



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°275 du 14 novembre 2017

SOMMAIRE

- Rapport à la Commission Exécutive du SNTRS-CGT le 9 novembre 2017
- Votes de la Commission Exécutive du SNTRS-CGT du 9 novembre 2017
- Compte rendu du comité permanent ESR « Europe » de l'IE (Higher Education and Research Standing Committee HERSC) Bruxelles 11-12.09.2017
- Compte rendu de la réunion du conseil du Hcéres du 23.10.2017
- Compte rendu de la réunion sujétions astreintes du 31 octobre 2017

Rapport à la Commission Exécutive du SNTRS-CGT

Le 9 novembre 2017

Par Grégoire Nadin

L'actualité politique de ces dernières semaines a été marquée par les retombées de « l'affaire Weinstein ». De nombreuses femmes se sont en effet reconnues dans cette affaire, et ont témoigné, notamment sur les réseaux sociaux, de remarques sexistes, de harcèlements, voire d'agressions subies dans leur quotidien, en particulier sur les lieux de travail. Notre organisation syndicale est légitime à s'exprimer sur ce sujet : 80% des femmes disent être victimes de sexisme au travail, 20% des femmes disent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail, 30% des victimes n'en parlent à personne, moins d'un quart s'adressent à leur direction sur le sujet, seulement 5% des cas sont portés devant la justice, 30% des victimes sont précaires.

Pour ce qui est des EPST, s'il y a au niveau de la direction une intransigeance nouvelle et bienvenue à l'égard des harceleurs, le problème reste entier. Les procédures en CAP restent ainsi mal faites pour traiter ce genre de situations, pouvant amener des victimes à témoigner sans assistance d'un avocat, devant les harceleurs qui sont eux accompagnés. Ces dysfonctionnements ont fait l'objet d'un courrier du syndicat au MESR.

Ensuite, à l'Urmite, unité de l'épidémiologiste D. Raoult à Marseille, les signalements pour harcèlements se sont suivis de cambriolages, vol d'ordinateurs, et menaces physiques sur des syndicalistes. Le bras de fer est encore en cours, l'affaire étant maintenant remontée au niveau ministériel.

La commission femmes mixité de la CGT a édité un matériel varié pour intervenir sur ces questions, notamment en vue de préparer la journée mondiale du 25 novembre pour l'élimination des violences contre les femmes, qui doit prendre cette année un relief particulier.

Mais revenons-en à la mobilisation en cours contre les ordonnances Macron et les attaques sur les fonctionnaires.

Alors que les coups pleuvent, les difficultés à mobiliser sont réelles. Ainsi, nous avons eu dans la séquence : la réussite du 12/9, la décrue (trois fois moins) du 21/9, la mobilisation retraités du 28/9, la réussite de la mobilisation Fonction publique du 10/10, puis l'échec du 19/10.

Repartons de la journée réussie du 10/10, où notre milieu a bougé, au-delà des seuls militant.e.s syndicaux. Suite cette journée, les organisations syndicales ont rencontré le ministère de la Fonction publique, qui a maintenu l'essentiel des mauvais coups annoncés :

- gel du point d'indice pour 2018 et 2019 (15% de décrochage depuis 2000) et décorrélation de celui-ci entre les trois pans de la FP
- volonté d'accroître la part de salaire au mérite (primes)
- maintien des 120.000 suppressions de postes de fonctionnaires, privatisation et abandon des missions publiques dans le cadre de CAP 2022,
- retour du jour de carence,
- décalage de un an de l'application du PPCR : le transfert primes-points (5 pts) sera décalé au 1er janvier 2019 pour les catégories A, les maigres gains de points pour les A seront décalés au 1er janvier 2020.

Une « bonne » nouvelle : la GIPA sera finalement reconduite pour cette année.

La hausse de CSG (1,7%) sera compensée par la suppression de la CES (1%) et par une garantie indemnitaire pour 2018 et 2019. Ça vous rappelle quelque chose? Rien ne dit que la garantie sera prolongée au-delà de 2019, et il est certain qu'elle sera fixée et n'évoluera plus en fonction du salaire.

Suite à ces annonces, les organisations de fonctionnaires ont unanimement condamné ces attaques et décidé de boycotter le Conseil supérieur de la Fonction publique du 6 novembre. Mais seules la CGT, FO, Solidaires et, plus tard, la FSU voulaient appeler les personnels à l'action, en l'occurrence au côté du privé le 16/11 (les ordonnances devant être ratifiées par le Parlement autour du 20/11). Cette division syndicale n'aide pas, mais force est de constater qu'il n'y avait ici aucun point d'accord possible. Notons que c'est la première fois que FO appelle à une journée d'action contre les ordonnances au plan confédéral.

Le contenu revendicatif de la journée d'action du 16/11 est large : les ordonnances bien sûr, mais aussi les salaires, les coupes dans la Fonction publique, et la sélection à l'université.

A propos des ordonnances, il faut rappeler qu'elles vont pour certaines impacter rapidement les fonctionnaires, comme expliqué dans le dernier numéro du magazine de l'UFSE.

Ainsi, concernant le CDI de chantier, un camarade par ailleurs élu au Sénat nous fait savoir qu'Alain Beretz, ex président de Strasbourg, aujourd'hui directeur général de la recherche et de l'innovation du MESR, a fait connaître les intentions du ministère. Le contrat de chantier serait généralisé à l'ensemble des métiers de la recherche, y compris au CNRS, par dérogation. Le cabinet travaille pour faire passer des dispositions sur ce sujet dans les deux ordonnances à venir. A la question de savoir si cela va aggraver la précarité, la réponse est cinglante : le taux de précarité est un indice de dynamisme des laboratoires ! Plus il y a de précaires plus les labos sont innovants !

Concernant les CHSCT, existeront-ils encore aux prochaines élections professionnelles ? Ou bien est-ce que sera juste des commissions hygiène et sécurité dans chaque comité technique ?

On entend beaucoup parler des victoires obtenues par les routiers, les dockers, ou la chimie contre les ordonnances dans leurs branches professionnelles, qui prouveraient que le patronat peut céder sur les ordonnances. On peut s'interroger sur la portée de ces victoires : dans la mesure où les ordonnances cassent la hiérarchie des normes, que valent de tels accords obtenus au niveau de la branche professionnelle ? Ils pourront très bien être remis en cause dans chaque entreprise, en toute légalité. C'est sans doute pour cela que le patronat « cède » facilement.

Par ailleurs, toujours concernant le privé, le gouvernement est en train de se mettre en ordre de marche pour dérouler la suite de son programme sur la formation professionnelle, l'assurance chômage et les retraites. On pourrait se borner à penser qu'il ouvre le plus de chantiers possibles pour nous déborder. Mais il y a bien, en plus de cela, une cohérence globale dans ces attaques, qu'il nous faut souligner. Prenons l'exemple de la Sécurité sociale. Après les indépendants, ce sont les étudiant.e.s qui vont y être rattachés, mettant fin aux mutuelles étudiantes, sur lesquelles il y aurait beaucoup de choses à redire. En parallèle, les cotisations sociales sont réduites voire supprimées, faisant reposer le financement de la Sécu sur l'impôt ou la CSG, donc sur le bon vouloir du gouvernement, en lieu et place de la gestion paritaire de ces caisses héritée de la Libération (la gestion était même au départ indépendante du patronat). On a donc de plus en plus de personnes rattachées au régime général, ce qui pourrait sembler positif, mais de moins en moins de cotisations pour financer celui-ci. L'objectif est clair, dans la droite ligne de l'idéologie libérale : une sécu au rabais pour tout le monde, des mutuelles et assurances privées pour celles et ceux qui peuvent se le permettre. On peut anticiper le même scénario pour les retraites.

Pour en revenir à la journée d'action du 16/11, le débat autour de la sélection à l'université est similaire : on ne peut pas se borner à dire « non à la sélection », quand les conditions d'études déplorables à l'université éliminent de fait les étudiant.e.s ayant le moins de facilités (par exemple les étudiant.e.s salariés), tandis que les filières sélectives (BTS, IUT, prépas, écoles) se multiplient.

Au-delà de ces débats nécessaires sur le revendicatif, comment réussir la journée du 16/11 ?

Les difficultés à mobiliser ne peuvent pas se résumer à la division syndicale ou bien à un calendrier peu clair des directions syndicales comme on peut le lire parfois.

Les collègues sont majoritairement convaincus que les mesures actuelles ne vont faire qu'empirer la situation, et c'est déjà ça de pris. Mais ils pensent que l'action collective est vaine et qu'ils s'en sortiront mieux en se débrouillant seuls. Ils ne voient pas pour autant d'un œil hostile notre intervention, contrairement à 2016 où certains pouvaient se lâcher contre nous. Et peuvent participer à des heures d'information, à des actions ponctuelles comme le 10/10, voire se syndiquer.

Il n'y a donc pas de solution magique, de raccourci pour construire la mobilisation : il nous reste au plus près des agents, en continuant à informer sur ce qui les touche directement, tout en élargissant leur réflexion, et à proposer l'action et la syndicalisation.

Je n'ai pas d'informations sur la situation nationale, mais sur Paris B nous avons enregistré 5 adhésions depuis le 10/10, 3 à la délégation et 2 à Jussieu.

Ce qui préoccupe les agents aujourd'hui, en particulier au CNRS, c'est la mise en place du Rifseep. La comparaison avec les autres EPST a donné des éléments objectifs pour démontrer que sa mise en place est la pire qu'on puisse imaginer.

Ainsi, à l'Inra, les montants des planchers vont vers un alignement sur les montants moyens des ITRF universités (ex : AI 292€ par mois contre 257€ au CNRS) (sauf pour IE HC et IR qui restent plus faibles). Tous les IT percevront ce plancher. Tout changement de grade se traduira automatiquement par un changement de groupe

de fonction, correspondant à celui du nouveau grade obtenu. De plus, il n'y a aucun lien avec l'entretien d'évaluation, et le CIA est certes prévu dans la note de service mais uniquement pour des cas très exceptionnels, sur décision de la Direction Générale. Il n'est d'ailleurs pas budgété. Les Directeurs d'Unité n'auront donc pas à intervenir sur le montant de la prime perçue par les agents. Voilà comment le Rifseep aurait pu être mis en place dans tous les EPST. Il y a donc bien un choix de nos directions, et en particulier celle du CNRS, de manager à l'aide de ces primes.

La liste des inégalités de cette mise en œuvre est longue :

- contrairement à l'IRD ou l'Inserm où les compléments de primes touchées depuis 18 mois sont intégrés dans la garantie indemnitaire, le CNRS ne donne aucune garantie les concernant (CIA)
- la prime informatique n'est pas incluse dans le bloc de technicité au CNRS mais juste dans la garantie indemnitaire (qui peut être remise en cause dans 4 ans),
- les AI sont tous classés par défaut dans le groupe 2 au lieu du groupe 1 comme à l'Inra,
- l'exposition aux risques n'est pas prise en compte à part pour les agents des labos, à part les assistants de prévention et les personnels compétents en radioactivité, quid des référents Laser, des animaliers, des chimistes etc.

Le syndicat a décidé d'appeler les IT du CNRS à faire des recours, en vue notamment de préparer un recours au tribunal administratif du syndicat. Cela ne va sans doute pas mettre fin au Rifseep mais contribue au rapport de forces sur sa mise en place, et est un moyen de permettre aux collègues de s'exprimer. A ce jour il y a plusieurs dizaines de retour sur des recours, sans compter les collègues qui ne nous ont pas mis en copie.

En conclusion de ce rapport, l'année 2018 se tiendra le congrès du syndicat. Nos débats actuels, en particulier sur les difficultés rencontrées, doivent être l'occasion de cerner les questions à cibler pour le congrès.

