

ÉTATS GÉNÉRAUX DE LA RECHERCHE

Vendredi 2 novembre 2012

Université de Lausanne

COMPTE RENDU DES DISCUSSIONS DE LA JOURNÉE

1. Introduction

Antoine Chollet, Acidul

Acidul, l'association du corps intermédiaire et des doctorant·e·s de l'Université de Lausanne, a décidé ce printemps de convoquer ces « États généraux » suite à la manifestation organisée par le FNS pour ses 60 ans. Celle-ci a eu lieu en janvier de cette année et s'est, de notre point de vue, très mal passée. Alors qu'il s'agissait d'écouter les jeunes chercheuses·eurs sur la politique de la relève en Suisse, la discussion a été complètement verrouillée par les organisatrices·eurs, et nous a par conséquent poussés à débattre de ces questions en un autre lieu.

Nous avons réagi à cette manifestation en deux temps. Premièrement, nous avons envoyé une lettre (disponible [ici](#)) à toutes les instances concernées, à commencer par le FNS lui-même et les responsables politiques en charge du dossier de l'enseignement supérieur et de la recherche (les membres des commissions de l'Assemblée fédérale, en particulier, mais aussi les responsables de la politique universitaire au niveau cantonal). Deuxièmement, à l'intention de la communauté universitaire, nous avons décidé d'organiser ces États généraux de la recherche auxquels vous participez aujourd'hui.

Il s'agissait aussi pour nous d'étendre cette réflexion dans les autres universités de Suisse, ainsi que dans les HES. En outre, il nous paraissait tout à fait fondamental de ne pas nous limiter à une définition étroite des chercheuses·eurs, ce qui signifie intégrer d'une part la dimension de l'enseignement, et d'autre part le personnel administratif et technique des universités et des HES.

Pour pouvoir préparer au mieux ces États généraux, nous avons demandé à toutes les personnes intéressées de nous envoyer des « **cahiers de doléances** » (disponibles [ici](#)). Nous en avons reçu une trentaine, assez largement convergents bien qu'ils aient également fait apparaître certaines voix discordantes.

Cinq axes principaux peuvent être dégagés de ces cahiers :

1. **Précarité.** La précarisation de tous les personnels des universités, et en particulier des chercheuses·eurs en début de carrière, revient très fréquemment. Il s'agit d'une précarité à la fois pécuniaire (salaires, bourses ou indemnités trop basses) et temporelle (les contrats sont trop courts, pas renouvelables, il n'existe aucune sécurité de l'emploi). Cette précarité contraint nombre de chercheuses·eurs à consacrer une partie importante de leur temps à assurer un revenu qui est sans cesse menacé.
2. **Productivisme.** Tout le monde remarque que l'injonction est de publier le plus possible et parfois en écrivant à peu près n'importe quoi. Le productivisme s'accompagne sur une mise en concurrence généralisée des personnels de la recherche dont les effets sont désastreux à plus d'un titre. En définitive, ces pratiques sont mortifères pour la recherche, en particulier parce qu'elle induit un degré élevé de conformisme et l'élimination de toute pensée originale ou hétérodoxe.
3. **Hiérarchie dans les universités.** L'université mandarinale d'hier n'a pas disparu pour être remplacée par un nouveau système qui garantirait l'égalité par la compétition généralisée. Dans une large mesure, on note plutôt qu'elle s'est renforcée avec la mise en place d'une université néolibérale, la concurrence avantageant toujours les plus fort·e·s, ainsi que celles et ceux qui ne contestent pas les rapports hiérarchiques eux-mêmes.
4. **Enseignement.** Il ne peut pas être séparé de la recherche, et les transformations de cette dernière l'affectent souvent très négativement. Le productivisme exacerbé, qui ne concerne que la recherche, réduit le temps consacré à l'enseignement alors que c'est ce dernier qui devrait être privilégié dans une conception de l'université comme service public.
5. Enfin, on voit apparaître en de nombreux endroits la nécessité de **redonner du sens à la recherche**, qui ne devrait plus avoir sa seule finalité en elle-même. Pourquoi, pour quoi et pour qui l'on fait de la recherche, voilà des questions qui ont disparu de l'université aujourd'hui ; la seule qui vaille absolument aujourd'hui est : *combien* on en fait.

