



SNTRS Informations

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

N°332 du 2 mai 2023

SOMMAIRE

- Compte rendu du CA du CNRS du 14 mars 2023
- Compte rendu du HERSC, 7-8 mars 2023

Compte rendu du CA du CNRS du 14 mars 2023

Par Dina Bacalexi

Points d'actualité par le PDG

La signature pour la vente de Meudon a lieu ce jour, « en espérant que le recours ne causera pas d'ennuis avec les promoteurs » (sic).

La visite du comité Hcéres aura lieu du 9 au 12 mai. Les élus du CA et d'autres administrateurs seront auditionnés. Le comité enverra préalablement ses questions. Sa composition est très internationale, c'est pourquoi ils ne comprennent pas le système ESR français. Par exemple, ils voulaient savoir pourquoi dans les UMR certains collègues enseignent et d'autres non. Il faut être « pédagogue » avec eux. Mais c'est l'évaluation du CNRS, non celle de l'ESR français en général.

Le CNRS a depuis 2017 le label européen HRS4R (*Human Resources Strategy for Research*) qui lui permet d'avoir des subventions européennes. Leurs représentants sont venus voir ce qui est fait au niveau RH et « ont félicité le CNRS ».

Nouveau site internet <https://carrieres.cnrs.fr/> où sont rassemblées toutes les infos sur les métiers, les carrières et l'attractivité. On a du mal à recruter notamment des IT en Île-de-France, vu le coût élevé de la vie.

ERC « consolidation » : le CNRS est dans la moyenne, « c'est très bien ».

Journée internationale des droits des femmes : journée d'étude en ligne le 10 mars avec la participation de près de 500 personnes. [Elle était très bien et assez diversifiée, même si elle a accordé une place importante aux actions officielles du CNRS.](#)

Le CNRS développe sa coopération scientifique avec le Brésil, pays qui monte scientifiquement aujourd'hui : nouveau centre commun avec l'Université de Sao Paulo. Le CNRS était présent au sommet international sur la forêt au Gabon.

Médiation : Le CNRS a apporté son expertise au documentaire d'Arte « Notre-Dame de Paris, le chantier du siècle ». [Mais sur le site d'Arte, le CNRS n'apparaît pas comme partenaire du documentaire, tandis que *Le Parisien* y est...](#)

Points d'actualité par les élus

SGEN : lit une déclaration demandant d'accorder une prime aux collègues de Meudon qui ont été expulsés avec violence, mais ont quand même travaillé pour que leur déménagement se passe au mieux. Il faut le reconnaître non seulement en paroles, mais financièrement, par exemple avec du CIA en plus.

PDG : ils ont fait une excellente prestation au CA précédent ; opposés au déménagement, ils ont montré un grand professionnalisme. On envisage effectivement d'utiliser le CIA pour les remercier.

SNCS : les difficultés de recrutement sont peut-être plus grandes en Île-de-France vu le coût de la vie, mais sont générales vu les bas salaires dans l'ESR français. Le comité Hcéres doit en tenir compte.

PDG : ce n'est pas le cadre administratif que le comité Hcéres va évaluer, mais la science. L'administration et les finances sont surveillées par nos tutelles.

SGEN : pour les recrutements d'IT, il faut enfin régler la question des années de travail à l'étranger qui ne sont pas bien calculées, tandis que pour les chercheurs il existe des règles de reconstitution de carrière. Cela cause une baisse importante de la rémunération quand on entre au CNRS comme fonctionnaire. Les gens se découragent et partent. La DGRI doit régler la question. [La représentante du ministère dit qu'ils vont s'en occuper.](#)

SNTRS : déclaration de tous les élus pour soutenir Pinar Selek dont le procès se tient le 31 mars. L'élue SNTRS étant grecque, cela a une valeur de symbole : la science et la défense des libertés académiques et des droits humains rapprochent au-delà des différends et rivalités « géopolitiques » ou « ancestraux ». [Le PDG affirme que le CNRS se joindra à l'Université de Nice et aux autres défenseurs de la collègue, même s'il ne pense pas que cela fera un effet sur le régime turc.](#)

Arrêté des comptes 2022 et affectation du résultat comptable

Présentation : augmentation de la masse salariale de 4,3%. Recrutement de 309 IT par concours, 363 IT en tout. En 2022, le CNRS a payé pour la rénovation de ses bâtiments (travaux engagés avant). Les ressources des labos (agrégat 1) en augmentation surtout *via* les contrats : en général augmentation importante des ressources propres. Nous avons obtenu beaucoup plus d'argent de l'Europe que des contrats nationaux.

PDG (réponse à la question d'Alexandra Prieux [monde du travail] sur l'augmentation de la masse salariale en lien avec l'inflation et sur les dépenses énergétiques) : le point d'indice a augmenté, d'où l'augmentation de la masse salariale ; mais l'État n'a pas accordé les 36 millions correspondants. Il a accordé une subvention pour les dépenses énergétiques, mais le CNRS a été clair : pas de « sobriété » au détriment de la recherche.

SNCS : il n'y a pas de véritable augmentation des moyens des labos, et on ne peut même pas parler d'augmentation des salaires. C'est inadmissible que l'État n'ait pas accordé la somme pour le 3,5% du point d'indice. Encore une fois le CNRS régresse.

SNTRS : on nous présente comme positive l'augmentation des ressources propres, surtout grâce à l'argent des programmes européens. Outre notre opposition à cette façon d'augmenter les moyens des labos, on remarque que le financement européen est plus difficile à obtenir et bien plus sélectif que les programmes nationaux type ANR : beaucoup d'argent qui va à peu de labos/personnes. Par ailleurs, au moment où on voulait nous faire passer la LPR, on avait utilisé la « carotte » de l'augmentation du taux de réussite ANR à 30%. Or on en est loin. L'augmentation des ressources propres est conséquente, les postes précaires créés ainsi au détriment des titulaires l'est aussi : 2021 + 3, 2022 + 312, tandis que – 168 ETPT de titulaires. Il est dit que les postes précaires créés ne compensent pas les pertes. Nous l'avons dénoncé lors du BI.

PDG : les programmes européens sont très bien car ils rapportent beaucoup d'argent.

Alban Hautier (représentant État) : le taux de réussite n'allait pas augmenter tout de suite à 30%, l'engagement était pour toute la période d'application de la LPR et nous allons l'honorer à terme, pas d'inquiétude.

SGEN : « crédit d'impôt recherche collaborative » = ?

Rép. : réduction de 50% des dépenses des entreprises pour leur coopération scientifique avec les organismes de recherche. Concerne le R&D des entreprises et est plafonné à 6 millions.

Vote : 3 non (SNCS, SNTRS), les autres oui.