Votes de la Commission Exécutive

Préparation de la Commission Nationale Fédérale (CNF) des 16 et 17 novembre 2017 à Montreuil

- Projet de « feuille de route de la fédération » :

Proposition d'amendement sur les articles 16 et 17 : remplacer ces deux articles par l'article suivant : « L'enseignement public, scolaire et supérieur, doit permettre l'égal accès de toutes et tous au meilleur niveau de formation. La CGT est attachée à l'élévation du niveau de qualification de tous les jeunes qui doit leur garantir l'accès à un emploi stable et bien rémunéré ».

Vote sur l'amendement : 15 pour, 3 absentions

Vote sur le projet de « feuille de route de la fédération » : 14 pour, 2 contre, 1 abstention.

- Composition de la délégation SNTRS à la CNF : Lise Caron, Bernard Jusserand, Jean Kister, Lorena Klein, Jacques Millet : vote unanimité (18 pour).

*Compte rendu du comité permanent ESR « Europe » de l'IE
(Higher Education and Research Standing Committee HERSC)
Bruxelles 11-12.09.2017*

Par Dina Bacalexi

Présents : Albanie, Allemagne, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, France, Irlande, Italie, Kosovo, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Roumanie, Serbie, Suède. Pas de pays observateur. **Absents** : Espagne, Lettonie, Lituanie, Kirghizistan, Russie, Slovaquie, Slovénie, Ukraine.

Délégation française : 1 FERC-CGT, 3 FSU (1 SNCS, 1 SNESUP, 1 SNES). Le représentant du SNESUP-FSU a changé : désormais Xavier Lambert (prof d'arts plastiques à Toulouse-Jean-Jaurès) remplace Marc Delepouve. **Absents** : FO (présente à la précédente réunion) et UNSA (toujours pas renouvelé la nomination de sa représentante).

Autres participants : Susan Flocken (SF), directrice européenne de l'IE ; 3 membres du secrétariat du CSEE ; Martin Henry (MH) qui siège aussi en tant que 2^e représentant de l'UCU, le syndicat britannique, et Roberta Giaimo (remplace Louise Hoj-Larsen en congé maternité) pour l'IE ; la représentante du CSEE à l'EQAR ; une conférencière de l'EUA (*European University Association*).

Rappel : le HERSC n'est pas décisionnel, il fait des propositions au CSEE et discute des orientations. Selon SF, ses travaux sont sérieusement pris en compte par le bureau du CSEE.

Ordre du jour

1. Information du secrétariat du CSEE : solidarité avec la Turquie et la Hongrie ; élection d'un.e représentant.e du HERSC au comité consultatif du CSEE
 2. Politique européenne :
 - a. rapport sur la présidence estonienne de l'UE
 - b. critiques du CSEE sur la « recommandation du conseil concernant le suivi des diplômés »
 - c. critiques du CSEE sur « une nouvelle feuille de route de l'UE sur l'ESR »
 - d. mises à jour sur la « directive copyright », à partir de la déclaration du CSEE (qui avait été élaborée à la réunion de printemps 2017)
 - e. le 30^e anniversaire du programme « Erasmus mobilité »
 3. Comptes rendus : de l'EQAR (*European Quality Assurance Register*) et du groupe de suivi du processus de Bologne (BFUG *Bologna follow-up group*) ; rôle des syndicats dans la préparation de la rencontre ministérielle européenne sur le processus de Bologne (mai 2018, Paris)
 4. Améliorer le statut et la reconnaissance du métier des enseignants du supérieur : discours « officiel » (de l'EUA) et réactions des représentants syndicaux
 5. Le rôle de l'ESR en faveur des réfugiés et migrants, de la prévention de l'extrémisme et de la promotion de la démocratie : discours « officiel », mais surtout présentation du travail de l'IE sur l'intégration des réfugiés et migrants, échanges d'expériences et rôle des syndicats
 6. Mobilité et fonds de pension des chercheurs en Europe : RESAVER et autres
 7. Précarité dans l'ESR en Europe : 3 ateliers de travail, synthèse en plénière
 8. Travail international (de l'IE)
 9. Conditions d'organisation des réunions du HERSC, surtout *hors Bruxelles*
-
1. **Suivi des actions de solidarité** (SF) : Egitim-Sen (le syndicat turc) a remercié le CSEE ainsi que tous les pays membres pour leurs actions de soutien ou les collectes de fonds destinés aux collègues suspendus ou licenciés. La délégation du CSEE a eu aussi des contacts avec le gouvernement, pour lesquels elle a été critiquée ; mais c'est mieux de les « les avoir à l'œil » que rompre complètement. Les autorités exercent des pressions sur les fonctionnaires et les personnels de l'éducation : notre solidarité

les aide à poursuivre leur combat. Deux syndicalistes grévistes de la faim (dont 1 hospitalisé) seront bientôt jugés, on propose que le HERSC envoie d'urgence un message de soutien (ce message a été voté et envoyé). Les intéressés sont au courant des appels à boycott dans différents pays, dont la France (à l'initiative de la Ferc-CGT). Au début de l'année scolaire, menaces de mutations défavorables sur des postes très éloignés sous prétexte de « besoins à couvrir » dans certaines provinces, avec le risque de licenciement en cas de refus.

Hongrie : c'est différent (plus grave) car le pays est membre de l'UE et pourtant il supprime les libertés académiques. Il veut fermer la *Central European University*, qui ne coûte rien au gouvernement car son financement est européen. Mais les personnels et les étudiants sont divers : la menace de fermeture résulte de la politique xénophobe du gouvernement hongrois. Le « dialogue social » est absent : si le gouvernement procède à la fermeture, où vont aller les collègues et les étudiants ?

Sujet bien moins consensuel que la Turquie.

(Mike Jennings, MJ, Irlande) Nous n'avons pas, comme pour la Turquie, de contact avec les syndicats hongrois : quelle est leur position sur le sujet ? Si nous devons envoyer un message de solidarité, ils sont les premiers concernés.

(Jens Vraa-Jensen, JVJ, Danemark) Nous avons entendu que ce n'est pas une université « pour tous », que les frais de scolarité y sont très élevés et il n'y a pas de bourses.

(Roumanie) Pourquoi être solidaires avec les Hongrois, quand ils ne le sont pas avec nous ? Les Roumains n'y sont pas accueillis.

(Bosnie) Si nous devons être solidaires, c'est parce que les politiques interviennent directement pour fermer une université qui ne leur plaît pas. Dans plusieurs pays d'Europe centrale et orientale, les politiques ont des exigences : les universités ne trouvent grâce à leurs yeux que quand elles rapportent de l'argent ; comme elles ne rapportent pas, elles sont déconsidérées complètement.

On décide de se mettre en contact si possible avec les collègues hongrois. L'éventuel message de solidarité doit porter sur la suppression des libertés académiques dans un pays-membre de l'UE. Pas de texte proposé au vote.

Élection d'un.e représentant.e du HERSC au comité consultatif du CSEE

La représentante des syndicats français, Odile Cordelier (FSU) l'a demandé, un appel à candidatures lancé, 2 candidats (Estonie et Roumanie) se sont présentés. Ce comité s'occupe de l'éducation en général, non seulement de l'ESR. Le vote n'a pas eu lieu, pour avoir plus de temps et susciter d'autres candidatures, si possible des femmes (les 2 sont des hommes). Nous n'avons pas compris pourquoi ces deux-là ne se sont pas présentés comme il était prévu.

Question subsidiaire, le Brexit, peut-être à discuter à une prochaine réunion, comme les syndicats britannique et irlandais sont au HERSC (et ils n'étaient pas pour le Brexit) : conséquences pour les personnels et les étudiants étrangers des universités britanniques ? Sur les libertés académiques ? Le Royaume-Uni a théoriquement 3 ans pour sortir de l'UE.

MJ fait de l'humour : nous avons mis 700 ans pour être indépendants de l'Angleterre, nous n'allons pas sortir de l'UE dans 3 ans comme le veut le Brexit !

2. Politique européenne

L'Estonie a pris la présidence tournante de l'UE au 1.07.2017. Elle n'a pas de priorités spécifiques nouvelles sur l'éducation, on est toujours sur « la modernisation » de l'éducation scolaire et supérieure, et « le renforcement des liens » avec le « marché du travail ». Pour la recherche, il est prévu une évaluation à mi-parcours d'H2020 et un « meilleur impact et visibilité de la recherche de long terme » sur le développement et la société européens. Il est aussi prévu de préparer une déclaration contre les discriminations de genre dans l'éducation et le travail.

Dates importantes pour l'ESR : 20.11, adoption de la déclaration sur le suivi des diplômés (voir infra) ; première lecture de la proposition de déclaration sur l'*Europass* (voir CR de printemps avec les critiques du CSEE et du HERSC) ; version provisoire de l'Agenda européen ESR ; 30.11-1.12 : première lecture de la proposition de directive européenne sur le copyright dans le « marché unique numérique » ; premières conclusions de l'évaluation à mi-parcours d'H2020 et orientations pour les 2 années à venir.

Suivi des diplômés : les pays membres de l'UE collectent des données sur « l'employabilité » des diplômés. Le point de vue du CSEE : cette collecte doit servir à réduire le « pillage de cerveaux » et à fournir des éléments de comparaison sur les résultats obtenus dans plusieurs pays. Elle ne doit pas juste servir à « surveiller », ni à évaluer les intéressés et leurs institutions, et surtout pas à influencer sur le financement de l'ESR sur des critères de « réussite ». Malheureusement, les organisations d'employeurs s'en servent pour blâmer l'ESR pour son prétendu manque de résultats : mais comment définir « l'employabilité » ? Elle ne dépend pas de la « mauvaise qualification » donnée par l'ESR, mais de bien d'autres facteurs, comme l'offre d'emploi pour ces diplômés, les salaires et les perspectives de carrière, les conditions de travail. Les employeurs et les gouvernements font porter à l'ESR une responsabilité qui est la leur. La diversité des diplômés selon les domaines scientifiques n'est pas prise en compte (p. ex. SHS), le diplôme est vu juste comme un certificat « professionnel ». On n'a pas du tout consulté les syndicats des personnels et des étudiants : il faut les intégrer dans chaque pays, et le CSEE au niveau européen.

Agenda européen : la nouvelle « feuille de route » de la Commission a suscité beaucoup de critiques du CSEE, que les membres du HERSC partagent.

S'il manque de diplômés dans certains secteurs (p. ex. STEM), ce n'est pas du tout à cause d'une « inadéquation » entre l'ESR et le marché du travail, mais à cause de la situation économique des pays et le manque de travail de qualité : ce n'est pas à l'ESR de résoudre les problèmes économiques causés par d'autres. Les étudiants ne doivent pas être préparés à un marché du travail précarisé, ni les institutions de l'ESR devenir « acteurs de l'entrepreneuriat » : leur mission n'est pas de coller aux besoins des entreprises, mais de produire et diffuser le savoir. C'est pourquoi on s'oppose à l'extension de la *Smart Specialisation Strategy, SSS (Higher Education for Smart Specialisation)* d'harmonisation entre programmes de l'ESR et demandes des entreprises locales et régionales : les États membres doivent garantir l'autonomie et les libertés académiques de l'ESR publique, conformément à la recommandation de l'UNESCO (1997). On insiste sur la nécessité de « dialogue social » et de gouvernance démocratique de l'ESR. Le financement ne doit pas être basé sur « la performance » qui tend à homogénéiser la recherche et tarit les voies de la nouveauté et de l'expérimentation, favorise la compétition. Les États membres ne soutiennent pas suffisamment les personnels de l'ESR et ne les incluent pas dans la prise des décisions : les contrats précaires se multiplient, les conditions de travail se détériorent. Si l'UE se fixe des objectifs ambitieux et parle d'ESR inclusive, facteur de développement économique et social, cela restera lettre morte sans augmentation substantielle du financement public pérenne.

Remarque Ferc-CGT : la SSS ne s'améliorera pas « avec le dialogue social » à notre niveau, car elle n'est pas seulement une affaire entre les syndicats de l'ESR et leurs « employeurs » (État ou institutions), mais dépend des politiques régionales, donc d'autres acteurs que ceux de l'ESR. Nous, syndicats de l'ESR, devons travailler avec les syndicats des entreprises ou autres acteurs régionaux, et même au-delà de l'échelon régional, si on pense au développement économique du pays.