San prétendre ressaisir l'ensemble des idées exprimées dans nos « cahiers de doléances », voici quelques-uns des principes ou valeurs qu'il est possible d'en faire ressortir et qui forment en même temps une sorte de description de l'université telle que nous la souhaiterions :

1. **Le temps.** Les chercheuses·eurs manquent de temps pour accomplir toutes leurs activités, ils ont besoin qu'on leur accorde une durée plus importante pour les mener à bien dans de bonnes conditions. On ne peut pas faire une thèse ou une recherche détaillée en seulement deux ou trois ans, il faut du temps et, même, de la lenteur. Faire de la recherche, c'est aussi, fondamentalement, prendre le risque de ne rien trouver, ou de ne pas trouver ce que l'on croyait chercher au départ. Les cadres actuels de financement et de valorisation de la recherche rendent cette prise de risque inimaginable, tout spécialement en début de carrière.
2. **La démocratie.** Elle doit se comprendre de plusieurs manières s'agissant des universités : démocratisation des études d'abord, qui doivent s'ouvrir à des publics aussi larges que possible, démocratisation du personnel de l'université ensuite, démocratisation des structures universitaires enfin, dans lesquelles le pouvoir ne doit plus être concentré dans les exécutifs et où les hiérarchies doivent progressivement s'estomper. Une université démocratique se distingue autant du mandarinat de naguère que de la compétition actuelle.
3. **Créativité, invention et pluralité dans les disciplines.** Plusieurs méthodologies, plusieurs approches ou définitions de la discipline doivent pouvoir coexister. Cette pluralité est très concrètement mise en danger par la concentration de l'argent dans les mains du FNS (en Suisse) ou de grandes agences de financement.
4. **Le collectif.** Il faut remplacer l'idée d'une recherche individuelle par le travail en commun, que ce soit dans un laboratoire un institut, une discipline, etc.
5. **Le salaire.** Contre la précarisation, il faut imposer la notion de salaire pour rémunérer l'enseignement et la recherche, y compris la recherche personnelle. Elle implique un contrat et un cahier des charges négocié, une stabilité, mais aussi des cotisations sociales, un 13^e salaire, etc. D'autre part, le salaire est garanti par l'institution, ce n'est pas aux salarié·e·s de trouver de quoi le financer. Enfin, le salaire reconnaît aussi l'existence d'un véritable *métier* de chercheuse·eur.
6. **La confiance.** Elle s'oppose à la logique de défiance qui est au fondement des demandes de financement aussi bien que de toutes les évaluations qui se font au sein des universités. Les bureaucrates partent toujours du principe que les chercheuses·eurs ne font rien si on ne les contrôle pas. Au contraire de la confiance, le contrôle tue l'inventivité et récompense le conformisme.

Enfin, il faut avancer quelques considérations stratégiques pour terminer, puisque nous ne devons pas seulement réfléchir sur l'état de la recherche et des universités, mais également agir pour transformer cette situation.

1. Les constats énoncés dans les « cahiers de doléances » sont partagés par beaucoup de chercheuses·eurs dans la plupart des pays européens. Non seulement ne sommes-nous pas les seul·e·s à dresser ce tableau, mais le mécontentement est sans doute majoritaire.
2. Dans l'immédiat, il nous faut absolument imaginer des stratégies de résistances passives et actives pour que les réformes actuelles, qui vont dans la mauvaise direction, ne puissent se mettre en place qu'avec peine, et qu'il soit encore possible de faire un travail qui nous semble satisfaisant. Ces stratégies de résistance à court terme doivent s'accompagner d'un projet de transformation plus général des universités. À cette fin, il faut imaginer une autre organisation de l'université qui soit démocratique, critique, publique, ...
3. Il faut reconnaître qu'il y a des enthousiastes du système actuel et que ce sont eux qui font le plus de bruit aujourd'hui. Il faut apprendre à constituer des majorités utiles, ce qui est tout à fait imaginable sur de nombreux sujets. Enfin, il importe de lever la contradiction très fréquente entre l'opposition verbale et l'approbation pratique, qui

conduit à des situations aberrantes. Cela signifie que nous devons aussi bien nous réapproprier les lieux de pouvoir dans lesquels nous siégeons au sein des universités que siéger dans ceux qui nous sont encore interdits (s'agissant du corps intermédiaire, les directions d'université, les organes dirigeants du FNS, etc.).