Budget rectificatif 2023 n°2

Hautier : c'est une bonne chose que les sommes à reporter se réduisent. Mais pourquoi les labos ne dépensent-ils pas tout leur argent, de sorte de ne pas avoir à faire ce report ?

PDG : le CNRS a décidé de fonctionner ainsi pour faciliter les labos.

SNTRS : nous sommes favorables à ce mode de fonctionnement et pensons que la science nécessite cette souplesse ; d'ailleurs, nous avons demandé, lors du budget initial, de séparer cet item dans la délibération pour avoir « le plaisir » de voter pour. Nous demandons la même chose pour le BR2. Nous constatons en effet qu'il n'a rien de « rectificatif » au sens propre du terme et qu'il s'inscrit dans la logique d'austérité du BI.

2 votes : BR2 : 3 contre (SNCS, SNTRS), 3 abstentions (SGEN, SNPTES), les autres oui.

Report : tous oui.

Bilan des Assises des mathématiques

Par Christophe Besse (INSMI) : 14-16 novembre ; enregistrements et matériel en ligne <https://www.assises-des-mathematiques.fr/> Les actes seront bientôt publiés.

Les mathématiques sont « un bien culturel à partager ». L'étude d'impact économique¹ montre que 3,3 millions d'emplois (18% du PIB) sont liés aux maths en 2019. Le Brésil et le Chili ont imité la France et fait des études

¹ https://documents-assises.pages.math.cnrs.fr/articles/resume_impact/Resume_Impact_leger.pdf et

similaires. Deux universités françaises dans le classement de Shanghai 2022 pour les maths : Paris-Saclay et Sorbonne Université, preuve de l'excellence de la formation et de la recherche. La France est deuxième après les Etats-Unis en médailles Fields. Malgré cette excellence, moins de candidats que de postes depuis 10 ans au CAPES et depuis 2013 à l'agrégation. Les femmes sont minoritaires en maths, c'est pourquoi aux Assises des doctorantes ont été invitées à présenter leur travail.

Le nombre d'étudiants augmente de 6% (2012-2020) ; celui des chercheurs et enseignants-chercheurs baisse de 8% ; les postes ouverts aux concours baissent aussi de 20% (2000-2020).

SNTRS : c'est bien de faire un effort pour les femmes, absentes du comité d'organisation (cf. notre remarque au CA lors de la présentation précédant l'ouverture des Assises). Mais il aurait fallu prévoir un module spécifique pour les femmes en maths : à l'agrégation, les femmes sont absentes des premières places ; la limite d'âge pour les médailles Fields désavantage les femmes. Vous n'avez toujours pas intégré l'histoire des mathématiques, même si vous parlez de « bien culturel ». On constate que les inégalités de genre sont importantes en maths comme en philo, deux disciplines qui servent comme outils de sélection dans le système scolaire français encore aujourd'hui.

Jean Dalibard : le nombre de filles en maths se réduit au lycée depuis la réforme du baccalauréat. Il faut des indicateurs pour mesurer la place des filles et femmes en maths pour constater des progrès s'il y en a.

SGEN : pourquoi le nombre d'enseignants en maths baisse tandis qu'il y a plus d'étudiants ?

Sophie Paturle (domaine socio-éco) : pas d'évolution de la parité depuis 20-30 ans, inquiétant ; les entreprises aussi y travaillent et ont besoin d'encouragement ; les indicateurs c'est bien, mais l'action c'est mieux pour la parité.

Réponses Besse : oui aux indicateurs ; oui à la poursuite des efforts pour la parité, d'accord avec les remarques du SNTRS, mais il faut aussi tenir compte de la diversité notamment sociale pour ne pas reproduire les inégalités. Les deux groupes, enseignants et étudiants, n'augmentent pas avec la même vitesse.

PEPR (programmes et équipements prioritaires de recherche)²

Ils s'inscrivent dans la stratégie de développement industriel et technologique « France 2030 » et sont financés avec 3 milliards d'€ (2 pour les PEPR accélérateurs et 1 pour les exploratoires). Le CNRS pilote ou co-pilote les PEPR accélérateurs (nationaux), qui ne sont pas le résultat des réponses à des AAP, mais sont menés par des consortia déjà identifiés travaillant sur les domaines prioritaires stratégiques (cf. liste sur le site). Les exploratoires répondent à des AAP. Le financement se fait par contrat entre l'établissement coordinateur et l'ANR qui suit les PEPR.

SNCS : quel rapport avec les programmes existants comme les GDR ? Quelle place auront les CSI et le CS dans les PEPR (prospective scientifique) ? Comment et par qui les PEPR seront-ils évalués ?

SNTRS : d'accord avec le SNCS sur les CSI et CS, ajoutons aussi les sections du CoNRS qui étudient la conjoncture. Les PEPR sont une énième brique dans un système déjà très complexe qui ajoute à chaque fois une pièce de plus et le rend encore plus illisible : on avait les labex/Idex, après les labex on a eu les EUR etc., maintenant on a les PEPR. À chaque fois, on a des programmes répondant à des « défis » fixés en haut lieu ou émanant de l'Europe (H2020, et maintenant Horizon Europe), en dehors de la communauté. On se demande quelle place restera-t-il pour la recherche fondamentale, et pour celle non pilotée d'en haut qui choisit ses thématiques en autonomie.

SNCS : nous avons appris que leur préparation et leur fonctionnement sont « top down » sans participation des collègues, parfois avec des méthodes autoritaires. Si certains sont destinés à durer longtemps, cela ne doit pas se faire sans évaluation.

Réponses PDG : les PEPR rapportent beaucoup d'argent, ce qui profite aux labos ; on doit plutôt être satisfaits si on se plaint du manque de moyens. Ceux qui ont réussi à en avoir sont évidemment contents et les autres critiquent. Quand le CNRS pilote, il choisit ses thématiques (cf. site) : vous serez tous d'accord qu'elles sont prioritaires. Il faut voir le côté positif des PEPR. Le « E » signifie « équipements » est très important pour nous, car ces

https://documents-assises.math.cnrs.fr/articles/etude_impact/Impact_economique_des_mathematiques.pdf

² <https://www.cnrs.fr/fr/pepr>

investissements se font aujourd'hui tandis que les équipements vont rester. Les PEPR ne nous empêchent pas de continuer notre recherche et de choisir nos thématiques.

Réponses DGDS : les PEPR ont permis de sortir des tiroirs des projets dormants dont certains élaborés suite à des GDR (p. ex. PEPR quantique suite au GDR quantique). Les CSI ne sont pas dans le coup car les PEPR sont interdisciplinaires. Le CNRS a appris à les gérer en collaboration avec les universités et l'industrie.