Compléments sur la « directive copyright » : le CSEE a adressé une lettre au Parlement européen, suite à la déclaration que nous avons votée au précédent HERSC.

Le CSEE demande d'exemption pour une utilisation à des fins d'enseignement au sens large des documents numériques sous copyright. Comme les usages sont différents selon les pays, le CSEE demande au Parlement de veiller à une harmonisation par le haut, et surtout de préciser le sens de « licences adéquates » et de « compensation obligatoire » pour une utilisation matérielle. Le CSEE est opposé à la création d'un nouveau droit accordé aux éditeurs commerciaux pour l'utilisation numérique de leurs éditions. Il constate une tendance à accorder plus de pouvoir à ces éditeurs lucratifs, et un risque de recul du libre accès. En octobre, le Parlement doit prendre en compte ces remarques. Un colloque sera organisé par le CSEE sur le libre accès, accolé à la prochaine réunion du HERSC.

ERASMUS+ : la célébration des 30 ans concerne seulement le programme de mobilité étudiante, mais depuis 1999 la mobilité des personnels est aussi dans Erasmus+.

Les remarques du CSEE que le HERSC partage : trop axé sur les « entreprises », et « l'employabilité », pas assez sur l'internationalisation des connaissances et de la culture ; les fonds ne sont pas suffisants pour les étudiants dont les familles ne peuvent compléter, donc de fait il y a une sélection basée sur le revenu, le programme n'est pas assez « inclusif » ; peu de cas est fait des personnels qui y participent et dont la charge de

travail s'accroît ; il faut veiller à la stricte équivalence et donc reconnaissance des diplômes et certifications obtenus à l'étranger.

3. Comptes rendus

EQAR par Andreas Keller (AK), vice-président du CSEE, représentant de la GEW (*Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft*) au HERSC.

Le problème avec l'EQAR est que les mêmes agences qualité sont censées évaluer l'enseignement supérieur (enseignement et recherche) et vérifier le bon respect des ESG (*European Standards and Guidelines*), tandis que la recherche n'est pas concernée par les ESG. Risque de conflits d'intérêt si les mêmes évaluent et font de l'assurance qualité.

L'EQAR veut développer une base de données pour y centraliser toutes les infos dispersées dans les divers rapports d'évaluation par pays. Le but affiché est « une liste positive » de ceux qui suivent les ESG.

Ferc-CGT : en tant que membre du conseil de l'agence française, le HCERES (représentante de l'instance d'évaluation de la recherche publique), nous pensons qu'il faut bien veiller à ce que la liste évoquée soit vraiment « positive » et non « punitive ». Les établissements ne doivent pas être des « clients » de ces agences, c'est pourquoi il faut séparer l'évaluation proprement dite et l'assurance qualité, c'est-à-dire les conseils qu'on peut leur donner pour s'améliorer. L'évaluation de la recherche par ces agences est souvent vue comme prescriptive : ce sont elles qui « font » la politique scientifique, car nos directions attachent plus d'importance à leurs rapports qu'aux rapports de politique scientifique élaborés par les instances dont c'est la mission, où siègent des élus du personnel. Ce problème est le même qu'en Italie. Le HERSC sert à apprendre ce qui se passe dans chaque pays.

BFUG par AK et Agnes Roman du secrétariat du CSEE.

Lors de la réunion de ce groupe, ils ont débattu sur « les valeurs fondamentales de l'éducation » et « l'autonomie » des universités : celle-ci ne garantit en rien que l'université respecte les libertés académiques et son personnel. Une université « autonome » peut être complètement marchandisée. Certains pensent que « le numérique » est le futur de l'ESR, mais c'est juste un très bon outil, il ne faut pas laisser accroire qu'il remplacera les enseignants (et les emplois scientifiques en général).

La rencontre ministérielle de Paris en mai 2018 sera très importante, un comité de 7 pays du processus de Bologne a été constitué pour élaborer une déclaration. Les syndicats de chaque pays doivent voir comment ce processus est appliqué par leurs gouvernements, intervenir auprès d'eux pour peser sur cette déclaration et en tenir informé le CSEE.

Le rapport de la CGIL est éclairant sur ce point : les mesures que le gouvernement annonce sont inopérantes par manque de financement des institutions de l'ESR, donc restriction de fait de l'accès aux étudiants (NDLR. les universités italiennes ont des frais de scolarité élevés) ; de plus, le gouvernement impose sa politique d'en haut et tient compte seulement des agences d'assurance qualité, se base sur leur évaluation pour financer (le plus souvent sur projet) ; le nombre d'étudiants diminue ; leur « agence nationale d'assurance qualité » est très bureaucratique, utilise des indicateurs quantitatifs et contestables ; les bourses étudiantes sont co-financées par le gouvernement central et les autorités régionales (=> inégalités), leur attribution « méritocratique » est contestée ; les salaires des personnels sont bas ; pas de mobilité entrante d'étudiants ou chercheurs/EC, mais au contraire beaucoup partent ; pas de formation continue pour les personnels.

Rob Copeland (RC, UCU Royaume-Uni) résume que le HERSC met l'accent sur : le financement, la sécurité d'emploi des personnels et les libertés académiques.

Suède : le gouvernement est dans le groupe des 7 pays, une rencontre avec les syndicats a déjà eu lieu ; nous voulons que l'accent sur « les libertés académiques » ne s'arrête pas aux institutions, mais que chaque collègue en bénéficie.

RC : au Royaume-Uni, il existe une étude scientifique (faite par un collègue), dont s'inspire un texte syndical ; la liberté de chercher et d'enseigner à garantir à chaque collègue est importante pour nous aussi.

Rappel : le CSEE a déjà produit des analyses à l'occasion de la précédente rencontre ministérielle à Erevan, il faut voir ce qui a changé. Le plus important est que les syndicats des 7 pays concernés interviennent auprès de

leur gouvernement, si possible peser sur la déclaration. Recenser des cas de non-respect des libertés académiques *dans nos pays à nous*, parler de la « profession académique dans les sociétés basées sur la connaissance » : ne pas penser que cela arrive qu'aux autres (Hongrie ou Turquie).

La France est l'un des 7 pays. Nos échanges avec la FSU ont montré que nous pouvons faire ressortir les entraves aux « libertés académiques » de façon concrète, en mettant l'accent sur l'austérité, l'emploi scientifique, la place grandissante de la recherche sur projet etc. Tout cela influe sur la liberté de chercher et d'enseigner. « Peser sur » le gouvernement est un bien grand mot à l'heure actuelle, mais nous pouvons au moins faire entendre notre voix en tant que syndicats : sujet pour l'intersyndicale ESR ? À travailler dès maintenant, ne pas attendre le mois de mai.

4. EUA : présentation du programme EFFECT

Exposé EUA

Dans un objectif d'amélioration de l'apprentissage et de l'enseignement, l'accent est à mettre sur l'orientation et le développement de compétences, l'entrepreneuriat est l'une d'entre elles. Il faut tenir compte de l'augmentation du nombre d'étudiants, mais aussi de leur diversification : éducation « inclusive » pour tout type de public. L'enquête *Trends 2015 : learning and teaching in European Universities* a montré que 90% des participants pensent que la recherche pédagogique améliore l'enseignement. Mais il existe une diversification et des discriminations entre différentes catégories de personnels enseignants au sein de chaque pays et entre les pays. EFFECT <http://www.eua.be/activities-services/projects/current-projects/higher-education-policy/effect> vise à « faciliter l'échange d'expériences » et de bonnes pratiques concernant le développement de la profession enseignante dans le supérieur. Ils veulent un partenariat avec le CSEE (donc le HERSC) pour avoir le point de vue des syndicats. Près de 300 institutions ont déjà répondu, un forum a été organisé à Paris au printemps 2017, un premier texte avec 10 principes pour améliorer la mission de l'université en tant qu'établissement d'enseignement a été élaboré http://www.eua.be/Libraries/default-document-library/web_effect-principles-one-pager16102017.pdf?sfvrsn=2. À étudier : comment les notions d'inclusion ou de citoyenneté font partie des pratiques enseignantes ; quel statut et quelle carrière pour les personnels ; qualité de l'enseignement.

Questions et remarques

Ce qui empêche l'amélioration du statut des enseignants et de la qualité de l'enseignement est surtout la précarité, que vous n'avez pas mentionnée. L'IE a des études sur le sujet, et travaille avec Nelly Stomquist qui fait autorité. Vous devez tenir compte de ces travaux, inclure ce sujet très important pour nous dans votre enquête.

Quand les syndicats discutent au niveau supérieur, avec des associations d'universités, en Irlande p.ex., nous pouvons arriver à des accords. Mais ils restent lettre morte, car les universités ne se sentent pas tenues de les appliquer. La mentalité managériale empêche tout accord. Vous devez dire ouvertement combien nuisible est la précarité pour la qualité de l'enseignement. Comment entendez-vous « l'autonomie » des universités ? Voilà les dégâts du système d'autonomisation complète : en Irlande et au Royaume-Uni, les collègues sont employés des universités, chacune fait ce qu'elle veut, pas de système centralisé : les accords se négocient au cas par cas localement. Cela ressemble aux « accords d'entreprise » que veut nous imposer Macron.

Vous parlez beaucoup de « diversification » des publics étudiants ou des enseignements, mais vos principes tendent à l'uniformisation. L'évaluation des enseignants doit tenir compte des efforts pour s'adapter aux publics diversifiés et de la façon dont une recherche de qualité nourrit un enseignement de qualité. Sinon, il n'y a aucune liberté.

La profession enseignante a été beaucoup dévalorisée : on a promu « l'excellence » de la recherche et l'université a perdu son rôle pendant les 10 dernières années. Certains mettent l'accent que sur l'enseignement et non sur le lien enseignement-recherche (recherche pédagogique aussi pour innover les pratiques).

Réponses

Nous tenons compte de la précarité dans notre enquête. Nous savons qu'il existe des différences entre universités, c'est pourquoi il faut une structure européenne de « dialogue social » pour les résoudre. EFFECT a été lancé parce qu'on dit souvent que c'est la formation des enseignants qui détermine la qualité, mais nous pensons qu'il faut tenir compte de tous les facteurs qui influent sur la profession. Dans notre enquête, nous avons des questions spécifiques qui s'adressent aux décideurs. Nous voulons savoir ce qui se passe dans chaque pays. « Autonomie » n'a pas le même sens pour tous : certains disent que les universités « autonomes » doivent

pouvoir choisir leurs étudiants, mais les autres pensent que c'est une injustice. C'est pourquoi « il faut un dialogue transparent ».

Personne ne semble emballé par l'exposé de l'EUA. EFFECT affiche de bonnes intentions, mais, comme l'ont souligné les représentants surtout des syndicats anglo-saxons (Royaume-Uni et Irlande) et JVJ pour le Danemark, si les questions majeures concernant le statut et les conditions de travail *sur le terrain* ne sont pas prépondérantes, on risque d'aboutir à des incantations uniformisatrices.

5. ESR, promotion de la démocratie et de la citoyenneté : comment soutenir les réfugiés et migrants

Premier exposé, discours « officiel »

Le CSEE a participé à la consultation pour le rapport d'information de l'EESC (*European Economic and Social Committee*) sorti le 7 juillet 2017 « État de l'implémentation de la législation sur les migrations légales ». Le rapport est en anglais, en accès libre :

[https://dm.eesc.europa.eu/EESCDocumentSearch/Pages/redresults.aspx?k=report legal migration](https://dm.eesc.europa.eu/EESCDocumentSearch/Pages/redresults.aspx?k=report%20legal%20migration)

On y distingue les migrants économiques et les demandeurs d'asile. C'est le devoir des gouvernements de veiller à l'intégration des « ressortissants des pays tiers » afin de combattre les discriminations et la xénophobie. Au HERSC, on doit voir quel est le rôle de l'ESR pour cette intégration dans les différents pays. Le réseau SIRIUS, financé par la Commission, travaille sur la coordination des initiatives éducatives en faveur des migrants. L'UE développe un outil « profil des ressortissants des pays tiers », censé répertorier leurs compétences.

