour être plus forts et encourager les syndicats à soutenir ces initiatives ; demander à nos institutions la transparence quant aux termes de leurs négociations et ne pas hésiter à les pousser à rompre (à Taiwan ils ont rompu en 2017 pour éviter que leur budget soit englouti) ; créer des infrastructures publiques d'édition scientifique. Répéter à nos dirigeants que l'OA fait partie des ODD de l'ONU, qu'ils se vantent de respecter. Voir <https://irost.org/>

Suède : depuis 2006 toutes les publications doivent être OA, mais les éditeurs, qui font payer la lecture, s'y opposent. La Bibliothèque royale et le consortium national ont rompu les négociations avec Elsevier : plus d'accès à ses contenus. Les universités ont soutenu la rupture : la Suède ne veut plus investir l'argent public pour que les Suédois lisent leurs propres publications ! Des conseils sont donnés pour contourner les *paywalls* et avoir accès aux publications. Mais des collègues protestent considérant que c'est une restriction de leur liberté de s'informer. Notre syndicat ne fait pas partie des négociateurs, ses adhérents soutiennent la rupture, mais nous ne pouvons pas faire comme si les désaccords n'existaient pas : nous devons éclairer nos collègues.

Afrique du Sud : pour démanteler la tendance monopolistique du secteur privé, notre syndicat a décidé, dans son congrès de 2017, de lancer, en partenariat avec les universités du pays, le *Journal of the South African Democratic Teachers Union*. C'est un périodique indépendant, sur le modèle d'une revue scientifique ordinaire : processus d'évaluation des articles en double aveugle, comité éditorial composé d'universitaires sud-africains et comité scientifique avec des membres sud-africains et internationaux. Nous avons fait une demande d'accréditation auprès du Département sud-africain de l'ESR. L'objectif du journal est d'être une contribution au stock des connaissances existantes et d'offrir des opportunités aux universitaires, chercheurs, académiques de toute sorte ainsi qu'à tous les acteurs de la communauté éducative. La première réunion du comité éditorial vient de se tenir et de décider l'organisation d'une conférence internationale de lancement officiel en juillet 2019. Vous y êtes tous invités.

Débat

SNCS-FSU : Elsevier est un exemple caractéristique, mais d'autres éditeurs prédateurs existent, comme Springer avec lequel nous avons récemment rompu les négociations en France. La communauté scientifique n'a pas du tout résisté, au contraire, elle a cédé, c'est pourquoi les éditeurs ont pris le pouvoir et ne vont pas le lâcher aujourd'hui, au moins pas pour la bataille des publications. Mener celle de l'ouverture des données qu'ils ont en leur possession serait plus efficace. En France, le ministère a créé le comité pour la science ouverte, mais qui ne discute pas avec la communauté scientifique. L'ouverture des données pose plusieurs questions : sous quelle forme ? Avec quel financement ? Quels délais ?

Norvège : l'UE met en place le « plan S » obligeant toutes les publications financées par des fonds publics d'être OA d'ici 2020, c'est-à-dire tout de suite, sous peine d'être privées de financement. Ça commence par les articles, mais sera étendu à toute forme de publication, y compris les livres. Le plan S n'est pas compatible avec les consignes de l'IE (cf. déclaration que nous avons votée en 2016 au Ghana). Nous devons examiner comment nous pouvons intégrer ce plan dans la campagne « réponse globale ».

Pour la France, c'est l'ANR qui a participé à la cOAlition S <https://www.coalition-s.org/feedback/>. Mais les contraintes imposées par le plan S sous prétexte de généraliser l'OA et de contrer les monopoles éditoriaux sont trop fortes et risquent de conduire à la disparition de revues SHS, car rien n'est prévu pour soutenir leur conversion et il n'y a pas de réflexion publique sur les modèles éditoriaux différents des communautés.

Ferc-CGT : en réponse aux Suédois qui protestent face au blocage des publications : c'est comme dans une grève où on perd de l'argent, mais on la fait pour gagner bien plus.