Claire Giry (MESR) : le premier aspect positif sont les investissements conséquents. Les thématiques : vous avez l'impression qu'elles viennent « d'en haut » mais elles répondent à des enjeux majeurs pour la société. Vous critiquez l'ajout d'une structure de plus, mais elle est indispensable pour répondre aux défis majeurs pour nous. Nous comptons sur les organismes de recherche pour bien les coordonner. *On note le glissement sémantique : elle parle d'importance « pour la société », mais finalement avoue que ce sont des thèmes importants « pour eux » (= le gouvernement).*

Point non soumis au vote.

Création de la mission programmes nationaux du CNRS (MiPN)

Elle coordonnera les programmes nationaux : recrutera des *program managers*, s'occupera de la communication et de la valorisation. Elle sera rattachée au DGDS. *Présentée comme une structure administrative, elle pourrait faire aussi du suivi scientifique et de l'évaluation, ce qui n'est pas dans les documents soumis au CA, mais a été furtivement évoqué lors du débat oral. Et la réponse sur la prospective le confirme.*

SNPTES : quel type de personnel sera recruté ? encore des précaires ? ou bien des NOEMI ? où allez-vous les mettre ? Il n'y a pas de locaux disponibles ici, au siège. Quel suivi financier ?

SGEN : vous avez parlé de suivi scientifique, mais si l'ANR intervient, elle assurera ce suivi. Comment ? Comme un programme ANR « classique » ?

SNCS : on ne conteste pas le fait que le CNRS pilote des programmes nationaux, mais la MiPN doit tenir compte des expériences de tels programmes qui existent déjà à l'IN2P3 et l'INSU, ne pas recommencer à zéro. Sera-t-elle chargée de la prospective scientifique ? Comment sera-t-elle financée ? Il faut de la transparence.

Réponses PDG : on recrutera des CDD ; la MiPN s'occupera de la prospective. Le financement sera transparent, il ne faut pas sous-entendre qu'on vous cache des choses.

Vote sur la MiPN : 4 abstentions (SNCS, SNPTES, SNTRS), les autres oui.

Participation du CNRS aux organismes dotés de personnalité morale

Cela représente une somme de 450.000€ à peu près. Ce sont diverses associations scientifiques ou culturelles (statut de GIP pour la plupart) auxquelles le CNRS participe financièrement ou non. La somme la plus élevée est de 262.560€ annuellement à l'IPEV (Institut Paul-Émile-Victor).

SNPTES : lors du précédent mandat, on avait dit que le CNRS ne participerait pas à des SCIC (sociétés coopératives d'intérêt collectif) qui offrent des services en échange de rémunération, c'est-à-dire font du commerce. Est-ce toujours le cas ?

Réponse : oui, le CNRS ne participera toujours pas à des SCIC.

Vote : tous oui.

SATT : ERGANE et LUTECH

ERGANE : pertes 16,8M€ et recapitalisation 16,3M€.

LUTECH : pertes 7,9M€ et recapitalisation 8M€.

Le PDG et le DGI présentent le sujet comme récurrent au CA et réexpliquent le mécanisme.

SNTRS : à sujet récurrent, intervention récurrente. Nous demeurons opposés à ces structures de droit privé et considérons que la valorisation de notre recherche est une mission de service public. Le CNRS a la filiale Innovation et des services partenariat-valorisation dans les DR qui font très bien leur travail. Les SATT recoupent en partie ce travail et en plus elles sont déficitaires depuis leur création, de sorte d'avoir toujours besoin de recapitalisation. Certes, l'argent ne sort pas des caisses du CNRS et on nous dit que nous avons « gagné » quelques 4 millions d'€ par les SATT. Il ne manquait plus que le CNRS perde de l'argent ! Cependant, cette somme est dérisoire face à celles de la recapitalisation. On ne voit pas pourquoi il faut gaspiller ainsi l'argent public. D'ailleurs, ce modèle économique et en général le travail et le fonctionnement des SATT est critiqué dans un rapport du sénateur Philippe Adnot (2017) qui n'est pourtant pas opposé aux SATT : elles ne sont pas si parfaites que ça. Un collègue de Strasbourg nous a dit que l'Université de Strasbourg « sous-traite » ses contrats à la SATT Conectus Alsace, tandis que le CNRS a refusé de le faire. Nous espérons que cela tient toujours et pour toutes les SATT, car elles prélèvent une commission.

Alexandra Prioux : réponse du point de vue d'une entreprise. Quand nous collaborons avec les organismes de recherche, nous ne savons pas exactement à quels services nous devons nous adresser et quand il s'agit de plusieurs d'entre eux, nous ne pouvons pas faire le tour de tous. Les SATT sont pratiques pour nous car on y trouve tout ce qu'on veut au même lieu et elles s'occupent de tout.

Pierre-François Fournier (socio-éco) : Conectus Alsace est la meilleure SATT. Le monde socio-économique cherche à chaque fois la meilleure façon de collaborer avec le monde de la recherche. Il faut du travail, du temps et de la programmation pour que les SATT marchent bien.

Sophie Paturle (socio-éco) : nous travaillons avec les SATT car elles sont des intermédiaires de qualité.

SNCS : nous partageons l'appréciation négative du SNTRS sur les SATT.

SNPTES : les SATT emploient-elles du personnel CNRS ? **Réponse** : non.

Vote : 4 non (SNCS, SNPTES, SNTRS), 2 abstentions (SGEN), les autres oui.

Cession de participations financières

La Caisse des dépôts et consignations a averti le CNRS qu'il avait un portefeuille de titres de diverses entreprises issus de legs anciens. La cession des titres rapporte des ressources propres non fléchées (près de 8 millions) et une somme dédiée selon les légataires à la recherche sur le cerveau et le cancer.

Le CA doit délibérer pour la cession de 4 titres qui contiennent des actions Hermès, LVMH, BBR OPPORTUNITE et OSTR SRI CASH dont la valeur au 19.12.2022 est de 9.281.786€.

Vote : 1 abstention (Hélène Valade qui travaille à LVMH), les autres pour.

Fondation CNRS

Une partie des sommes issues de la cession sera versée à la Fondation pour des recherches sur les deux thématiques, cerveau et cancer, selon la volonté des légataires.

SNCS : nous sommes toujours opposés à cette façon de financer la recherche publique.

SNPTES : nous sommes très sceptiques sur l'utilité de la Fondation, et cela n'est pas une critique sur les personnes qui y travaillent ou sur la gestion de l'argent.

SNTRS : nous aussi sommes opposés à ce mode de financement. Vous nous avez dit vouloir développer le mécénat scientifique comme dans le monde anglo-saxon et avez fait le parallèle avec le mécénat artistique, mais pour nous ce n'est pas du tout la même chose. D'ailleurs, là où c'est la règle, ce n'est pas sans problèmes. Quant à la « volonté des légataires », dans le document nous lisons seulement que les testaments concernés mentionnent la thématique scientifique : le CNRS pourrait donc ne pas passer par la Fondation et respecter cette volonté.