4. Pour terminer, nous devons aussi mettre de côté l'idée que le monde universitaire suisse est privilégié et que nous ne pouvons légitimement rien demander. Qu'il s'agisse des inégalités salariales, du faible nombre de postes stabilisés ou du caractère extraordinairement élitiste des universités suisses, des progrès immenses peuvent encore être faits.

Ce qui rend la question à la fois passionnante et difficile, c'est que tous les problèmes évoqués à l'instant sont liés entre eux. Ils sont liés à la fois thématiquement (le productivisme ne peut se comprendre sans la précarisation du monde de la recherche, par exemple) et « territorialement » (les mêmes problèmes sont analogues en Suisse, en Allemagne ou en Angleterre).

Il est finalement un thème transversal qui peut être réintroduit dans tous les autres thèmes dont nous allons parler, et qui fonctionne bien souvent comme révélateur : les inégalités entre hommes et femmes. C'est pourquoi nous avons décidé de commencer cette journée par un exposé consacré à cette question.

2. « La recherche en Suisse : quand le genre interroge l'excellence »

Farinaz Fassa, UNIL

([enregistrement](#) et [diapositives](#))

3. « La précarité dans la recherche »

Heidi Charvin, SneSUP

([enregistrement](#) et [diapositives](#))

4. « Qui veut la peau de la recherche publique ? »

Stéphane Lelay, revue Mouvements

(enregistrement disponible [ici](#))

5. Après-midi : débats

Compte rendu non nominatif des discussions. En règle générale, chaque paragraphe correspond à une prise de parole.

La notion de temps permet de contester la logique du quantitatif dans la recherche, de contester le principe des programmes de recherche à durée limitée, qui ne produisent que des contrats à durée déterminée et empêchent un fonctionnement collégial de la recherche. Comme on l'a déjà dit ce matin, la question de la lenteur est intéressante elle aussi (cf. le manifeste *Slow Science* lancé par des chercheurs allemands et le mouvement de la « dés-excellence » en France).

Aujourd'hui, si les professeur·e·s qui arrivent à la retraite se réjouissent de pouvoir enfin refaire de la recherche, les assistant·e·s n'attendent que les vacances pour pouvoir travailler sur leur thèse !

Les critères utilisés pour le choix des personnes qui vont poursuivre une carrière académique sont extrêmement étroits. Le plus grand nombre de publications, si possible dans des revues cotées, semble seul compter. L'intérêt des recherches est laissé de côté, ce qui constitue l'un des biais les plus dramatiques de la logique de quantification à l'œuvre aujourd'hui.

Le temps des chercheuses·eurs est de plus en plus éclaté : leur cahier des charges est divisé en un grand nombre de petits pourcentages. Le temps n'est pas linéaire et les cahiers des charges très variés conduisent en fait à des pertes de temps.

La revue *Mouvements* a fait une analyse des « *times shift* », qui conduit à une véritable taylorisation du travail universitaire. C'est une façon de conduire la recherche par des indicateurs quantitatifs quand on est gestionnaire.

Le nouveau calendrier académique, depuis l'introduction de Bologne, a dégradé la situation. La pause estivale représentait un temps précieux pour pouvoir faire de la recherche. Le nouveau calendrier ne permet pas de se lancer dans une recherche de terrain ou dans un travail un peu long, le semestre recommençant en septembre (sans compter les périodes d'examens).

Le type idéal du chercheur veut que l'on ne compte pas son temps. La recherche n'est pas vraiment considérée comme un travail, mais plutôt comme une passion. Nous devrions donc nous estimer chanceux d'être payés pour poursuivre une passion. Comme ce que nous faisons ne produit pas de biens concrets pour la société, nous sommes soumis à une évaluation perpétuelle jusqu'à la fin de notre vie. Pourquoi l'enseignement ne serait-il pas suffisant pour reconnaître le droit à être payé pour l'ensemble de notre travail, y compris la recherche ?