Notre syndicat défend l'OA. Mais l'OA n'est pas seulement un principe général : nous devons le définir avec précision et voir ses conséquences dans chaque domaine scientifique. En SHS, nos directions poussent les revues à abandonner l'imprimé pour devenir numériques et OA afin d'être moissonnées par les moteurs de recherche. Mais si elles deviennent numériques, libres et gratuites, elles risquent de disparaître, car elles n'auront plus d'abonnés. Le financement de beaucoup de revues SHS de faible diffusion est basé sur les abonnements des lecteurs. Ce financement doit être remplacé, une aide technique doit être fournie pour passer au numérique. L'OA ne doit pas tuer le pluralisme des revues et des disciplines.

L'OA est défendu par les institutions économiques comme le G7 ou le G20 : pour elles, les scientifiques créent de la valeur ; l'OA ne doit pas être une méthode de captation de cette valeur par le capitalisme. Récemment, en France, des présidents d'universités ont demandé l'OA même à des fins de recherche privée des entreprises. Mais la recherche privée est protégée par le secret industriel : nous ne sommes donc pas à égalité. La connaissance n'est pas une matière première comme une autre, c'est un bien commun qui doit être accessible à tous et contribuer au développement social. Le SNCS-FSU approuve notre position en résumant : l'OA ne doit exclure aucune discipline ou domaine scientifique ou école de pensée.

Tennant : ne pas se plaindre que « ça va trop vite », car depuis près de 70 ans on mène des discussions sur l'OA, il faut trancher un jour. Le reste c'est des balivernes. Il existe assez d'argent dans le système pour tout financer. Le rôle des syndicats est de faire pression sur les gouvernements pour changer le mode de financement.

Ces propos ont provoqué des réactions : on ne peut pas balayer les objections des collègues les traitant de « balivernes », un syndicat ne peut pas s'exprimer ainsi, il doit convaincre pour créer une dynamique majoritaire dans la communauté (Suède). Les collègues n'ont pas conscience de la cherté des abonnements payés aux éditeurs, car ce sont les institutions qui paient, p. ex. le CNRS : ils ont l'impression que c'est gratuit. L'OA ne doit pas être un sujet pour les pays riches, qui peuvent payer : notre vision doit inclure les pays du sud, qui n'ont aucun accès (SNCS-FSU). Il faut du temps pour fonder une revue OA et l'installer dans le paysage, ce n'est pas aussi facile qu'on croit. Mon expérience professionnelle a montré qu'il a fallu 5 ans pour qu'une revue OA dont je suis membre fondateur soit indexée par les moteurs de recherche. Si les syndicats ne s'occupent pas de l'OA, d'autres le font à leur place : en tant que syndicalistes nous ne devons pas négliger cette question cruciale (Allemagne).

Mercredi 14.11.2018

Les groupes de travail parallèles ont eu lieu le mardi après-midi, la présentation de leurs rapports le mercredi matin.

Évaluation des enseignants, animé par le UK

Ce compte rendu est issu de l'intervention norvégienne (envoyée après la conférence) et des lectures complémentaires conseillées par l'IE. Aucun membre de la délégation française n'y a participé et, lors de la présentation des rapports en plénière, j'étais à la tribune avec les autres responsables de groupes et ne pouvais

pratiquement pas prendre des notes. Nous n'avons pas reçu de compte rendu écrit.

L'évaluation des enseignants par les étudiants fait partie de « l'apprentissage centré sur l'étudiant » : ESG 1.3 et 1.5 (*European Standards and Guidelines*, guide d'évaluation de l'enseignement supérieur instauré par le processus de Bologne). En Norvège, cette évaluation est intégrée dans les règles du système d'assurance qualité, elle est formalisée (écrite) ou informelle (orale), mais les enseignants y sont défavorables. Ailleurs (USA, UK), elle est généralisée et influe sur la carrière des enseignants, notamment ceux en *tenure track*. Mais différentes études montrent ses limites : elle peut reproduire des stéréotypes de genre (biais très fort selon une étude américaine de « testing »), elle n'a pas de résultat positif sur le processus d'apprentissage selon les neurosciences, elle n'est pas fiable (impossible d'avoir des échantillons représentatifs ou de questionnaires qualitatifs) et elle transforme les étudiants en consommateurs.

Le syndicat norvégien pense que les efforts doivent être concentrés sur le soutien des enseignants plutôt que sur l'amélioration méthodologique de l'évaluation : l'institution ne doit pas laisser les personnels tout seuls et isolés face à des standards non contrôlés ; on doit bannir les « questionnaires de popularité », seules les méthodes pédagogiques doivent être évaluées ; les enseignants ont besoin de conseils d'amélioration, mais sans corrélation avec leur évolution professionnelle : ils doivent être encouragés à s'auto-évaluer, avoir du temps pour revoir leur pratique et se former. L'évaluation par les étudiants ne doit pas faire l'impasse sur le travail que ces derniers fournissent en cours.