Concernant la démocratie et la citoyenneté : les personnels enseignants doivent être mieux outillés pour enseigner ces valeurs aux étudiants, « promouvoir l'inclusion sociale ». Les compétences dans ce domaine, acquises par l'éducation « formelle ou non formelle » doivent être reconnues à tous les niveaux. Le CSEE a été invité par la Commission à la réunion sur « l'éducation à la citoyenneté numérique et la culture de la démocratie » : c'est une voie où on doit être engagé pour lutter contre les discriminations.

Ferc-CGT : vous donnez de l'importance à la « citoyenneté numérique », mais vous ne la définissez pas. Vous semblez ignorer les nombreuses inégalités sociales qui sont un frein à la citoyenneté. Par ailleurs, vous ne parlez pas de l'influence de ces inégalités sur l'accès de tous au numérique. Enfin, on sait que tout le monde ne maîtrise pas le numérique (*digital literacy*) : si on n'en tient pas compte, on risque de reproduire l'exclusion.

Réponse : vous avez raison, c'est pourquoi la « citoyenneté numérique » c'est apprendre à utiliser le numérique, se protéger, développer son esprit critique grâce au numérique qui sert ainsi comme voie à la citoyenneté. Discours lénifiant qui n'a pas convaincu. RC et d'autres participants ont approuvé notre intervention.

Deuxième exposé, le projet *Labour-INT 2017-2019* de la CSE où participe le CSEE

Son objectif est d'aider les migrants et les réfugiés à trouver du travail le plus rapidement possible, à faire reconnaître leurs droits, leurs diplômes et leurs compétences. Une réunion a eu lieu à Turin en juin à l'initiative du Conseil de l'Europe. Il est important d'intégrer à tout cursus d'études les notions de citoyenneté, de lutte contre les discriminations et les exclusions et de respect des droits : c'est aussi nécessaire en maths qu'en SHS. Certains se demandent si reconnaître les compétences et les diplômes des demandeurs d'asile sert à quelque chose, puisqu'on ne sait pas si tous obtiendront l'asile. Mais il faut inverser la question : comment cette reconnaissance facilitera l'obtention de l'asile. Les directives européennes sur les diplômes et les compétences ne prévoient rien pour les pays tiers, c'est un grand désordre, c'est pourquoi il faut demander aux gouvernants d'élaborer une réglementation européenne : p.ex. comment les diplômes syriens sont-ils reconnus ?

Troisième exposé, l'IE pour le soutien des réfugiés et migrants (par MH)

https://issuu.com/educationinternationale/docs/grigt_journey_of_hope_2017

Pays où cette enquête a été menée : Allemagne, Espagne, Italie, Pologne, Suède. Elle concerne les migrants « légaux et *non encore légaux* ». Objectif : faire comprendre que le monde est ouvert, donc la circulation des personnes ne peut souffrir d'entraves, mais il est évident que chaque pays aborde la question différemment. Il existe bien sûr partout des *success stories* d'intégration de réfugiés avec des personnes célèbres qui y ont contribué. Le plus important aujourd'hui est d'étudier l'apport des syndicats de l'ESR (et de l'éducation en général) dans chaque pays au quotidien face à ces étudiants et collègues, sans compartimenter par pays car le problème – et sa solution – est d'ordre général. Comment des pays européens pauvres et avec des frontières étendus comme la Grèce affrontent le problème des « Dublinés » ? Ne pas laisser chacun tout seul.

Si l'Allemagne est un bon exemple, l'Angleterre est une honte. En France, des politiques locaux (dans le sud, Nice etc.) et le gouvernement entravent l'action des citoyens. En Italie, l'enregistrement des arrivants se passait mal depuis le début, mais, suite à la publication de l'enquête, le ministère de l'éducation a contacté les syndicats et les chefs d'établissement pour savoir ce qui se passait (comme si ce n'était pas la politique gouvernementale qui causait les dysfonctionnements ou comme si chaque ministère ne savait pas ce que faisaient les autres !).

L'ESR travaille aussi à préparer les futurs enseignants. En Pologne, les enseignants ne sont pas formés : que faire quand la moitié des élèves/étudiants ne parlent pas polonais ? Comment enseigner une langue étrangère ? En Allemagne c'est encore plus compliqué car cela dépend des politiques de chaque Land. Mais les étudiants étrangers ne veulent pas un cursus spécial de seconde zone, ils veulent être dans le système avec tous les autres. Notre rôle en tant que syndicalistes et académiques et de soutenir les « migrants *non encore légaux* » par tous les moyens : p.ex. au Canada, un tutorat tout au long des études et pour l'intégration au marché du travail est instauré ; en Australie, en réaction avec une politique gouvernementale anti-asile, la *National Tertiary Education Union* a organisé une série de protestations intitulée *Let them stay* (2016 et 2017, #LetThemStay). Au Royaume-Uni, le syndicat UCU a organisé *One day without us* comme réaction aux idées xénophobes montantes suite au Brexit.

Comment pouvons-nous contribuer à changer la législation dans nos pays et en Europe ? Ces migrants ne veulent pas juste de l'aide « humanitaire », comme si c'étaient des pauvres défavorisés : ils veulent l'égalité des droits ; plusieurs d'entre eux sont très qualifiés et diplômés.

Discussion

SNES-FSU : c'est très bien de changer la terminologie et de parler de « migrants *non encore légaux* », car cela montre qu'ils ont vocation à le devenir et met devant leurs responsabilités nos gouvernements qui refusent de les accueillir.

CGIL : partage cette remarque. Il est risqué de distinguer les « migrants économiques » des réfugiés : cela peut aboutir à accueillir les seconds et rejeter les premiers. Nous avons un grand nombre d'Africains dont l'intégration se fait grâce aux cursus ordinaires, non par de cursus ou d'écoles séparés.

Ferc-CGT : en France, la plupart des initiatives proviennent de la société civile, très engagée. Dans l'ESR aussi, ce sont les étudiants et les personnels qui poussent les directions d'établissements à agir : pas de coordination des actions. Le Collège de France, un établissement *sui generis* dont l'histoire est bien connue, coordonne, depuis janvier 2017, PAUSE <http://www.college-de-france.fr/site/programme-pause/index.htm> qui accueille des scientifiques en exil. Malgré ses partenariats prestigieux, il fait appel à une souscription car, d'après ses responsables qui l'ont présenté à la radio cet été, ils manquent de fonds et sont obligés de faire une sélection « au plus urgent ». PAUSE favorise l'accueil non seulement des individus, mais aussi de leur famille. C'est une image plus positive de la France que ce qui se passe à Nice...

Irlande : souvent la presse fait l'éloge d'élèves/étudiants qui ont « très bien réussi en anglais », mais avant d'en arriver là, il faut tenir compte des langues d'origine et adapter les enseignements et les évaluations : avancer en parallèle dans deux langues (en Irlande, dans un établissement, près de 80 langues différentes !). La langue est la meilleure entrée pour approcher les décideurs, qui, eux, abordent la question uniquement du point de vue de « la sécurité » : nous, nous pouvons montrer que ces nouveaux arrivants ne sont pas une menace mais un enrichissement.

On nous dit vouloir « favoriser la mobilité » dans l'ESR, parons donc de mobilité et cessons de parler que de réfugiés : en Roumanie, les médecins formés dans les universités du pays partent à l'étranger, les dirigeants déplorent cette « perte », mais ne tiennent pas compte des Iraniens, Irakiens et autres Orientaux qui viennent s'y installer. Même chose en Irlande : le gouvernement parle de « perte », mais oublie le « profit » grâce à ceux qui viennent.

La question langagière est importante pour tout domaine scientifique : p.ex. des étudiants en informatique échouent aux examens s'ils ne maîtrisent pas bien la langue du pays.

Chypre (= syndicat turco-chypriote dont le représentant a fait ses études aux États-Unis et est parfaitement anglophone avec un accent américain marqué) n'est pas d'accord : l'expérience d'un pays qui accueille de nombreux migrants montre qu'ils n'ont pas envie de travailler ou d'étudier dans leur langue, inutile de se casser la tête pour mettre en place des cursus en arabe ou persan ; ils sont tous anglophones et veulent utiliser l'anglais. C'est pourquoi il nous faut multiplier des cursus anglophones. D'ailleurs, dans tous les pays européens, on pousse à abandonner la langue du pays et à utiliser l'anglais. Nous voulons que l'Europe soutienne nos

programmes anglophones et qu'elle donne des bourses aux étudiants. Nous, quand nous étions étudiants, on nous poussait à « devenir européens », c'est-à-dire anglophones.

Ce collègue pose une question réelle, que ne veulent pas voir les représentants de l'IE et des syndicats anglo-saxons : la tendance de plus en plus marquée des établissements à l'anglophonie sous prétexte « d'attirer les meilleurs » étudiants et personnels internationaux, de devenir « excellents ». Nos dirigeants encouragent cet abandon : l'ancien directeur de l'INSHS se plaignait souvent que « les chercheurs français ne publient pas en anglais », sous-entendu ne sont pas assez bons, les revues francophones ne sont pas de qualité comme les anglophones. L'uniformisation langagière gagne du terrain en Europe...

6. Mobilité européenne des chercheurs : RESAVER et autres

La question de la mobilité n'est pas limitée à RESAVER : le « dialogue sectoriel européen » a du mal à avancer, peu d'organisations d'employeurs y participent. Et pourtant, cela concerne les droits à la Sécurité sociale etc. des personnels en mobilité européenne. RESAVER veut maintenant s'élargir au 3^e pilier de la retraite, prétend commencer en 2018 : cela pose avec plus d'acuité le problème de sa compatibilité avec les législations en place dans les différents pays. RESAVER aujourd'hui a du mal à avancer, 3 pays sont membres et 9 autres « intéressés ». La Commission n'avait pas prévu si peu d'attractivité, mais les pays sont méfiants, surtout si les systèmes existants sont bons et donnent satisfaction. Les pays les plus propices à regarder RESAVER favorablement sont peut-être ceux d'Europe centrale et orientale, car leurs systèmes sont mauvais ou inexistant. L'argument de promotion de RESAVER par la Commission est que l'Europe deviendra ainsi attractive pour « les meilleurs » de tous les pays du monde, « la plus grande communauté scientifique au monde » (?!). Mais ils oublient que tout changement de système de protection sociale et de retraite doit tenir compte des « partenaires sociaux », non être imposé d'en haut comme RESAVER.

Discussion

Ce ne sont pas « les pays », mais les établissements qui sont membres de RESAVER. Mais la Commission fait du lobbying en allant discuter avec des universités de certains pays : les syndicats doivent être vigilants et en informer le HERSC et le CSEE de ces démarches. En Italie et Hongrie (tiens, on parlait de la situation hongroise de restrictions des libertés académiques et générales !), toutes les universités sont dans RESAVER.

En Pologne, l'implémentation de RESAVER dans le secondaire est en discussion.

Au Portugal où il existe de très nombreux précaires avec des contrats très courts et sans protection sociale de qualité, RESAVER va peut-être prétendre améliorer leurs droits.

En Norvège, le gouvernement se dit « intéressé », mais les syndicats ont leurs objections et on est loin de l'adhésion, surtout que la législation globale des retraites du pays est en cours de modification : la conformité avec RESAVER n'a pas été prouvée.

(JVJ) Même si les responsables de RESAVER s'évertuent à nous faire croire qu'il n'a pas de but lucratif, c'est inexact. Chez nous, il n'a pas été rejeté, mais les syndicats n'en veulent pas car d'une part ils craignent un recul des droits existants (RESAVER n'offre aucune garantie), d'autre part ils ne veulent pas co-gérer le fonds avec les employeurs : au Danemark, seuls les syndicats gèrent les droits à la Sécurité sociale et la retraite des personnels ! Nous ne croyons pas qu'un « dialogue social » est possible sur le sujet.