Réponse PDG : le mécénat scientifique est très bien. Mais nous n'affectons pas automatiquement chaque don ou legs à la Fondation, nous faisons des choix.

Vote : 4 contre (SNCS, SNPTES, SNTRS), les autres oui.

Cession d'une partie du Centre Gergovia à Clermont-Ferrand

Locaux en indivision avec l'université : une partie du 5^e étage et 10 lots de parkings au sous-sol. Ces locaux sont vides car les labos qui les occupaient ont déménagé depuis un moment et que l'université n'en a pas l'utilité. Le CNRS a demandé à tous les Instituts, mais personne ne s'est manifesté. Le CNRS et l'université ont décidé de vendre à la FERDI (Fondation pour les études et les recherches sur le développement durable), reconnue d'utilité publique, dont l'université est membre de droit, qui a d'autres locaux dans ce bâtiment et voulait acheter. Le prix est la valeur vénale fixée par les domaines. La somme : 1.223.640 pour l'université (72%) et 475.860€ pour le CNRS (28%).

SNPTES : il faut marquer le prix dans la délibération pour ne pas se faire avoir comme pour Meudon. Qu'on ne vienne pas par exemple nous dire après que les prix ont baissé.

SNTRS : d'accord avec le SNPTES. Pour Meudon, on a trouvé le moyen de le faire et on a même interrompu la séance pour ça.

Réponse : on le fera, mais la somme n'est pas si importante que pour Meudon.

Vote : tous oui.

Rapport annuel du comité d'audit interne (CAI)

Présentation par Hélène Cazaux-Charles, présidente du CAI : les missions de l'année : activités de contrôle interne à forts enjeux au sein des unités de recherche ; délégation régionale Paris-Centre (DR2) ; Délégation régionale Provence et Corse (DR12) ; Délégation régionale Hauts-de-France (DR18) ; sécurité des personnels à l'étranger. Les activités consultatives et de conseil : les plateformes ; la communication ; les bureaux à l'étranger. L'audit a pour but de donner des conseils et de faire des recommandations. Parfois les délégations elles-mêmes le demandent pour s'améliorer.

PDG : la CAI a changé et son rôle est positif. Ceux qui demandent l'audit peuvent ne pas être d'accord avec la direction. Le CAI est indépendant.

SGEN : quand les délégations vous appellent, faites-vous un suivi pour savoir comment elles appliquent vos recommandations ? Le CAI peut-il s'autosaisir ? **Réponse** : oui x2.

SNTRS : le rôle de conseil est positif et la lecture du rapport nous apprend beaucoup de choses. Mais nous sommes étonnés de lire dans la partie sur la communication qu'il faut donner « de la visibilité à la "marque" CNRS » car nous ne considérons pas notre établissement comme une « marque » : la réputation du CNRS se fait grâce à la qualité de son travail connu partout, ce n'est pas un « produit » commercial. Quant à la « fierté d'appartenance » au CNRS mentionnée au même paragraphe, cela n'est pas automatique : on sera d'autant plus « fiers » qu'on se sentira écouté et bien traité, que notre travail sera reconnu. Ceci est en lien avec la maltraitance des collègues de la DR19 lors de la fusion avec la DR16 et bien sûr celle des collègues de Meudon. D'où le besoin de reconnaissance, y compris matérielle, dont il a été question au début de ce CA.

Réponse PDG : pas du tout d'accord avec votre vision de la « marque ». Il existe une « marque CNRS » qui est connue et reconnue, y compris à l'international. Notre fierté découle de la notoriété de cette marque. **Point non soumis au vote.**

Compte rendu du HERSC, 7-8 mars 2023

Présents : Albanie, Allemagne, Belgique (syndicat flamand), « Chypre » (syndicat turco-chypriote), Danemark, Estonie, Finlande, France, Irlande, Italie, Kosovo, Lituanie, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Roumanie, Serbie, Suède.

France : 1 FERC-CGT, 4 FSU (2 SNCS, 1 SNESUP, 1 SNES).

Autres participants : Maria Bragança (EQAR, *European Quality Assurance Register*) ; Pauline Ravinet, Dario Capezzuto et Jean-Emmanuel Faure (Commission européenne); Susan Flocken (SF) directrice du CSEE ; Agnes Roman (AR), Leonardo Ebner et Ekaterina Efimenko, secrétariat du CSEE ; Sonia Girt pour l'Internationale de l'éducation (IE).

Rappel : le HERSC n'est pas décisionnel, il propose et discute les orientations du CSEE. Le HERSC est présidé par Rob Copeland (RC), de UCU (*University and College Union*), Royaume-Uni.

Ordre du jour

1. Préparation de la rencontre interministérielle de suivi du processus de Bologne (BFUG), Tirana, mai 2024 : plénière, suivie de 3 groupes de travail sur la préparation du communiqué du CSEE
 2. Emploi de qualité dans l'ESR (enseignants et chercheurs) : présentation du syndicat norvégien NAR ; présentation du « cadre européen pour le développement des carrières des enseignants et chercheurs » par la Commission
 3. Évaluation de la recherche : l'initiative européenne COARA (*Coalition for Advancing Research Assessment*) ; débat sur l'éventuelle participation du CSEE
 4. Journée internationale des droits des femmes : le CSEE sur l'égalité de genre ; solidarité avec Pinar Selek ; 3 exposés de cas : Albanie (FSASH), Suède (SULF) et France (Ferc-CGT)
 5. Politiques européennes : priorités concernant l'éducation et la recherche
 6. Travail de l'IE
 7. Questions diverses : le « serment des docteurs » en France (SNCS et SNESUP-FSU)
-

Avant l'ouverture des travaux, RC a fait l'éloge des mobilisations en France pour les retraites (le 7 mars) et souligné l'importance du sujet pour tous les syndicats européens.

1. Préparation de la réunion BFUG 2024

AR : la Russie a été suspendue du BFUG. La précédente rencontre interministérielle, en 2020 à Rome, a abouti à un communiqué signé par tous les pays. Le CSEE en avait publié son propre « appel aux ministres », portant nos revendications. Pour 2024, le premier brouillon de l'appel du CSEE est soumis aux amendements des syndicats jusqu'à fin mai. La version « zéro » du communiqué officiel sera connue en septembre. Le CSEE la diffusera aux membres du HERSC. Elle sera discutée au prochain HERSC, où sera aussi validé l'appel définitif du CSEE aux ministres.

Valider cet appel le plus tôt possible est important car les syndicats pourront l'adapter aux revendications nationales et l'utiliser pour interpeler les représentants de leur ministère aux travaux préparatoires du BFUG (liste par pays fournie par le CSEE).