Évaluation de la recherche, animé par la Ferc-CGT (intro et conclusions doc. séparé).

La recherche n'a pas besoin d'évaluation quantitative : les critères quantitatifs sont nécessaires pour les politiques qui ne connaissent pas la recherche. La communauté scientifique connaît le travail des collègues et des laboratoires et n'a pas besoin de le mesurer.

Le but de l'évaluation doit être de donner des conseils et d'aider les collègues et les laboratoires à progresser. On doit dissocier l'évaluation individuelle des chercheurs de l'évaluation collective des laboratoires, et favoriser cette dernière : la recherche est un travail collectif par excellence.

L'évaluation doit être indépendante, éviter les conflits d'intérêts et le favoritisme. Les syndicats sénégalais considèrent comme « le moindre mal » leur système où l'évaluation est faite au niveau de la région Afrique francophone : la recherche de chaque pays est évaluée dans un autre pays. C'est un gage d'indépendance. Aux Philippines, le système d'évaluation interne des universités, même si c'est un système d'évaluation par les pairs, a introduit la compétition entre collègues et entre équipes, et n'a pas évité des conflits d'intérêts. Les syndicats le combattent.

Nous devons montrer avec des arguments concrets, tirés de l'expérience quotidienne, que les listes de citations, le facteur h et les autres outils de classements, ainsi que les méthodes d'évaluation copiés sur les entreprises privées, ne fonctionnent pas : mettre en avant les falsifications de résultats, les faux articles, les listes de publications où certains collègues « recyclent » les mêmes travaux... De plus, nous pouvons montrer que ce système n'est pas inclusif, car il n'est pas adapté à toutes les disciplines : les humanités et sciences sociales ne publient pas beaucoup d'articles, mais de livres ; la recherche sur les peuples et civilisations indigènes est basée sur des enregistrements oraux et d'autres supports que les articles indexés ; en Afrique, au Ghana par exemple, il est très difficile pour les chercheurs de publier dans des revues « de premier rang », bien indexées, s'ils ne font pas partie d'équipes qui travaillent sur des sujets qui intéressent directement le pays (comme la recherche biomédicale, Ebola etc.). Des disciplines comme la philosophie et les lettres sont défavorisées.

Nous devons exercer une pression sur nos gouvernements pour appliquer les règles internationales d'évaluation de la recherche qui sont basées sur la qualité. C'est plus facile dans les pays où le dialogue social est de bon niveau (Suède), mais très difficile dans ceux où il n'existe pas de dialogue, mais plutôt un monologue, où les syndicats ne sont pas du tout écoutés (France). Les ESG au niveau européen, la déclaration de San Francisco, la recommandation de l'UNESCO sur les conditions du personnel enseignant et celle sur la recherche révisée en 2017 peuvent être utilisées par les syndicats dans leurs négociations avec les politiques.

Il est très important de dissocier l'évaluation de la recherche et le financement de la recherche : nous devons nous battre pour augmenter le financement pérenne et réduire autant que possible le financement basé sur la « performance ». Il faut aussi dissocier l'évaluation de l'assurance qualité : l'évaluation doit se faire par les pairs, la participation des syndicalistes dans les comités d'évaluation est souhaitable et nécessaire. Le système d'assurance qualité se fait au niveau supérieur : dans certains pays au niveau de l'université, dans d'autres au niveau national par des agences. L'évaluation doit prendre sérieusement en compte les conditions de travail des personnels, y compris la précarité et les salaires. L'une des missions principales des syndicats est de défendre et d'améliorer ces conditions de travail : c'est une raison supplémentaire pour être partie prenante du processus

d'évaluation de la recherche.