Comment avouer le temps réel consacré à préparer un enseignement ? La notion de temps s'accommode mal de l'idéal du chercheur, souvent des hommes bien dotés, etc. Il y a donc une difficulté à avouer le temps que les différentes tâches nous prennent réellement. Il faut en plus accumuler les interventions dans des colloques où l'on présente cinq fois ce que l'on est en train de faire, ce qui conduit à la publication de petits articles saucissonnés.

Nous consacrons aussi beaucoup de temps à la gestion : on nous demande sans cesse de rendre des comptes, de présenter des projets, ce qui s'accompagne d'un gros travail administratif. La mise en valeur de la recherche devient plus importante que la recherche elle-même (évolutions aggravées par les règles du FNS).

Il y a aussi une démultiplication des strates de contrôle. On perd tous énormément de temps à faire autre chose que ce pour quoi on a été engagé.

Le travail de recherche n'est pas linéaire : une heure de plus ne produit pas une heure de recherche en plus. L'exemple des thèses FNS est parlant à cet égard. Si l'on a en effet plus de temps que les assistant·e·s (trois ans contre deux ans et demi), on oublie la question de la

maturation d'une recherche personnelle. Il ne suffit pas d'additionner les heures passées sur sa thèse pour savoir la quantité de travail qu'on lui a consacrée.

Comment pourrait-on réagir à ces changements ? Concrètement : renégociation de la durée des contrats de travail, limitation du nombre de tâches dans un cahier des charges, demander un cadre plus spécifique et plus réaliste par rapport aux conditions de la recherche en sciences sociales. Trois ans pour les projets de recherche, la durée standard accordée par le FNS, est un délai beaucoup trop court.

Les projets de recherche en trois ans sont courts et absurdes. Cela vise à produire les chercheurs rêvés qui sont toujours des chercheurs « précoces ». Ces thésards sont des bons producteurs de recherche, mais il s'agit d'un certain type de savoir, qui est très différent de ce qu'on peut produire en sciences sociales. La généralisation des thèses en trois ans – moins légitimes – risque bien de conduire à l'instauration d'une habilitation pour les postes professoraux (comme c'est le cas en Allemagne, par exemple).

Un système où les doctorant·e·s travaillent à 100% sur trois ans produit de meilleures conditions de travail que celles des assistant·e·s qui n'ont que 50% de leur temps sur leur thèse pendant cinq ans.

Est-ce que les durées indiquées dans les projets de recherche ne sont pas sous-évaluées ? Cela ouvrirait un moyen de résistance, qui consisterait à indiquer dans les projets des choses vraiment réalisables en trois ans.

Dans la faculté des HEC de l'Université de Lausanne, par exemple, les thèses FNS se font sur cinq ans en cumulant plusieurs projets financés par le FNS. L'une des solutions consiste donc à mentir pour obtenir des financements. Ce n'est pas suffisant comme stratégie, mais c'est un moyen de contourner les règles existantes.

Certain·e·s participant·e·s ne sont pas d'accord avec l'idée qu'il faille tricher. Cela pose aussi des problèmes relevant de la santé au travail, car cela provoque du stress. Tricher dans son travail lui fait perdre son sens.

Le problème du tricheur est de rester caché. Dans toute résistance, une part au moins doit rester cachée, et une autre peut être ouverte pour regagner du sens.

Il faut distinguer fraude et triche. La fraude signifie faire un mauvais travail. La triche consiste à s'arranger avec les règles pour pouvoir faire du bon travail.

Un exemple de fraude consiste à republier un de ses propres articles en l'aménageant un peu, ce qui expose à se faire accuser d'auto-plagiat.

Au niveau de l'ANR (l'agence de financement française), le principe est d'avoir fait la moitié de ce qu'on a annoncé vouloir faire dans le projet. Cela met bien sûr les chercheuses·eurs en difficulté. Il faudrait faire comprendre aux officiel·le·s qu'il n'est pas possible de produire ce qu'on nous demande.

On peut d'une part chercher à penser à des logiques de résistance et à des « méthodes de triche », ou d'autre part négocier des CCT (conventions collectives de travail).