En Allemagne, le système est meilleur que RESAVER, il est géré par un établissement public dirigé par un collègue. On peut vous le montrer à la prochaine réunion. Nous ne voulons pas de la concurrence entre systèmes que veut instaurer la Commission.

SNCS-FSU : la France n'est pour l'instant pas officiellement intéressée par RESAVER (ni le CNRS, ni le ministère). Notre système est public et redistributif, basé sur la solidarité. RESAVER n'est pas compatible avec notre législation : pas basé sur la contribution des actifs pour la retraite/les retraités. Mais nous restons vigilants, car cela peut changer.

Royaume-Uni : suite au Brexit, des problèmes bien plus urgents et compliqués à gérer que RESAVER.

JVJ exprime l'opinion de tous : nous avons bien des questions cruciales à négocier avec les employeurs dans le cadre du « dialogue sectoriel européen », c'est dommage qu'ils ne viennent même pas à la rencontre annuelle instituée (une seule par an reste insuffisante). Nous voulons parler de la précarité et des carrières, non de RESAVER.

7. Précarité

RC présente un état des lieux sur le sujet : la précarité augmente car le financement à durée déterminée s'accroît ; la baisse des dotations publiques conduit à chercher des fonds privés (marchandisation de l'ESR) ; recours à des assistants/doctorants souvent payés à l'heure ; la flexibilité devient un paradigme au niveau européen ; les droits des travailleurs et de leurs syndicats sont bafoués. Le rapport 2017 d'Eurydice https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Publications:Modernisation_of_Higher_Education_in_Europe:_Academic_Staff_-_2017 souligne l'importante augmentation de la précarité dans l'ESR européenne. Nous (syndicats de chaque pays, CSEE et IE) faisons face à cette augmentation avec nos moyens. Notre définition d'un « travail de qualité » inclut la sécurité d'emploi, les termes d'emploi favorables aux travailleurs et la reconnaissance des syndicats en tant que leurs représentants dans les négociations. À la conférence ESR du Ghana en 2016, nous avons décidé de partager expériences et bonnes pratiques pour contrer le développement de la précarité. La déclaration votée à celle de l'IE de Belgrade en 2016 en faisait écho (pour tous les niveaux d'éducation). Cette priorité est d'actualité cette année 2017 où sera révisée la recommandation de l'UNESCO de 1997 sur le statut du personnel enseignant et du supérieur, qui considère la précarité comme une entrave aux libertés académiques (points 45 et 46). Plusieurs de nos pays sont signataires, mais cela ne les engage pas à la respecter.

Travail en 3 ateliers : évaluer le problème ; agir (défense, interventions syndicales auprès des décideurs, négociations collectives, « dialogue social ») ; coordonner nos campagnes ; syndiquer les précaires ; partager les bonnes ou mauvaises expériences pour voir ce qu'on peut faire ensemble aux niveaux européen et international : organiser des journées mondiales contre la précarité ou s'emparer des différentes célébrations (« journée mondiale des enseignants » etc.) pour exposer nos revendications au public.

Les membres de la délégation française se sont répartis entre les 3 ateliers. La Ferc-CGT a choisi l'atelier 2, animé par la CGIL. Lors des restitutions en plénière, nous avons constaté que nos interventions étaient plus ou moins convergentes en décrivant la mauvaise situation en France surtout à une journée où commençaient les mobilisations contre la loi travail XXL. Les syndicats britanniques, irlandais, allemands et portugais nous ont encouragés pour ces mobilisations et nous ont témoigné leur solidarité face au gouvernement Macron.

Atelier 2

Suède : pour avoir des données fiables et mettre en cause les établissements qui cultivent la précarité, les syndicats ont mené leur propre enquête et donné une grande publicité aux résultats, ce qui a montré la dissimulation des pourcentages les plus élevés (p. ex. on affichait 20% de précaires, mais on en avait en réalité 40%). Le gouvernement ne pouvait plus nier la « liste noire » des établissements. Mais l'application d'une forme de *tenure-track* n'a pas résolu le problème, car la titularisation se fait après plusieurs années.

Norvège : les statistiques officielles sont obligatoires et publiques, la précarité oscille entre 16 et 35%, mais les travailleurs de l'ESR sont 8% plus précaires que les autres. Qu'advient-il dans quelques années où toute une génération de personnels prendra sa retraite ? Quel sera le statut des nouveaux postes ouverts en remplacement ?

Finlande : la privatisation des universités est une réalité. Fonctionnant comme des entreprises, elles sont obligées de publier leurs bilans comptables : elles sont toutes excédentaires, mais cela n'améliore en rien le sort des personnels ; les recrutements effectués sont une vitrine de « bonne santé », mais l'austérité engendre des statuts précaires ; les universités-entreprises préfèrent épargner ou investir dans des domaines plus lucratifs que le personnel. Les étudiants boursiers sont des suppléants commodes.

Irlande : les universités prétendent ne pas avoir assez de moyens. Or elles dépensent des millions à des procès très coûteux intentés contre les syndicats qui défendent les précaires ! 70% du temps syndical est consacré à ces défenses. Pour favoriser la syndicalisation, une cotisation dégressive a été instaurée (4€/mois minimum), car le nouveau visage de la précarité est le temps partiel.

Italie : mêmes sujets qu'en France, mais en pire, compte tenu de la structure régionalisée du pays et de la multitude de contrats, étant donné la liberté totale des universités. Cette diversité de statuts rend l'intervention syndicale plus difficile, et la syndicalisation des personnels plus aléatoire. Comme en Irlande, la modulation des cotisations et les facilités de paiement favorisent l'adhésion, mais le constat est insatisfaisant : ceux qui ont le plus besoin de défense et d'action collective en sont les plus éloignés. Ce n'est pas la « crise » qui génère flexibilité, recul des droits, précarité ; c'est la conception même du travail, de son organisation et de sa finalité !

Serbie : 56 centres de recherche « publique » dont 10 en partenariat avec l'industrie ; aucun contrat à durée indéterminée, aucun personnel permanent ; tout dépend de la durée du contrat de recherche, qui doit se terminer au maximum dans les 6 ans. Tout le monde est précaire !

Pologne : c'est le marché du travail général qui favorise les contrats de 9 mois et les bas salaires. L'ESR n'y échappe pas. Mais les syndicats, qui négocient une nouvelle loi pour l'ESR, ont réussi à imposer des salaires maximum, pour en finir avec les *happy few* qui s'enrichissent aux dépens de salariés précaires et mal payés.

Ferc-CGT : en France, la situation est mauvaise à cause du nouveau Président de la République et de son gouvernement, promoteurs de la « flexibilité ». Ils s'attaquent aux fonctionnaires dont ils veulent supprimer 120 000 postes. Les personnels titulaires de l'ESR sont recrutés avec le statut de fonctionnaire. Les données statistiques sont faciles à collecter pour les organismes de recherche (bilans sociaux *nationaux*), plus difficiles pour les universités. On peut dire qu'en général il existe 30% de précaires. C'est l'austérité, le manque de financement public et les contrats à durée déterminée qui engendrent la précarité (comme dans les autres pays). Même quand l'intervention syndicale a abouti à adapter la législation pour résorber en partie la précarité (référence à Sauvadet), l'implémentation était inégale et mauvaise dans les organismes de recherche : concours sans candidats et candidats sans concours ! Nous affrontons aussi une « précarité de luxe » : des contrats à durée déterminée très bien payés pour « attirer les meilleurs », tandis que le nombre de précaires « ordinaires » ne diminue pas. Les syndicats passent leur temps à des défenses individuelles comme en Irlande. Nous combattons la précarité dans l'ESR mais aussi sur le marché du travail en général : elle détruit l'emploi, ne le génère pas comme le prétend notre gouvernement.

Norvège et Suède : défendez-vous *tous* les collègues, *tous* les précaires qui font appel à vous, ou seulement les membres de votre syndicat ? Pour nous, l'adhésion au syndicat constitue un préalable pour être défendu et grâce à l'adhésion on peut bénéficier de nombreux services (protection sociale, mutuelle etc.). Ces syndicats affichent un nombre de membres impressionnant.

Italie et France : nous avons un syndicalisme d'engagement acteur de la transformation sociale en général, où l'adhésion est le résultat d'un choix « idéologique » au sens noble du terme, c'est pourquoi nous ne faisons pas de différence.

Proposition suédoise : et si on les prenait au mot, toutes ces « institutions » européennes qui prônent « l'ESR inclusive » ou « la société de la connaissance » ? La précarité est l'exclusion par excellence, elle nuit gravement à la production et la diffusion de la connaissance. La « société de connaissance » que nous voulons n'est pas la leur : pouvons-nous créer un rapport de forces pour *imposer* notre conception ?

Synthèse des 3 ateliers

La précarité est plus grande dans les pays où les universités privées sont nombreuses (Chypre). Nous identifions tous les mêmes causes de la précarité (cf. intro RC) et les mêmes conséquences sur les conditions de travail et la qualité de l'ESR. La précarité s'installe aussi pour des raisons « idéologiques » (flexibilité). Changer la législation ne suffit pas, c'est l'application des lois qui compte. Là où les syndicats sont forts comme en Suède ou Norvège, ils réussissent à imposer des améliorations, à contraindre le gouvernement et les employeurs. Les syndicats doivent donner plus de publicité aux dégâts de la précarité auprès du grand public : ce n'est pas uniquement une question de l'ESR ou du travail, précarité signifie mauvaise qualité de la démocratie et volonté de soumettre les citoyens à l'arbitraire des gouvernants.

8. Informations de l'IE

La 11^e conférence de l'IE sur l'ESR aura lieu à Taiwan du 12 au 14.11.2018. Si les syndicats ont des propositions sur l'ordre du jour, ils doivent d'ores et déjà les soumettre au bureau de l'IE.

Une initiative conjointe avec Amnesty International sera organisée en faveur des normaliens mexicains portés disparus depuis quelques années.

À l'occasion de la 21^e assemblée générale de l'UNESCO (14-15.11.2017, Paris), sera examinée la recommandation de 1974 sur la condition des chercheurs scientifiques http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=13131&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html, certains pays ont des idées pour sa révision.

À l'occasion des 20 ans de celle sur le personnel enseignant et de l'enseignement supérieur de 1997 http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=13144&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

sera organisée une conférence publique à la Sorbonne le 31.10 (sur invitation), avec la participation entre autres de Nelly Stomquist qui présentera son travail sur la précarité dans l'ESR.

C'est l'application des recommandations de l'UNESCO qui sera surtout examinée : l'OCDE organise en 2017-2018 un *benchmarking* des performances de l'ESR par pays ; ses critères sont l'équité, la qualité de l'enseignement et l'impact social. Il se réunit le 21-22.11.2017 à Paris, l'IE peut obtenir une dizaine d'invitations.

Numérique et libre accès : l'IE a commandé une enquête sur Elsevier et son *business model* qui sera bientôt disponible. Elle veut surtout faire ressortir ce mécanisme qui exploite les chercheurs et les établissements se faisant du profit sur leur dos. L'objectif de l'IE est de promouvoir la science ouverte et d'aider ses membres à se désengager des éditeurs lucratifs. Quelques institutions de l'ESR ont choisi de boycotter Elsevier en protestation, sans effet notable sur son comportement prédateur. Un séminaire organisé par l'IE en juillet sur le thème « éducation et copyright » a étudié les effets désastreux sur la publication scientifique mondiale :

<https://ei-ie.org/en/detail/15264/seminar-on-copyright-in-education-reveals-complex-ownership-system>

Nous n'avons pas besoin d'attendre la veille de la conférence ESR de 2018 pour élaborer une réflexion et la leur soumettre : les syndicats de la Ferc-CGT en sont capables et ont des personnes ressources parmi leurs membres, que ce soit pour l'enseignement ou pour la recherche. Nous pouvons ensuite faire des propositions aux autres syndicats de l'ESR avec lesquels nous travaillons à l'intersyndicale.