Précarité, animé par l'Irlande

La majorité des personnels est précaire en Australie (60%) et USA (75%), où les temps partiels prennent des proportions exponentielles, surtout pour les femmes. En Australie, les précaires de l'ESR grossissent les rangs des travailleurs sous-payés. En Allemagne, le système de quasi-bénévolat de Privatdozent est une forme de précarité (pas sûr qu'il existe d'équivalent ailleurs). Des générations entières n'ont pas rencontré un syndicaliste : les syndicats ne peuvent pas trouver tout ce monde (surtout les temps partiels qui bougent beaucoup) pour les organiser. En Suède, même si ce n'est pas la majorité (30%), en ajoutant les doctorants on arrive à 43% : la précarité nuit surtout à la recherche, à cause des contrats hachés et de la dispersion des disciplines. Souvent, les jeunes sont attirés par les institutions qui leur offrent des privilèges (salaires, primes) : c'est difficile de leur faire prendre conscience qu'il est impossible de bâtir une vie et une famille dans ces conditions. Grâce à l'action syndicale, des « listes noires » d'établissements selon leur taux de précaires ont été établies et rendues publiques, ce qui n'a pas plu et les a obligés de réagir. Les contrats précaires sont dus au mode de financement de la recherche.

En Norvège, où la qualité du « dialogue social » est bonne, nous avons convaincu que la précarité nuisait à l'image « parfaite » que les établissements voulaient montrer.

En Irlande, l'idée reçue qu'il « n'existe pas d'argent » pour titulariser les précaires a été déconstruite grâce à deux rapports indépendants par des personnalités respectées. Grâce au combat syndical, les vacataires payés à l'heure, si leur travail se poursuivait pendant 2 ans (considéré comme pérenne) devaient bénéficier de contrats au prorata du temps travaillé.

Personne, même pas les titulaires, n'est sûr de garder son poste (Danemark) : les syndicats doivent réussir à montrer que la précarité n'est pas un combat « corporatif », mais impacte les libertés académiques et démocratiques, donc la société en général. Au Canada (anglophone), c'est l'orientation de notre combat : la réussite dépend de la mobilisation des titulaires, des précaires et des étudiants, mais aussi (pense l'Australie) des autres secteurs professionnels frappés par ce problème et de l'accent mis sur les situations personnelles (les femmes) et locales (par établissement). Les personnels sont employés localement, d'où l'importance de ce combat pour les syndicats.

Au Canada anglophone, les syndicats ont organisé « la semaine de l'emploi » pour sensibiliser l'opinion. Au Québec, suite aux négociations collectives (2005), les professeurs doivent être titularisés au bout de 5 ans, sinon ils doivent continuer à percevoir la moitié de leur salaire pendant 3 ans.

En France (**Ferc-CGT**), notre syndicat a soutenu un processus législatif censé favoriser la titularisation des précaires qui remplissaient certaines conditions, suite à des examens professionnels réservés (référence à Sauvadet). Mais nos institutions l'ont appliqué de façon tordue et c'était un échec relatif : des examens sans candidats, des candidats sans examen, des licenciements juste avant que les collègues remplissent les critères d'ancienneté, des restrictions diverses etc. Il n'y avait pas de volonté politique de titulariser les précaires. Nous défendons les précaires qui font appel à nous, même s'ils ne sont pas adhérents, mais nous avons du mal à les syndiquer (même problème que tout le monde). C'est vrai que les jeunes sont attirés par une « précarité de luxe » surtout dans des secteurs prometteurs, avec des conditions financières et de travail très favorables. Nous avons du mal à lutter contre, vu les bas salaires des néo-recrutés titulaires qui ne correspondent pas au niveau d'études requis. C'est pourquoi nous luttons pour l'augmentation des salaires et des primes : lier attractivité de revenus et sécurité d'emploi. Par le passé, certains groupes de précaires critiquaient les syndicats, car le combat contre la précarité « les empêchait de travailler » : un emploi précaire était préférable au chômage. Nous sommes conscients, comme l'a dit la Suède, que la précarité est due au mode de financement, c'est pourquoi nous insistons sur le financement pérenne. Mais ce n'est pas la tournure que prennent nos dirigeants. Nous sommes d'accord sur la nécessité de présenter la précarité comme nuisible pour la société tout entière, ne pas rester entre « gens du métier ».

Privatisation/commercialisation de l'ESR, animé par les Philippines

L'université est un lieu de combat de classe, car elle est impactée par le néolibéralisme comme la société tout entière : sa privatisation n'est pas juste une lubie de managers mais une tendance générale contre laquelle les syndicats doivent lutter sans cesse.