SF : les décisions de la conférence du CSEE de Liège (les 10 points) sont un guide. Ce n'est pas une campagne centrale du CSEE, mais une déclinaison par syndicat/pays. Il faut donner une valeur égale à l'enseignement et à la recherche, car dans plusieurs pays seule la recherche a une place « prestigieuse » : la conséquence est la dévalorisation de l'enseignement sur le plan des rémunérations et des conditions de travail.

Groupes de travail

Question : quels sujets faut-il inclure dans l'appel du CSEE aux ministres ?

G1 : sécurité de l'emploi et réduction de la précarité ; carrières et promotions ; **salaires** attractifs pour que les jeunes viennent à l'ESR, car il faut d'abord les attirer avant de réfléchir sur comment les garder.

Les retraites du personnel ESR est un sujet majeur en Europe, en lien avec la mobilité : comment sont calculées les pensions tenant compte des années de travail dans un autre pays que celui où on est titularisé.

Financement de l'ESR : certains membres du groupe sont pour les co-financements public-privé car le privé peut fournir de l'argent pour une recherche « compétitive ». Mais le SNCS-FSU rappelle que nous avons besoin de coopération et non de compétition.

L'enseignement en ligne, tendance montante qui met les enseignants sous pression, est préoccupant et entraîne des difficultés d'apprentissage.

G2 (participation de la Ferc-CGT, du SNES-FSU et d'un membre du SNCS-FSU) : les **libertés académiques** doivent être liées au **financement** stable et adéquat de l'ESR.

Il ne doit pas être possible de contourner les syndicats et les accords collectifs : pas de « négociations individuelles » avec les directions pour obtenir des avantages personnels.

L'enseignement en ligne pose la question de la propriété intellectuelle. La science ouverte ne doit pas servir de prétexte pour spolier ou surveiller les enseignants. Ce mode d'enseignement ouvre la voie à **la privatisation** : les EdTech offrent des « solutions » au nom de la liberté de choisir ses outils de travail et se présentent comme des champions de « la qualité ». Ils attirent ainsi des collègues et des étudiants. Le **harcèlement en ligne**, commencé lors des confinements, a pris des dimensions inquiétantes.

Ferc-CGT (soutenue par le SNES-FSU) : les communiqués n'ont aucune valeur sans « dialogue social », sans reconnaissance des syndicats comme interlocuteurs valables. Or dans certains pays comme le nôtre on a « un monologue social », les syndicats se heurtent à un mur. Ces communiqués comportent des avancées avec lesquelles on ne peut qu'être d'accord. Mais les signataires savent que rien ne les oblige à les appliquer. Pire, leur politique est souvent à l'opposé de ce qu'ils ont signé. **Il faut imposer la reddition des comptes et des sanctions.** Le Danemark propose **l'exclusion du BFUG**.

Égalité de genre, mais aussi **diversité sociale** dans l'ESR.

Les ODD (objectifs du développement durable, Agenda 2030 de l'ONU) dans l'ESR.

Lien entre **recherche fondamentale et appliquée, recherche publique et privée ; harmonisation des salaires** par le haut pour ne pas perdre les jeunes.

G3 : ajoute aux sujets des G1 et G2 **l'évaluation** et le lien avec les libertés académiques, ainsi que **la mobilité du personnel** en Europe avec un financement adéquat, comme pour la mobilité étudiante.

2. Emploi de qualité et carrières dans l'ESR

Étude (2022) sur l'attractivité des carrières dans la recherche présentée par NAR

Mot d'ordre général : « pas de recherche sans chercheurs ». La recherche est l'un des rares métiers où les risques sont supportés presque exclusivement par les individus.

En 2018, un livre blanc considérait la recherche comme une question majeure pour le pays. Quatre ans après, la situation a empiré.

Seulement 1 post-doc sur 5 recommande aux plus jeunes de faire carrière dans la recherche. Plus inquiétant : **1 titulaire sur 3 s'est déjà porté candidat à un poste hors monde académique ou pense le faire**, même si tous disent aimer la recherche. **71% des non-titulaires voudraient continuer dans la recherche, mais seulement 1 sur 10 pense pouvoir y être titularisé.**

Raisons de rester : liberté ; intérêt du travail ; métier pour lequel on a été formé.

Raisons de partir : financement incertain ; pressions ; bas salaires ; manque de stabilité et de perspective de carrière.

Des changements à venir en Norvège (peut-être positifs) : révision des politiques publiques qui pourrait réduire le nombre des précaires ; campagne sur la réduction du temps de travail ; nouvelles règles d'évaluation en conformité avec la science ouverte (et COARA) et non plus avec le « publier ou périr » qui a « mené dans une impasse » selon l'aveu même du président de Science Europe.

Conclusion : le financement de la recherche est le point central.

Cadre européen pour les carrières des chercheurs, présenté par la Commission Généralités (par Pauline Ravinet)

Le personnel de l'ESR est une priorité pour nous, sa contribution au changement est essentielle. Nous reconnaissons que l'ESR est une compétence nationale, c'est pourquoi nous faisons seulement des recommandations. Elles sont destinées aux pays et aux établissements, c'est pourquoi vous, les syndicats, vous pouvez ne pas les connaître.

Aujourd'hui, le personnel accomplit les tâches les plus diversifiées : innovation, numérique, lien recherche-société etc., en plus du travail de recherche proprement dit. Mais ce n'est pas suffisamment pris en compte pour les carrières, c'est pourquoi la Commission veut améliorer le système et d'abord accorder une reconnaissance égale à l'enseignement et à la recherche.

Nous souhaitons augmenter la mobilité et la coopération entre chercheurs des pays européens. Les carrières doivent être « flexibles » et les liens avec l'écosystème de l'innovation resserrés. Tout cela demande du temps, de l'argent et de la reconnaissance.

Propose un plan 2023-2024 pour les carrières des chercheurs, en synergie avec le plan européen. Des études préparatoires sont en cours, y compris avec l'OCDE.

[L'OCDE a publié une étude sur la précarité dans l'ESR considérée comme inquiétante \(p. ex. 77% en Allemagne\). Ses conclusions concordent avec celles des syndicats : soutien aux jeunes en leur offrant des postes stables, attention particulière aux femmes.](#)

Le plan européen pour les carrières dans la recherche (par Dario Capezzuto)

Dans le cadre de l'ERA (*European Research Area*), le plan doit promouvoir la « circulation des talents » en Europe et soutenir l'attractivité des carrières dans et hors monde académique. Suite à des consultations avec « les intéressées », un document technique a été finalisé. Les remarques du CSEE ont été prises en compte.

La question de la retraite, liée à la mobilité intra-européenne, est effectivement capitale, mais RESAVER offre une bonne solution ([attention, le fonds de pension RESAVER revient, après qu'on a réussi à le marginaliser !](#)).