9. Organisation des réunions du HERSC

À Bruxelles, le HERSC bénéficie de la logistique du CSEE et de ses ressources en conférenciers ou invités. De plus, ces réunions peuvent être adossées à des séminaires du CSEE ou de l'IE, ce qui évite les déplacements supplémentaires à certains qui viennent de loin.

On peut organiser des réunions du HERSC dans un autre pays sous certaines conditions : accessibilité en transports et facilité pour les participants (p. ex. pas de visa nécessaire) ; salle de 55 places pour la plénière équipée avec micros, vidéoprojecteurs et prises pour les ordinateurs portables, 2-3 petites salles de 20 personnes pour les groupes ; Wi-Fi qui fonctionne partout ; restauration et pauses café des participants (budget maximum 1500€) ; hébergement de qualité à un prix abordable et proche du lieu de la réunion ; intervenants de qualité choisis par les organisateurs locaux.

En off, le SNES-FSU nous lance l'idée d'envisager une réunion du HERSC à la CGT à Montreuil ! Ce n'est pas une plaisanterie : ce serait une idée géniale pour l'image de la CGT.

Compte rendu de la réunion du conseil du Hcéres du 23.10.2017

Par Dina Bacalexi

Ordre du jour

1. Informations du président
 2. Délibération du compte rendu de la séance du 12 juin. ([approuvé à l'unanimité](#))
 3. L'OFIS (Office français d'intégrité scientifique, par son futur directeur Olivier le Gall).
 4. Présentation de la vague E
 5. Politique voyages, indemnités des experts, statut des CMS (chargés de mission scientifique)
 6. Point de la commission d'accréditation à l'international
-

1. Informations générales (y compris internationales)

3 sièges du conseil restent vacants : représentant.e de l'Assemblée nationale (en attente de nomination), UNEF (doit nommer un.e remplaçant.e d'Anne Fraquet qui ne vient plus) et un autre membre démissionnaire pour indisponibilité (comme c'est un membre nommé par la DGRI, elle nommera un.e remplaçant.e).

[Les représentants du comité national côté chercheurs \(1 SNCS-FSU et 1 Sgen-CFDT\) ne font plus partie du comité national pour le mandat 2016-2021. Leur participation au conseil est irrégulière, mais leurs syndicats ne les ont pas remplacés : ils occupent toujours ces 2 sièges.](#)

Le Hcéres, comme la CTI (commission des titres d'ingénieur) et le CIEP (centre international d'études pédagogiques) participeront à l'AG de l'EQAR (*European Quality Assurance Register for Higher Education*) à Paris les 26-27.10 pour présenter l'ESR française aux étrangers. L'EQAR veut faire une base de données incluant les rapports de tous ses membres. [Voir à ce sujet le CR de la réunion du HERSC de septembre où on nous l'a présentée, et nos critiques.](#)

La vague E comprend la banlieue parisienne (Saclay, Paris-Est, Paris-Lumières, Paris-Seine) ; pour la région Hauts-de-France, Lille et l'ancien Pas-de-Calais sont inclus, mais non la Picardie qui était déjà dans la vague C avant la fusion des régions. En IDF, à Marne-la-Vallée (Paris-Est), une construction originale : université, école d'urbanisme, IFSTAR et une école d'ingénieurs en alternance qui dépend de la Chambre des métiers (évaluation prévue en 2019).

[L'École en question : l'ESIPE \(école supérieure d'ingénieurs de Paris-Est\) qui, comme il est indiqué sur son site, « propose des formations d'ingénieurs par apprentissage en partenariat avec le CFA ingénieurs 2000 ». Elle a organisé, entre autres, une conférence d'Yvon Gattaz en juillet 2017 : « goût d'entreprendre et création d'entreprises nouvelles ».](#)

International : évaluation de masters africains. La Banque mondiale, qui les finance, leur a laissé le choix de l'évaluateur, et une vingtaine d'établissements francophones (46 masters) ont choisi le Hcéres. Ce sont des établissements publics, p.ex. 1 au Togo, 2 au Bénin, formations d'agronomie et de maths appliqués. Le financement par la Banque mondiale se termine l'année prochaine, mais ces masters veulent continuer et quelques-uns même poursuivre en doctorat. L'appel lancé au début dans toute l'Afrique pour ce programme concernait surtout les STS.

Au Vietnam (4 établissements), le Président du Hcéres est allé lui-même leur remettre les résultats de l'évaluation (cf. CR de juin 2017).

Évaluations faites : Arménie, Ukraine, Kazakhstan, Mongolie. À venir : Moscou, Luxembourg (2 établissements spécialisés en tourisme et *business studies*), Liban.

Le Hcéres « n'a pas de VRP international », il faut renforcer son département afférent où peu de personnes travaillent. Les évaluations sont à la charge de ceux qui les demandent, non du Hcéres. Ces demandes sont souvent faites par l'intermédiaire des ambassades de France, surtout au sein de l'espace francophone, comme

c'était le cas au Vietnam. Évaluer à l'étranger permet au Hcéres d'être connu, mais surtout de connaître les systèmes ESR d'autres pays ou de travailler avec des agences qualité étrangères là où elles existent.

2. OFIS

Olivier Le Gall, DR à l'INRA spécialisé dans l'étude des virus des plantes, sera son président. Lors de sa carrière de chercheur, il explique avoir découvert des « pratiques bizarres » et avoir à gérer des « questions sensibles » surtout quand il est devenu directeur d'un département. Il a enseigné jusqu'en 2006 l'intégrité scientifique à ses étudiants, sans avoir reçu de formation lui-même. Quand il est passé à la direction de l'INRA, il a travaillé sur la question avec le PDG jusqu'en juin. Ce travail est terminé, c'est pourquoi il passe à l'OFIS.

Aujourd'hui, il existe une crise de confiance de la part de la société envers les scientifiques et la science, et aussi une méfiance entre scientifiques. Les TIC contribuent à une diffusion large et très rapide de « la science » (au sens large du terme, études et résultats), mais exposent aussi beaucoup les scientifiques à toute sorte de critiques, allant jusqu'à créer l'impression qu'il existe de fraudes partout. L'intégrité scientifique ne s'arrête pas à la prévention ou la sanction des fraudes.

Repères chronologiques : 2010 rapport Alix et déclaration de Singapour <http://www.singaporestatement.org/>; 2011 code européen; 2015 charte nationale de déontologie des métiers de la recherche <http://www.cnrs.fr/comets/spip.php?rubrique53>; 2016 rapport Corvol. L'OFIS ne remplace pas les référents des établissements : il aura une plateforme qui centralisera les ressources (en tenant compte de leur diversité qui correspond aux besoins des établissements) et servira à la formation, et un observatoire national ; il coordonnera les référents des établissements (40 aujourd'hui). Il ne s'occupera pas des cas individuels comme son homologue états-unien, mais peut utiliser ces cas anonymisés s'ils servent à établir des règles générales. Il ne fera pas de « rétrospective » : son travail commence aujourd'hui, dans un cadre de « science ouverte ».

L'OFIS aura un conseil de 12 membres si possible représentant tous les domaines disciplinaires, même si c'est difficile. Quand l'appel à candidatures a été lancé, beaucoup d'émérites ou d'académiciens se sont présentés, mais non retenus : il faut être en activité et affronter le monde de la recherche au quotidien pour plus d'efficacité. 8 personnes déjà retenues, parmi elles l'ancien référent intégrité scientifique INSERM, une philosophe des sciences (ancien membre de la section 35 et de la CID 53 dont elle a été secrétaire scientifique ; elle a l'avantage d'un double cursus, car initialement formation d'ingénieure et ensuite philo ; même si elle était nommée au comité national, son action pendant le mandat passé a été positive), un MCF du Muséum travaillant sur la biodiversité et les *big data*, un géographe de Bordeaux travaillant sur « les sciences citoyennes ». Peut-être inclure des personnes hors monde académique, p.ex. journalistes scientifiques, car on constate que les questions d'intégrité se posent aussi chez les journalistes.

L'OFIS est un département du Hcéres logé dans un étage de son bâtiment et bénéficiant de son aide, p.ex. pour recruter un.e juriste. Pour le poste de direction, une commission avec la participation de membres du conseil du Hcéres examinera les candidatures : cette personne doit être personnel de l'ESR en activité (détachement), donc fonctionnaire.

Remarques et questions

Pour le conseil de l'OFIS, c'est très bien de donner la priorité aux personnels en activité car ce sont eux qui affrontent les problèmes et réfléchissent aux solutions dans le contexte d'aujourd'hui. Mais seulement des chercheurs ou EC semblent être envisagés, tandis que les IT sont très souvent en première ligne de par leur positionnement dans la hiérarchie ou par leur spécialité (p. ex. TIC ou *big data*). Leur point de vue serait très profitable si l'OFIS veut s'attaquer aux questions concrètes. Vous devez les inclure, surtout qu'il vous reste des places.

L'OFIS doit être en relation avec les agences de financement et d'appels à projets comme l'ANR. L'expérience d'examen des dossiers soumis à l'ANR montre que certains n'hésitent pas à mentir pour être retenus. Pour la première fois cette année, au CNU, on a constaté des falsifications flagrantes (p.ex. fausses directions de thèses) de la part des candidats à la PEDR. [Ces intervenants semblent découvrir la poudre ! Quand nous critiquons les processus de sélection de l'ANR et dénonçons les dérives possibles engendrées par la PEDR, il n'y avait pas grand-monde avec nous...](#)

La pression à la publication doit être prise en compte car elle peut nuire à l'intégrité et a des conséquences néfastes sur les chercheurs individuellement : certains pensent que publier le moindre petit résultat changera la face du monde !

« Intégrité scientifique » est un pléonasme. Il n'y a pas de crise de confiance entre les scientifiques et les citoyens, mais les TIC font qu'aujourd'hui tout est rendu public très rapidement : certains semblent découvrir ce qui existait déjà. L'OFIS doit s'atteler à diffuser les bonnes pratiques, donner à voir ce qui est positif : crainte qu'il ne contribue à la suspicion généralisée. À prendre en compte : la pression des éditeurs lucratifs qui gagnent de l'argent sur notre dos, ainsi que celle des réseaux sociaux « scientifiques » comme Academia qui utilisent notre travail sans nous demander l'autorisation : pression plus grande encore que celle des agences comme l'ANR.

Les manquements graves dans les établissements sont sanctionnés par le rectorat : passeront ils à l'OFIS ?

On peut faire un parallèle avec le monde politique où ceux qui fraudent le font « parce que tout le monde fraude ».

Il y a 5 ans, seulement 10 établissements avaient des responsables intégrité scientifique (RIS), maintenant 40 : progrès. Il existe une « loi du silence », ils préfèrent « laver leur linge sale en famille », donc seuls les cas les plus graves deviennent publics. L'intégrité doit être plus valorisée et reconnue dans la carrière des chercheurs. Là où des commissions ont été mises en place et quelques cas sanctionnés, les manquements diminuent ou disparaissent. Les sociétés savantes sont plus avancées que le monde académique, ont plus d'expérience. **Pas sûr, car certaines sont justement des repaires d'entre soi...**

(Représentant FAGE) En France, on a toujours tendance à critiquer... Pour élargir hors monde académique, vous mentionnez les journalistes, mais il faut regarder du côté des entreprises. Pourquoi ne pas intégrer des doctorants au conseil de l'OFIS ?

Réponses (sauf mention contraire, c'est Olivier Le Gall qui répond)

La remarque sur les IT est judicieuse, on note et on essaiera d'en tenir compte.

Tout à fait d'accord avec les remarques sur la pression subie par les collègues : c'est pourquoi j'ai mené le travail sur les « preprints », dont la reconnaissance est désormais actée, j'en suis donc fier ([cf. AEF 23.10.2017 « les alliances AVIESAN et AllEnvi reconnaissent les preprints comme une forme recevable de communication scientifique »](#)). Quand j'évaluais les dossiers des DR à l'INRA, les « facteurs d'impact » ne comptaient pas pour moi. On peut considérer que c'est un pléonasme de parler d'intégrité scientifique, mais le besoin de codification existe et on ne peut pas toujours rester dans l'implicite. D'accord avec la « présentation positive » de la question, c'est pourquoi il faut travailler avec les référents des établissements. L'OFIS ne s'occupe pas des cas individuels ou des manquements à traiter dans les établissements, et ne deviendra pas le lieu où l'on « dénonce » les gens.