Se formes : les PPP surtout dans la TVET ou les STEM, des fusions d'universités publiques et privés pour « uniformiser le système » ; une montée d'institutions privées souvent tenues par des groupes religieux sectaires ou imposées par les anciennes puissances coloniales afin que le « nord globalisé » exporte son modèle d'éducation au sud ; la réduction du financement public ; l'autonomie fiscale pour rentabiliser « l'argent qui dort » ;

les frais de scolarité chers ; les attaques contre l'emploi pérenne. Aux Philippines, le gouvernement a mis fin aux contrats et permis à des agences privées de fournir de la main d'œuvre au secteur public, y compris aux écoles et universités. Heureusement, suite à la ferme opposition des employés du public titulaires et précaires ensemble, ce projet a été reporté pour 2 ans.

Conséquences : les établissements privés augmentent la dette étudiante, mais, s'ils ne sont plus profitables, ils ferment (comme à Taiwan) et laissent les étudiants sans possibilité d'avoir un diplôme et un travail de bon niveau pour rembourser leur dette. Dans le privé, pas de liberté d'enseigner et de chercher : celui qui finance détermine les programmes, c'est l'université *corporate* contre l'université libre ; les conditions de travail des personnels empirent dans le public quand le financement baisse : nous sommes obligés de faire des tas de choses sans rapport avec notre profession, voire de donner réponse à la crise globale créée par les politiques et la finance.

Actions syndicales : promouvoir l'emploi public stable et à temps plein, de bonnes carrières dans le public (Tunisie, qui fait référence aux Printemps arabes). Les luttes multisectorielles sont nécessaires, car la privatisation est un problème général (p. ex. à l'agriculture avec l'accaparement des terres, d'où possibilités de coordination avec les combats des paysans). Mener des campagnes pour des salaires décents et pour le paiement des heures supplémentaires égal pour tous, quel que soit leur statut ; exiger l'alignement des revenus des personnels du public sur le privé (les établissements privés, surtout dans les pays du sud, paient mieux pour attirer « les excellents »). Surveiller les budgets de l'éducation (pas de subventions au privé). Aider à organiser les précaires là où ils ne peuvent pas adhérer aux syndicats des titulaires.

Nos difficultés : les grèves sont critiquées comme des « désordres » par les étudiants, les familles ou l'opinion ; il existe des syndicats « jaunes » dans plusieurs pays, qui travaillent avec les administrations à corrompre les personnels pour qu'ils cèdent à la privatisation et renoncent à leurs droits ; nous faisons face à des discriminations et à la criminalisation de l'action syndicale. C'est pourquoi nous devons « collectiviser la misère » et cultiver la solidarité des combats communs, où que nous soyons.

« Qui a peur des libertés académiques ? », animé par la Malaisie

Pour avoir une définition commune des libertés académiques, se référer à la recommandation de l'UNESCO de 1997 sur le statut du personnel enseignant du supérieur : droit d'enseigner, de faire de la recherche et diffuser son travail, de s'engager au service de la profession et de son institution, ce qui inclut la critique envers l'institution ou le système ; exercice des libertés civiles exempt de toute censure.

Impact sur les libertés : par le marché, des régimes autoritaires, des mesures sécuritaires générales.

Le marché conduit à l'université-entreprise, où les personnels doivent faire preuve de loyauté plutôt qu'exprimer leur opinion : autocensure, culture du silence, suppression de la collégialité, réduction de la pensée critique. Les domaines « rentables » ou à la mode sont privilégiés (comme les STEM), et, parmi les SHS, le développement soutenable ou, en Asie, la « société agissante ».

Les régimes autoritaires licencient ou même emprisonnent ceux qui critiquent. Les régimes réactionnaires, droitiers ou nationalistes exercent des pressions de toute sorte, harcèlent et surveillent y compris par réseaux sociaux interposés.

Dans certains pays où des mesures sécuritaires sont prises par le gouvernement, l'action syndicale non violente est considérée comme de l'extrémisme. Ces mesures influent aussi sur le contenu des enseignements.

Recommandations : être proactifs, c'est-à-dire au lieu de répondre aux mauvais coups, sensibiliser l'opinion publique par tous les moyens, par exemple avec des déclarations conjointes de politiques et de chercheurs engagés les uns à garantir la liberté et les autres à disséminer leurs résultats. Médiatiser le plus possible ces campagnes.