Les points du plan : définition des métiers de la recherche ; reconnaissance des différents parcours ; recrutement et conditions de travail ; qualification « intersectorielle » y compris pour l'entrepreneuriat et l'innovation ; progression des carrières ; mobilité intra-européenne ; observatoire des carrières.

ResearchComp : cadre européen des compétences du chercheur, 7 domaines. On doit être compétent aux 7, mais pas obligatoirement au même niveau : faire de la recherche ; administrer la recherche ; gérer les outils de la recherche ; avoir un impact ; travailler avec d'autres ; gérer sa personne (*self-management*) ; avoir des aptitudes cognitives.

[Le CSEE insiste sur la prise en compte des syndicats et le respect des accords collectifs.](#)

[Le CSEE pense que les moyens mis en œuvre ne créent pas un environnement de travail attractif pour les jeunes. Avant de penser aux débouchés hors monde académique, il faut une recherche publique de qualité et le respect des libertés académiques. La Commission doit demander aux États un rapport sur l'amélioration des carrières et des conditions de travail à la fin de la période de 5 ans fixée par le plan. Ces rapports doivent être rédigés après consultation des syndicats.](#)

[Ajouts du CSEE : aucune discrimination à l'embauche ; mobilité ouverte à tous ; salaires adéquats ; financement de la protection sociale ; soutien à l'entrepreneuriat seulement pour les chercheurs et doctorants qui le souhaitent ;](#)

révision des critères d'évaluation ; formation continue ; le système de *tenure-track* doit évoluer vers des postes stables pour le plus grand nombre ; investissement public, y compris européen.

Débat

SNCS-FSU : les conditions de la recherche en France ont empiré par la faute de la Commission. Si elle veut vraiment améliorer les carrières des chercheurs, il faut commencer par tenir compte à leur juste valeur pour la retraite des années de post-doc faites dans différents pays européens. Ce n'est pas le cas aujourd'hui.

Ferc-CGT : vous voulez encourager l'insertion dans un « écosystème » hors monde académique. Notre confédération est pour la coopération équilibrée entre recherche publique et privée, en vue de création d'emplois et d'industrialisation. Mais vous semblez ignorer qu'il n'y a pas d'innovation sans recherche fondamentale notamment publique. Si cette dernière n'est pas soutenue, on subit une fuite des cerveaux et de l'argent public vers le privé. Pour coopérer, il faut des chercheurs. Or le privé licencie les chercheurs et ferme les labos : il profite de la recherche publique, qu'il utilise comme un sous-traitant. Vous ne proposez pas de solution à ce problème qui s'aggrave.

SNESUP-FSU : d'accord avec la Ferc-CGT. Le maître mot : « coopération ». Vous devez vous préoccuper des liens entre université et recherche, l'université n'est pas seulement un établissement d'enseignement. « Il faut ré-enchanter l'université ».

Finlande : l'Europe a de l'argent, mais vous ne faites que des recommandations sous prétexte de compétence nationale. La recherche attractive dépend du financement.

Réponses

La Commission n'a pas vraiment les moyens d'obliger les États à appliquer les recommandations. De plus, il est difficile d'agréger des données au niveau européen. C'est pour cela que nous travaillons avec l'OCDE qui veut aussi des données globales. Parfois des États nous reprochent de nous mêler de leurs compétences nationales comme pour la question des retraites des chercheurs, qui doit être réglée au niveau européen même si c'est une compétence des États.

Notre plan est ambitieux et vise à améliorer les carrières, les retraites et la mobilité. C'est pourquoi nous espérons le faire passer avant la fin de ce semestre européen.

Nous comprenons ce qui est dit sur la coopération public-privé, mais notre but est de créer un écosystème « sain » et de former les doctorants pour aller vers le privé : c'est pourquoi ils doivent avoir les compétences nécessaires. Nous ne favorisons pas plus le privé que le public : les carrières doivent être améliorées dans les deux cas.

3. Évaluation de la recherche (COARA)³

Présentation de COARA (par Jean-Emmanuel Faure)

Pourquoi une réforme de l'évaluation ? Pour répondre aux demandes des chercheurs, tenir compte des évolutions liées surtout à l'interdisciplinarité et au numérique, en finir avec le mauvais usage de la compétition et des « proxys » (h index, facteur d'impact, classements des établissements...), promouvoir la qualité, le partage et la coopération.

Le processus qui a abouti à l'accord COARA a duré de novembre 2021 à décembre 2022. L'équipe préparatoire a été composée par : l'EUA (*European University Association*), Science Europe, la Commission, et une chercheuse experte. Des institutions de recherche et des États ont contribué *via* le Forum de l'ERA (*European Research Area*).

Les principes : l'évaluation des chercheurs, de la recherche et des établissements de recherche doit tenir compte de la diversité des résultats, des pratiques et des activités. Les critères ne doivent plus être formels visant à trouver « des chercheurs excellents en tout point » ; il faut un « usage responsable des indicateurs quantitatifs ». Nouveaux critères basés sur des recherches et des données concernant l'évaluation⁴.

487 signataires de 41 pays (au 6 mars) : 63% universités, 11% établissements de recherche, 9% agences de financement, 8% académies et sociétés savantes, 7% organisations à but non lucratif impliquées dans l'évaluation

³ <https://coara.eu/about/>

⁴ Les 10 engagements de COARA : <https://coara.eu/agreement/the-commitments/>. Le texte complet : https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf

et 2% agences nationales/régionales d'évaluation. Pour la France, tous les organismes publics de recherche, plusieurs universités et le Hcéres sont signataires⁵.

Débat

RC : vous ne tenez pas compte de la gestion managériale « top down » qui nous impose, au Royaume-Uni, des postes exclusivement d'enseignants dans les universités ; la surcharge du travail ne permet pas de faire de la recherche : quelle évaluation ?

Finlande : aucune université européenne ne fait partie du top-10 mondial : dans ces conditions, on ne peut parler d'amélioration de la qualité.

Serbie : chez nous, le facteur d'impact est le critère primordial, ce qui pénalise les collègues qui ne publient pas dans les journaux « de référence » (les plus chers) parce qu'ils ne peuvent pas (ou leur institution ne peut pas) payer les APC.

Ferc-CGT : vous n'avez pas du tout consulté les syndicats de l'ESR qui débattent depuis longtemps de l'évaluation et dénoncent les critères quantitatifs et managériaux. Ils portent la voix du personnel plus que les sociétés savantes etc. Concernant les classements évoqués par la Finlande, nous n'avons pas la même perception : ils n'apportent rien et ont des conséquences négatives. Ne plus les utiliser est un progrès. Les propos de la Serbie montrent que les critères d'évaluation doivent être compatibles avec la science ouverte : COARA ne doit pas seulement énoncer des principes mais obliger ses signataires à s'y conformer. D'ailleurs, il ne faut pas « mieux utiliser » les critères quantitatifs : il faut les remplacer, car ils sont nuisibles. Les nouveaux critères doivent avoir comme objectif de conseiller et guider les évalués.