Compte tenu de la durée de la thèse (3 ans) l'intégration de doctorants est difficile, mais on verra ce qu'on peut faire.

Pour l'instant, l'OFIS n'est pas intéressé à regarder du côté des entreprises.

Les choses n'empirent pas, c'est la publicité qui est plus grande. En règle général, la communauté scientifique est saine : la preuve que, dès qu'une commission est mise en place et quelques cas sanctionnés, on constate une diminution voire une disparition.

(Cosnard) Ne pas avoir une vision idéaliste des choses : les TIC influent beaucoup, car elles facilitent certaines pratiques comme le plagiat. Avant, c'était plus difficile car il fallait aller à la bibliothèque, copier des livres etc. Aujourd'hui, une étude sur des mémoires d'étudiants a montré l'étendue des pratiques de copiage : il faut donc commencer par former les étudiants si on veut endiguer ces pratiques. Les sanctions des individus seront toujours sous la responsabilité de leur employeur.

L'existence de RIS fait partie des référentiels d'évaluation des établissements de la vague E.

3. Vague E

Calendrier : début 20 mois avant, car les organismes comme le CNRS ou l'INSERM ont leur propre évaluation avant et demandent juste une validation par le Hcéres. Il faut du temps pour échanger avec les intéressés. Organismes évalués par le Hcéres : IRSN, IRSTEA, INRIA.

Établissements et coordinations territoriales : les référentiels changent un peu suite aux conseils de l'ENQA pour mieux correspondre aux ESG : ajout de notions de responsabilité environnementale, interdisciplinarité (si les intéressés le souhaitent), intégrité scientifique, parité). Les établissements spécialisés comme le Muséum auront des référentiels adaptés.

Formations : on n'évaluera pas la future maquette, mais la place de chacune dans le projet d'établissement. Le Hcéres n'accrédite pas les formations, ni ne le souhaite : c'est le travail du ministère. L'évaluation vise à constater leur cohérence avec le projet d'établissement, car les formations ne sont pas indépendantes, chacune dans son coin. Plus de 1 000 licences et masters, 50 écoles doctorales. Seules ces dernières sont visitées.

Champs de formations : c'est l'établissement qui regroupe les formations par champ, non le Hcéres. Ce regroupement permet une évaluation avec visite sur place, impossible pour chaque formation séparément. Chaque comité de visite comprend 1 étudiant, 1 IT et 4 C/EC et 1 président.e. Le « vivier » étudiant contient près de 200 personnes, suite à un appel à volontaires. Certains étudiants n'ont pas été retenus : ils n'avaient pas compris, et pensaient que c'était pour trouver du travail au Hcéres.

Questions

(DGS de Paris-Diderot) Quand nous rédigeons notre rapport d'auto-évaluation d'établissement, les représentants du personnel l'ont critiqué car il ne donnait pas assez de place à l'hygiène, sécurité et conditions de travail. Ils ont raison : si on suit les référentiels, ce qui nous est demandé est juste la conformité avec la loi, non la description de ce qui se passe dans la pratique. L'établissement a des responsabilités dans ce domaine, cela n'apparaît pas dans le rapport d'auto-évaluation. Vous dites que c'est pour « ne pas être prescriptifs », mais vous l'êtes dans d'autres domaines, il ne faut donc pas négliger cet aspect important.

(Représentante belge) Vous avez des tas de référentiels, je plains ceux qui ont des dossiers à rédiger : combien de dossiers chacun aura à déposer (établissement, champ, formation etc.) ? Par ailleurs, l'accent pour les formations semble être sur la stratégie, le côté institutionnel, donc les aspects scientifiques, partenariats etc. sont au second plan. Pensez-vous que le système doit évoluer vers plus d'autonomie, où chaque établissement fera son évaluation et donnera sa propre accréditation aux formations ?

(FAGE) Pourquoi les comités de visite des ED n'ont pas d'étudiant, mais un « docteur qui a fini récemment sa thèse » ? Nous sommes pour un système d'accréditation par les établissements, mais l'UNEF est contre. Le Hcéres ferait juste un « contrôle qualité » et cela coûterait moins cher : évaluer près de 1 000 formations a un coût.

Réponses

Votre expérience en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail fera évoluer nos référentiels.

Notre système n'est pas aussi compliqué qu'il n'y paraît (!!!). La loi nous oblige à évaluer toutes les formations, mais comme elles sont trop nombreuses et on ne peut pas trouver suffisamment d'experts, on a demandé aux établissements de les regrouper en champs. Le nombre de champs ne dépend pas de la taille de l'établissement : l'Université de Corte qui est petite en a beaucoup plus que Marseille qui n'en a que 4. Le Hcéres n'est pas « l'inspection » des formations, les établissements ont la responsabilité du contenu scientifique etc. Il serait souhaitable que la loi change pour qu'on ne soit pas obligé d'évaluer toutes les formations, mais cela n'est pas d'actualité.

Les doctorants en fin de thèse qui pourraient faire partie des comités de visite des ED sont très occupés, il est difficile de les solliciter pour les évaluations.

Le Hcéres ne donne pas d'accréditation. En France, c'est la mission de l'État, qui organise le cadre national des formations. Cela peut paraître « technocratique » aux yeux d'un étranger, mais c'est la loi et le Hcéres ne veut pas la changer. Notre mission c'est l'expertise. Nous ne voulons pas que chaque établissement donne sa propre accréditation.

Cette réponse est donnée par le Président Cosnard. Le responsable des formations a un point de vue plus proche de la FAGE : « peut-être le ministère pourrait-il envisager de donner l'accréditation préalablement et de les contrôler ensuite ; ce serait révolutionnaire en France où tout dépend de l'État ». Mais comme il ne veut pas donner l'impression d'aller dans un autre sens que le Président, il précise que le système actuel lui convient. Ces velléités d'autonomisation sous prétexte d'économies sont dangereuses, ce ne sont pas simplement des ballons d'essai. Le représentant FAGE a l'air d'un « petit macroniste » qui avance ses pions.

Recherche : 585 UMR, dont 521 restantes (171 SHS, 188 ST, 162 SVT) et 6 UMIFRE, toutes SHS. Le nombre d'UMR diminue, mais leur taille augmente. Sont aussi évaluées : les EA, les fédérations de recherche et les CHU pour la partie recherche. Un « guide des produits et activités de recherche » par domaine disciplinaire est en cours avec la participation des intéressés. Pour les STS, les maths, les STIC et les sciences de l'ingénieur c'est déjà fait. L'économie et la gestion donneront bientôt le leur. Pour les autres domaines des SHS il faut du temps, c'est beaucoup plus difficile car les pratiques diffèrent et il n'existe pas d'outil « bibliométrique » centralisé. Pour certains sous-domaines comme la philologie, la philosophie ou les sciences de l'art, ce sera encore plus long. Nous ne voulons pas nous précipiter, ni le faire sans les intéressés.

Nous n'allons pas évaluer des « champs de recherche » dans les sites, ce sont des sables mouvants. Nous avons juste demandé aux sites s'ils pensent que cela leur apportera quelque chose : dans ce cas, nous sommes prêts à intégrer leurs ajouts dans la synthèse finale. L'Université de Lorraine a expérimenté ce processus, ça nous a aidés pour comprendre la structuration de la recherche dans les pôles.

Des synthèses nationales par secteur disciplinaire seront publiées après les évaluations d'une vague quinquennale : début par l'archéologie et les mathématiques.

Calendrier : nous avons tiré les enseignements des dysfonctionnements de la vague D, où les UMR ont été évaluées après les sites. Il faut que l'évaluation corresponde au calendrier des évalués : nous prenons contact 1 an avant pour la date et les modalités des visites, sauf en cas d'unités non encore stabilisées (fusions, changements de périmètre, créations...). Pour la vague D, les rapports doivent être disponibles en avril, car le comité national évaluera les UMR à la session de printemps à partir de mai.

Ils reconnaissent implicitement que leur « méthode d'évaluation en V » pour vérifier la conformité des UMR à la « politique de site » (évaluation des sites, puis des UMR, puis retour vers les sites) ne marche pas : quand on le leur disait, ils ne voulaient rien entendre ! C'est pareil pour les synthèses nationales : ils ne semblaient pas comprendre, quand on le leur disait, que les synthèses par site sont insuffisantes pour une cohérence nationale.

4. Politique de voyages et indemnités

2 500-3 000 experts sont mobilisés à chaque vague. Le Hcéres suit les règles du ministère et de la fonction publique en général. Quelques aménagements sont nécessaires pour le confort des experts (surtout des étrangers) et la conformité avec les règles :

- l'utilisation du véhicule personnel (après autorisation) des étrangers est indemnisée au km (0,32€/km) ce qui équivaut aux « chevaux fiscaux » français
- Le ministère considère comme « Paris » les départements 75, 92, 93 et 94 et n'accorde aucune indemnisation, même pas pour le repas, à une personne qui habite dans l'un de ces départements et participe à un comité de visite dans un autre. Le Hcéres demandera au ministère qu'ils puissent être indemnisés, après accord de la secrétaire générale. La DGSIP et la DGRI ne refuseront pas.
- Indemnisation des experts des comités d'évaluation : fixés par un décret ministériel. Si l'on compare le Hcéres et les autres agences d'évaluation étrangères, on constate que l'indemnisation est l'une des plus basses en Europe. Elle varie selon la fonction dans le comité : pour les unités de recherche, le président perçoit 900€ et les membres 200€/jour (maximum 600€). Pour les formations, le président monte à 1 000€. Pour les établissements et les coordinations territoriales, le président monte à 1 800€ et les experts à 1 000€ (sommés maximales) auxquels peuvent s'ajouter respectivement 1 200 et 600€ pour la rédaction du rapport de synthèse des coordinations territoriales. À l'international, le président perçoit 1 400€ et les experts 1 000€ maximum.

CMS (chargés de mission scientifiques) : remplacent les délégués scientifiques (qu'on appelle maintenant « conseillers ») pour les disciplines très minoritaires où avoir des délégués (détachés permanents au Hcéres pour

la durée de leur mandat) coûte cher, car il faut payer des dédommagements aux établissements. Les CMS auront des missions ponctuelles payées en cumul de salaire après autorisation de leur employeur. Pour la vague D, 43 CMS (25 délégués scientifiques en moins).

Souvent on entend évoquer le « coût » des évaluations. Mais une évaluation de qualité ne peut pas se faire aux rabais. Les instances d'évaluation des organismes pourraient très bien les faire sans autre « coût » que le paiement des missions de leurs membres...

5. Commission internationale

L'École Polytechnique du Costa Rica a demandé d'être évaluée par le Hcéres. C'est une université technologique (comme celles de Compiègne ou de Troyes en France). L'accréditation est donnée pour 5 ans, suite à la visite d'un comité de 7 membres présidé par un Belge. C'est un très bon établissement de tout point de vue, les conseils donnés concernent l'amélioration de son organisation, de la recherche et de sa politique internationale.

Compte rendu de la réunion sujétions astreintes du 31 octobre 2017

Par Jean-François Launay

ADMINISTRATION : DRH Isabelle Longin, Elisa Lamfarraj

Représentants syndicaux : JF. Launay SNTRS CGT, A. Mattei FO, X. Duchemin SNPTES

Visio : P. Figon SGEN-CFDT, F. VEZZU Sud Recherche, P. Baroni SNIRS-CGC

SNCS absent

1. Point d'actualités

I. Longin

Comme nous vous l'avions indiqué lors de la dernière réunion, nous avons sollicité le ministère afin qu'il réponde à nos questions suite à la mise en place du RIFSEEP et à l'abandon de la PPRS. Cela nous privait de support pour le versement d'indemnité des sujétions et astreintes. Nous leur avons aussi fait part de notre demande d'un décret cadre pouvant déroger au temps de travail pour notamment les missions embarquées et nous demandions aussi la possibilité d'indemniser les chercheurs et les contractuels.