Renforcer les libertés académiques là où elles existent et les inclure dans des accords collectifs, avec des sanctions en cas de non-respect. Faire respecter les recommandations internationales par les gouvernements : en cas de manquement, l'IE pourrait faciliter l'appel des syndicats à la CEART (*Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Professional*).

Les « listes noires » d'établissements qui ne respectent pas les libertés académiques marchent bien : ils n'aiment pas cette mauvaise publicité. Les syndicats font leur travail en dénonçant, mais montrent aussi que la responsabilité incombe aux institutions.

Le financement public de l'ESR assure son indépendance. C'est aux titulaires, qui ne craignent rien, de monter au créneau pour mener ce combat.

Débat général après les rapports

Les constats sur les inégalités, les attaques contre les libertés, la montée du mandarinat, la marchandisation, la privatisation (qui n'a pas besoin d'établissements privés), les distorsions de l'évaluation etc. sont communs. Nos

campagnes doivent viser surtout les jeunes collègues, qui vivent dès le début de leur carrière dans un système miné par la compétition. La mondialisation capitaliste, notre adversaire à tous, est plus intense dans les pays du Sud : ne pas focaliser sur des préoccupations de « riches du Nord ».

L'instauration de « listes noires » est une idée à adopter. Nous pouvons organiser « la semaine de l'emploi décent et juste » (*fair employment week*) chaque année dans tous les pays. Un slogan général et international pourrait être « le monde académique contre le capitalisme », qui s'adaptera à chaque pays.

Nous avons progressé par rapport à la 10^e conférence du Ghana : nous devons tirer profit de ces progrès pour avancer et ne pas avoir à recommencer à zéro à chaque fois. L'IE pourrait mettre au service de ses affiliés des espaces thématiques sur son site, afin de partager nos expériences et nos solutions. Cette **proposition de la Ferc-CGT** a été reprise par presque tout le monde.

Seule solution, l'action organisée et massive émanant de la base.

Congrès de l'IE à Bangkok (Thaïlande), 21-25.07.2018

Thème général : les éducateurs et leurs syndicats à l'offensive. La réunion spécifique ESR sera le samedi 20.07 toute la journée. Des propositions d'amendements des statuts sont à envoyer jusqu'au 21 janvier, des propositions de résolutions jusqu'au 21 mars ; si besoin, des propositions de résolutions urgentes seront reçues jusqu'au 21 juillet.

L'Australie propose que l'ESR soit représentée ès qualité au bureau de l'IE : c'est le seul domaine à ne pas y siéger, même l'éducation préscolaire y est. La proposition est soutenue par certains syndicats, notamment le SNCS-FSU qui est volontaire pour candidater à ce siège depuis longtemps, mais le précédent secrétaire général de l'IE n'a pas mené à terme le changement des statuts. Pendant le repas de clôture, le représentant australien, un travailliste de gauche (il se dit marxiste), dont on fêtait aussi la retraite et qui est un pilier de l'IE, est venu me demander « l'appui des grandes fédérations syndicales pour changer les statuts ».

Conclusions générales et recommandations de la conférence

Au CE de l'IE : réaffirmer l'importance des libertés académiques pour une démocratie robuste ; les pratiques managériales, les pressions politiques et la précarité restreignent ces libertés. Il faut s'y opposer.

Au secrétariat de l'IE : coordonner les luttes, notamment grâce à la campagne « réponse globale », contrer la privatisation et la commercialisation sous toutes ses formes et tout particulièrement dans la TVET, promouvoir l'OA ; travailler avec l'OIT pour faire respecter les directives internationales sur l'emploi décent et combattre la précarité ; faire connaître largement les préoccupations de la communauté académique concernant l'évaluation de l'enseignement par les étudiants et l'utilisation des divers indicateurs et mesures pour évaluer la recherche ; soutenir les syndicats en cas de discriminations ou criminalisation de leur action ; intervenir là où les libertés académiques sont menacées.

Aux syndicats affiliés : partager nos pratiques et surtout nos réussites, partager l'information pour ne pas rester isolés dans notre pays, renforcer nos liens de solidarité et développer des initiatives communes là où c'est possible.

La 12^e conférence internationale ESR de l'IE aura lieu en 2020 dans la région Amérique du Nord-Caraïbes.