Irlande : les syndicats de l'ESR sont admis dans les négociations pour des accords collectifs concernant les universités, mais non pour la recherche.

SNCS-FSU : d'accord avec la Ferc-CGT sur les classements. Rappelons que la Chine a abandonné le classement de Shanghai : nous devons faire de même.

Réponses

Il est effectivement difficile d'obliger au respect des critères. On le voit avec DORA⁶ depuis 10 ans : des établissements qui s'y sont engagés non seulement ne l'ont jamais appliquée, mais utilisent régulièrement les classements. COARA a l'ambition de créer « un nouvel écosystème d'indicateurs ».

Nous voulons la participation des syndicats. Si vous avez des *position papers* sur l'évaluation, il faut nous les envoyer.

Complètement d'accord avec la remarque sur la science ouverte qui libère les scientifiques des pressions à publier dans telle ou telle revue. Il faut abandonner les classements. Ils sont faits par des organismes privés et transforment les universités en commerces qui les utilisent pour attirer des « clients » notamment hors Europe.

COARA vise une évaluation équitable de la recherche et de l'enseignement, sans dévaloriser les enseignants au profit des chercheurs.

Débat sur la participation du CSEE à COARA

COARA est positive, mais ne va pas aussi loin qu'on l'aurait voulu et est encore trop dirigée par la Commission, même si elle prétend utiliser une approche bottom-up. Les syndicats doivent savoir ce qui s'y passe et ne pas laisser l'évaluation entre les mains des « experts ». Mais il n'est pas obligatoire d'être membre pour avoir les informations.

Une seule intervention (Finlande) sur les points négatifs : la place de la Science ouverte, trop importante, réduit la liberté de publier où on veut ; la Science ouverte n'a pas de rapport avec le fond de la science, ni avec l'évaluation. La participation à COARA doit être conditionnée à une moindre place donnée à la Science ouverte (*sic*).

Décision : ce point sera à l'ordre du jour du prochain HERSC.

⁵ Liste complète par pays/type d'établissement : <https://coara.eu/agreement/signatories/>

⁶ Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche : <https://sfdora.org/read/>

4. Journée internationale des droits des femmes

Le travail du CSEE

En 2021, publication du plan d'action pour l'égalité, la diversité et l'inclusion dans l'éducation, le monde du travail et la société : égalité de genre ; droits des LGBT ; diversité sociale ; migrants ; minorités « ethniques » et peuples autochtones ; personnes en situation de handicap.

Déclinaison du plan dans l'ESR : contre les stéréotypes, l'inégalité des salaires et des pensions, la violence et le harcèlement basés sur le genre ; pour la réconciliation vie privée-vie professionnelle ; contre la ségrégation « horizontale et verticale ».

Dans l'EUA/ERA, 23,6% des postes de direction d'établissement sont occupés par des femmes, même si 42,3% du personnel académique sont des femmes. **Les femmes occupent plutôt des postes d'adjointe** (+24% entre 2014 et 2022). Les pensions des femmes sont inférieures de 37% à celles des hommes. Les femmes ont 3,9% moins de chances d'obtenir des financements. Les inventeurs femmes ne sont que 10,7%.

L'égalité de genre est une question d'égalité sociale.

Violence et harcèlement en ligne en augmentation. Le travail du CSEE est basé sur la prévention. Importance de la convention 190 de l'OIT sur les violences sexistes et sexuelles en milieu professionnel : à être ratifiée par tous les États.

2 femmes sur 3 dans les universités européennes disent avoir subi des violences ou harcèlements de genre. Cependant, une bonne nouvelle : le Parlement européen a ratifié la participation de l'UE à la convention d'Istanbul sur l'égalité, ce qui incitera les États à faire de même.

Irlande

En 2018, lancement du plan d'action pour l'égalité dans l'ESR, constatant que seulement 36% du personnel « senior » et moins d'un quart des titulaires dans les universités étaient des femmes. Il y a 3 ans, il n'y avait aucune femme présidente d'université, mais aujourd'hui on en a 13. Les femmes en poste de direction restent cependant minoritaires, c'est pourquoi il existe une réflexion sur l'ouverture de postes universitaires « senior » réservés aux femmes. Même si les quotas sont critiqués, cela ouvre le débat et fait progresser les mentalités.

Albanie

Plutôt parler d'inégalité que d'égalité. Près de 12% de femmes recteurs d'université, mais 1/3 des vice-recteurs sont des femmes. Une seule et même personne peut avoir plusieurs postes à responsabilités, ce qui réduit la place des femmes.

L'Université de Tirana (UT) est la première à adopter un plan d'action pour l'égalité, appliqué depuis juin 2021.

Les diplômés de l'UT sont en majorité des femmes à tout niveau, jusqu'au doctorat (p. ex. 54% en sciences sociales, journalisme et information). En théorie, ce plan permet de promouvoir l'égalité. Mais quand on regarde au-delà des engagements officiels, les femmes sont toujours discriminées, notamment au niveau des promotions, à cause des critères qui pèsent sur elles et de la situation générale du pays. Pendant 10 ans, il n'y a eu aucune promotion à un poste de professeur d'université, ce qui a fortement défavorisé les femmes.

Le syndicalisme dans l'ESR est faible et ne permet pas des actions revendicatives fortes, par exemple des grèves pour les salaires. Nous n'avons pas beaucoup de poids pour négocier. Cela a un impact sur les inégalités de genre.

L'UT a pris des mesures de protection de ses étudiants et de son personnel contre le harcèlement et la violence de genre. Elle organise des formations.

Suède

SULF présente une recherche qui fait suite à l'enquête intitulée « l'ombre de l'incertitude » et mesure les inégalités de genre à l'aune de l'insécurité d'emploi qui « surplombe tout ».

Les questions de santé et de sécurité au travail sont prépondérantes pour les femmes. Dans l'ESR, il y a plus de diplômées, mais le nombre chute au niveau du doctorat et le fossé est plus profond au niveau des professeurs d'université. En apparence, les critères sont « méritocratiques », mais en réalité les femmes ont moins d'opportunités, leur « performance » est considérée comme moindre, elles ont moins de promotions, un

environnement de travail plus incertain et sont sujettes à plus de RPS. Les femmes précaires ont 2,5 fois plus de RPS que leurs homologues hommes.

Quand on demande si leur environnement de travail est égalitaire, 28% des femmes répondent oui, contre 43% des hommes.

Il ne faut pas considérer les femmes comme individus mais comme groupe social. L'inégalité de genre accentue toutes les autres inégalités.