Nous les avons relancé le 19 octobre en insistant sur l'urgence de la rédaction de ce décret cadre. Nous sommes toujours sans aucune réponse à ces sollicitations.

Nous avons depuis le 1^{er} septembre été interrogés par les animaliers et les serristes qui nous ont fait part de leurs inquiétudes sur la pérennité du versement des indemnités des sujétions ou astreintes par le CNRS

Lors de la réunion du 5 septembre nous vous avons indiqué que le ministère de l'éducation venait de publier une circulaire N° 0170 du 15 septembre sur la mise en œuvre du RIFSEEP pour les ITRF avec une annexe pour la prise en compte des sujétions et astreintes pour ces personnels (Annexes 2 ter).

Nous avons donc questionné l'agent comptable du CNRS sur la possibilité de procéder de la même manière au CNRS. La réponse de l'ACP a été positive ce qui va nous permettre de continuer, de manière transitoire, à indemniser le dispositif de sujétions et astreintes sans interruption à partir du premier septembre. Une instruction dans ce sens va d'ailleurs partir à destination des délégations. Je rappelle que cela est possible du fait que le support PPRS n'est pas abrogé et qu'il permettait une indemnisation forfaitaire en point d'indice pour les astreintes et une majoration d'heure pour les sujétions. De plus pendant cette période, il faut ajouter que le plafonnement de la PPRS ne sera plus impacté par le versement semestriel remplacé dorénavant par le RIFSEEP.

SNTRS-CGT

Nous vous confirmons qu'à l'OHP les agents n'ont pas reçu d'indemnités pour les nuits qu'ils ont effectuées depuis septembre et qu'ils ont saisi la DR 12.

2. Travail de nuit

I. Longin

Monsieur Launay nous a transmis un document très complet sur le travail de nuit dans les observatoires que nous venons de recouper avec les DR.

3 délégations sont concernées :

La DR 12 pour l'OHP, la DR 14 pour le Pic du Midi, la DR 16 pour le Maïdo à la Réunion

Nous avons eu la RH de la DR 14 qui a confirmé les données du document pour le Pic du Midi. Nous sommes bien au-dessus de 80 nuits avec du travail de nuit récurrent et avec des moyennes de 11h par nuit, mais qui dit moyenne dit dépassement plus large.

Pour ces agents les repas sont servis à midi par le centre et pour le soir l'UMS prend en charge le cout du repas.

Pour la DR 16 et le site Maito de la Réunion cela va de 40 à 80 nuits pour certains agents qui peuvent alors cumuler travail de jour et de nuit. Le cout des repas est pris en charge sous forme de tickets repas.

Pour la DR 12 et l'OHP est-ce que Monsieur Figon pourrait nous éclairer sur l'articulation entre les différents laboratoires qui interviennent dans le domaine ?

P. Figon SGEN-CFDT

Il a un OSU dans lequel se trouve l'institut Pythéas (UMS 3470)

L'Observatoire de Haute-Provence est un site d'observation de l'[INSU](#) du [CNRS](#) pour l'[astronomie](#), l'[environnement](#) et l'étude de l'[atmosphère](#). Il accueille des chercheurs de toutes nationalités qui utilisent ses moyens performants, [télescopes](#), [lidars](#), et [plateforme d'étude](#) de la biodiversité. Il est aussi très actif dans l'enseignement et la formation.

Il y a :

- Une partie Astronomie avec la gestion et utilisation des télescopes
- Une partie Géophysique avec la station Gérard Mégie

Pour ces deux secteurs il y a des observations la nuit et donc du travail de nuit pour les ITA car la manipulation des instruments est complexe et elle ne peut se faire sans eux

I. Longin

Nous constatons que pour ces agents qui travaillent à l'OHP, le seuil de 110 nuits est franchi et même largement pour certains. En astronomie c'est autour de 120 nuits, et pour la Géophysique nous atteignons les 180 nuits.

SGEN-CFDT

J'ai de mon côté interrogé le directeur de l'OHP qui m'a indiqué qu'effectivement nous étions sous le seuil critique pour le travail des agents et que cela était dû au sous-effectif et notamment au non remplacement des départs à la retraite.

I. Longin

Monsieur Figon vous confirmez là ce que nous avons pu lire dans le document. Nous sommes clairement dans une très forte sollicitation des agents. Toutefois nous avons constaté, ce qui est paradoxal, que dans les demandes de moyens, le renforcement des équipes n'est pas une priorité. Cela s'oppose à ce que vous avez recueilli auprès du Directeur.

SNTRS-CGT

En prenant connaissance du document et quand j'écoute l'intervention de M Figon on ne peut être qu'interloqué par la désinvolture apparente des responsables. Tout cela ressemble à du bidouillage qui s'appuie sur la bonne volonté des uns et des autres ce qui permet de faire fonctionner le système. Je voudrais quand même rappeler que nous sommes là, en présence d'agents qui travaillent uniquement de nuit qui sont donc au regard de la loi des travailleurs exposés à la pénibilité. Un suivi strict devrait être réalisé. Nous espérons que c'est bien le cas car dans un rapport de mars 2016 sur la pénibilité dans la FP il est rappelé que ne pas transcrire ou ne pas mettre à jour l'évaluation des risques dans le DUER et ne pas remplir ou mettre à jour la fiche des expositions d'un travailleur relève, même pour l'employeur public, du Pénal. En effet, en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle dû au manquement de suivi, c'est la responsabilité pénale de l'employeur qui est engagée. On peut toutefois légitimement avoir des doutes. Il apparait que les obligations sur les temps de travail et de pauses ne sont pas respectées. De la même façon il ne devrait pas y avoir un nombre de nuits maximum/an établi avec des obligations de temps travail revu à la baisse pour ces personnels. Pour nous on prend clairement des risques avec la santé des agents. Une précision encore à l'OHP, les repas du soir ne sont plus pris en charge et les agents n'ont pas d'endroit dédié ni de temps de pause défini pour se restaurer pendant leurs nuits de travail.

Aussi nous pensons que nous devons traiter ce travail de nuit au CNRS sous deux aspects.

- La santé des agents et le recadrage des temps de travail en passant sans doute par le CHSCT ou le CHRCT local
- Ensuite traiter l'indemnisation et les temps de récupération rentrant dans le cadre des sujétions et astreintes

FO

On ne peut en effet pas laisser faire n'importe quoi et il faut d'abord s'attaquer aux conditions de travail c'est la sante des agents qui importe.

SGEN CFDT

Oui il faut d'abord faire un état des lieux, voir ce dont ont besoin les acteurs sur place et une fois les choses mises à plat, voir s'il faut recruter par exemple et dans quelles conditions. A nous ensuite de faire des propositions pour la prise en compte des astreintes et sujétions.

SNTRS-CGT

Nous rajoutons que ces agents travaillent de nuit exclusivement et pour certains tout au long de leur carrière et qu'il faudra en tenir compte. Une fois tout cela éclairci nous pensons qu'il faudra comme vous l'aviez envisagé inscrire tout ou partie des sujétions dans le dur du Rifseep pour que la pénibilité de leur travail soit réellement prise en compte.

I. Longin

J'ai pris note de l'ensemble de vos observations nous allons de notre côté vérifier pourquoi la demande de poste n'a pas été une priorité et voir comment est réellement organisé le travail dans les différents observatoires et surtout à l'OHP où je n'ai pas eu tous les retours. Pour la prise en compte dans le Rifseep je vous confirme que c'était l'un de nos questionnements initiaux et qu'une fois le travail d'enquête réalisé, il faudra voir comment prendre compte ce type de travail de nuit.

Si Monsieur Launay en est d'accord, je communiquerai à l'ensemble du groupe le dossier qu'il m'a fait parvenir.

SNTRS

Pas problème

3. Prise en compte des temps de déplacement et des frais occasionnés dans le cadre des astreintes et sujétions des animaliers.

I. Longin

Dans la circulaire actuelle cela n'est pas explicitement prévu. Nous avons lors de nos recherches trouvées au ministère de la culture une circulaire du 11 janvier 2006 qui est beaucoup plus explicite et qui précise qu'il convient de considérer le temps de déplacement dans le temps de travail prise en compte pour l'astreinte.

Nous allons donc nous appuyer sur ce texte pour avancer.

4. Plongée et Plongeur

I. Longin

Bien que cela ne relève pas directement des sujétions et astreintes nous avons fait suite à l'interpellation de M. Launay sur la prise en compte des indemnités des plongeurs.

Nous nous sommes rapprochés du ministère de la culture et nous avons en effet constaté que nos indemnités étaient inférieures du double voir du triple que ceux en vigueur à la culture.

Au CNRS, elles n'ont pas été réévaluées depuis 2000. Pour une plongée jusqu'à 12 mètres elles sont d'un peu plus de 3 euros pour 7,64 € à la culture et de 4,33 € pour plus de 12 mètres au lieu de 11,46 € à la culture. A cela s'ajoute une prise en compte du temps de plongée qui n'existe pas au CNRS et un taux journalier de 10,40 € qui n'existe pas non plus au CNRS. Nous allons donc voir comment corriger ces écarts.

SNTRS-CGT

Nous voulons aussi attirer votre attention sur le fait que les plongeurs du département archéologie du ministère de la culture bénéficient d'une bonification pour leur retraite en fonction du nombre d'heures de plongées effectuées. (**Arrêté du 30 juin 1971 conditions d'exécution pour les personnels civils et militaires des services aériens, sous-marins ou subaquatiques commandes et calcul des bonifications correspondantes**) Ces bonifications s'appliquent aux agents ayant atteint l'âge légal de la retraite et s'ajoutent

aux nombre de jours cotisés pour le calcul de leur retraite à taux plein. Nous souhaitons donc que vous puissiez inscrire les plongeurs du CNRS dans cet arrêté comme a pu le faire en 85 le ministère de la culture afin que nos agents puissent bénéficier de cette disposition.

Nous avons aussi pu lire dans les conclusions du rapport de mars 2016 sur la pénibilité dans la fonction publique que le seuil de déclenchement de la pénibilité pour la plongée était de 60 plongées par an. Je vous rappelle que lors de notre dernière réunion nous avons évoqué pour certains agents plus 120 plongées par an. Nous venons d'ailleurs d'avoir hier un plongeur qui nous a indiqué que pour le seul mois d'octobre il en avait fait 30. Là encore nous souhaiterions vérifier que le suivi médical est bien réalisé et s'il n'y a pas des limites à fixer. Nous avons aussi des interrogations sur les chercheurs et qui pratiquent la plongée scientifique. Enfin nous demandons qu'une fiche métier soit établie pour cette spécialité car apparemment elle fait défaut. Cela permettrait sans doute de mieux cadrer.

I. Longin

Pour la pénibilité nous allons nous rapprocher de la culture et je suis très étonnée qu'il n'y ait pas de fiche métier.

SGEN-CFDT

Oui comment aborde t'on le cas des chercheurs. Est-ce qu'ils ont le même suivi que les ITA et leurs plongées sont-elles encadrées de la même manière. Est-ce que leur temps de plongée annuelle est comparable à celui des ITA ? Je viens de rechercher il semble effectivement qu'il n'y ait pas de fiche métier.

I. Longin

J'ai là encore bien noté l'ensemble de vos remarques. En ce qui concerne le suivi médical et notamment celui des chercheurs je vais me retourner vers le Docteur Vasseur. Il nous faudra aussi vérifier le nombre de plongées. Je vous propose d'arrêter là et de nous retrouver dans un mois, fin novembre début décembre. Je compte sur vous pour nous faire remonter les informations qui pourraient nous aider sur le sujet et nous vous tiendrons au courant de toutes les infos nous arrivant du ministère.

Fin de la réunion.