France (Ferc-CGT) cf. texte joint

Solidarité avec Pinar Selek

À l'initiative de la Ferc-CGT, les syndicats français avaient diffusé un texte expliquant la situation et appelant les autres syndicats du HERSC à se mobiliser avant la date du procès, le 31 mars.

La Ferc-CGT a présenté Pinar Selek, insistant sur un double symbole :

- Le 8 mars : son engagement féministe (en plus de ses travaux de sociologue) lui vaut d'être poursuivie par le régime turc ; son cas est emblématique du lien entre droits des femmes et libertés académiques
- la représentante de la Ferc-CGT est grecque, ce qui montre que les peuples n'ont pas de différends et refusent de se faire instrumentaliser. La communauté scientifique exprime sa solidarité qui est au-dessus des enjeux géopolitiques et des conflits.

Débat sur les femmes dans l'ESR

Finlande : les femmes sont plus rationnelles que les hommes, c'est pourquoi elles ne sont pas très motivées par de hautes études et sont minoritaires dans notre pays parmi les professeurs d'université. Elles savent que plus on avance dans les études, moins on a le temps de vivre. La *tenure-track* n'attire pas beaucoup les femmes, et encore moins les Finlandaises. La majorité des candidats sont des hommes hors Finlande. Ce système n'est pas adapté aux femmes.

Italie : les statistiques d'embauche sont bonnes : 49% de femmes en général, 42% en STEM. Mais quand on monte dans la hiérarchie (niveau prof d'université), les inégalités sont évidentes : 32% de femmes en général, 26% en STEM.

La perception des pressions au travail est différente chez les hommes et les femmes.

Le poids de la culture traditionnelle et de la famille pèse sur les femmes, mais quand on interroge sur l'égalité, il ne vient pas spontanément dans les réponses. Toutes les universités ont adopté des plans d'action pour l'égalité, mais les femmes soulignent que la réussite de ces plans dépend des changements de mentalité.

Norvège : nous avons tout ce qu'il faut au niveau des plans d'action etc., mais les inégalités persistent. Notre syndicat, NAR, est particulièrement attentif à l'égalité en son sein. Depuis un certain temps, si on fait des recherches dans des thématiques « controversées » comme le climat, le genre, les migrations, on est harcelé et sous pression. Or il se trouve que les femmes sont majoritaires dans ces domaines.

Suède : une formation spécifique pour les femmes dans des postes de direction (aujourd'hui terminée) a porté ses fruits. Réponse à la remarque finlandaise sur les femmes « plus rationnelles » : elles sont obligées, car chargées d'une multitude de tâches où il faut s'organiser. Quant aux études, elles sont soucieuses d'obtenir des diplômes de haut niveau et un meilleur travail dans des domaines comme le *care* où elles sont majoritaires. Au contraire, les hommes, majoritaires dans des disciplines technologiques, s'appliquent moins.

RC : à UCU, nous avons une commission égalité et avons mené des luttes pour les femmes dans l'ESR. Cependant, nous avons constaté les limites de nos actions si la question des femmes n'est pas liée aux luttes pour la diversité sociale. Nous considérons que l'intersectionnalité favorise cette convergence pour l'égalité dans tous les domaines.

5. Politiques européennes ESR

AR : la Commission a déclaré l'année 2023 « **année européenne des qualifications** ». Elle veut développer la formation continue et adapter la formation initiale au « marché du travail ». Elle veut des qualifications qui soient

« attractives » pour les pays tiers : l'objectif est de convaincre les personnes qualifiées à venir en Europe. C'est très problématique, car cela prive ces pays des forces vives et crée des pénuries ailleurs, sous prétexte de combler les postes en Europe (p. ex. médecins et infirmiers du Bangladesh ou du Maroc). Le CSEE est très critique envers cette « année des qualifications » : l'objectif ne doit pas être d'accueillir en Europe des « migrants hautement qualifiés » et de fermer la porte aux autres.

La place donnée aux **alliances des « Universités européennes »** est de plus en plus importante. Or ces alliances n'ont pas de statut officiel, ce ne sont pas des universités et ne délivrent pas de diplômes qui restent la prérogative des établissements reconnus. La Commission veut doter ces « Universités » d'un statut juridique pour leur permettre de délivrer des diplômes « européens ». Le Parlement européen a souligné qu'elles sont sous-financées proportionnellement à leurs ambitions. Or si on augmente leur financement, on réduit la part des budgets des États consacrée à leurs universités publiques. De plus, contrairement aux affirmations de la Commission, il n'y a pas de diversité de pays ou d'établissements participant à ces alliances.

6. Internationale de l'éducation (IE)

La 12^e conférence ESR de l'IE se tiendra à Mexico City du 24 u 36 octobre 2023.

Suite à la conférence ESR de l'UNESCO, une consultation a été lancée. Elle s'est terminée le 15 février 2023 avec la publication d'une feuille de route. Les remarques de l'IE ont été prises en compte.

Publication de la seconde partie de l'enquête de l'OCDE sur l'ESR sur les qualifications (*upskilling, reskilling*). Le prochain programme prioritaire concerne les carrières dans la recherche et mérite attention car il recense toutes les possibilités de carrière après le doctorat, dans et hors monde académique. Ses résultats seront publiés en juin 2023.

Réunion de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI –WIPO) du 13 au 17 mars sur le copyright et les droits associés appliqués aux matériaux de l'éducation. Une recherche est en cours au Sénégal, au Kenya, au Fidji et aux Philippines sur l'accès des enseignants (de la maternelle à l'université) aux ressources éducatives sous copyright et leur réutilisation.

La nouvelle campagne de l'IE concerne le financement public de l'éducation : *Go public! Fund Education (La force du public : ensemble on fait école !)*⁷.

2^e conférence IE du personnel de soutien de l'éducation : 16-18 mai au Portugal. Mot d'ordre : « bâtir la force syndicale : défendre les droits et le statut des personnels de soutien de l'éducation ».

7. Questions diverses

Le SNCS-FSU explique pourquoi il s'oppose au « serment doctoral » qui se mettra en place en France et avertit les autres syndicats qu'il sera peut-être appliqué ailleurs dans le cadre d'une réforme européenne du doctorat. Le point le plus problématique est l'engagement à respecter l'intégrité scientifique : cela ne dépend pas des individus mais de leur environnement de travail. Or, liés par le serment, les futurs chercheurs seront seuls face à d'éventuels manquements qui sont pour la plupart, au moins concernant les précaires et les plus jeunes, le résultat des pressions de la hiérarchie. En faisant peser la responsabilité sur les individus, ce serment exonère les employeurs de leur obligation de protéger leurs employés et de financer la recherche.

Le SNCS-FSU incite les syndicats à lui communiquer les infos correspondantes.

Prochain HERSC : 20-21 septembre 2023

⁷ <https://www.ei-ie.org/fr/dossier/1537:go-public-fund-education>