Les montants en division 1 (sciences humaines) du FNS ont tendance à diminuer. Les professeur·e·s qui déposent les projets augmentent les exigences, les font peser sur leurs collaborateurs, et appliquent des normes implicites de montants maximaux qui peuvent être demandés. Ces pratiques se répercutent sur les doctorant·e·s et les collaborateurs·trices scientifiques. Il existe un autre type de fraude, davantage présente sans doute dans les sciences de la nature : les professeur·e·s qui déposent des projets ont toujours un coup d'avance. Ils déposent des projets sur des recherches qui ont déjà été faites. Comme ils ont six, sept ou huit doctorant·e·s, ils arrivent à jongler avec les financements.

À partir de ces constats, comment poser des éléments de revendications. Il y en a au moins 3 :

- Sur le temps et le taux d'activité : il y a 10 ou 15 ans, les assistant·e·s et chercheurs FNS étaient systématiquement engagés à 50-60% alors même qu'ils travaillaient à 100% pour l'université. Il y a eu une pression pour que les personnes soient systématiquement engagées à plein temps. À l'Université de Lausanne, ce principe est relativement bien appliqué.
- Par rapport au FNS, les personnes sont engagées à 100% mais ont une rémunération qui équivaut à 60-70% du salaire d'un·e assistant·e ordinaire dans son université. Concrètement : un·e assistant·e est payé 4'500 frs par mois, et un·e doctorant·e FNS est payé environ 70% de cette somme. À Lausanne, l'université et les facultés ajoutent dans certains cas une double indemnité qui permet d'arriver à peu près au même salaire. À l'Université de Berne, les gens sont engagés systématiquement à 50%.
- Enfin, on ne fait pas une thèse de qualité en trois ans. Il faut au minimum demander cinq ans pour les projets FNS. Pour les assistant·e·s, il faudrait avoir au moins six ou sept ans et/ou combiner avec le temps qu'on peut consacrer à sa propre thèse. Il y a 15 ans c'était un tiers pour la thèse et deux tiers pour l'enseignement. Il faudrait au moins demander 60-70% pour la thèse.

En faculté des Lettres à Lausanne, les assistant·e·s ont droit à une année sans tâches pour l'institut et sans charge d'enseignement pour pouvoir terminer leur thèse, ce qui est déjà une bonne chose.

En visant le 100% pour tout le monde, on poursuit le modèle de l'investissement total dans la profession. C'est un modèle qui ne marche que lorsqu'on peut reporter sur l'autre membre du couple une partie des tâches domestiques.

Il est important d'évaluer les dossiers en fonction du taux d'activité des personnes, d'adapter la vision du travail et des dossiers des personnes aux conditions objectives dans lesquelles elles vivent et travaillent. La transparence des rapports des commissions de nomination est aussi nécessaire, au moins envers les personnes qui postulent. Si cette transparence est instaurée, un certain nombre d'arguments ne sont plus tenables par rapport à la productivité des candidat·e·s.

Nous devrions penser à une organisation de l'assistanat qui permette que les tâches soient faites, tout en ayant un temps non morcelé.

Il ne faut pas augmenter la durée des thèses car cela devient une voie de garage en cas d'échec. On pourrait copier le modèle scandinave, dans lequel les doctorant·e·s ont tou·te·s 5 ans pour finir leur thèse, mais en ne devant que 20% de leur temps pour l'institution.

Lors de la journée sur le doctorat en faculté des Lettres, la question des temps partiels imposés a été soulevée. On s'est aussi aperçu que l'année sans enseignement est très peu utilisée par les assistant·e·s.

Il faudrait pouvoir disposer d'un temps plus réduit pour pouvoir faire autre chose que de la recherche à 100%. Nous pourrions avoir une revendication stipulant que la référence devrait être cinq ans de financement à 100%, mais que, selon les cas, on puisse l'étaler sur plus de temps si l'on ne veut pas être engagé à plein temps.

La répartition moitié enseignement, moitié temps de travail personnel pose problème. C'est une bonne idée d'arriver progressivement à 70%–30% mais qu'est-ce que ça signifie 30% ? Il faudrait donc aussi indiquer ce qu'on estime être un 30%. Entre Lettres et SSP à Lausanne, il y a des grandes différences par exemple. Les pourcentages des charges d'enseignement fait débat.

En France, les syndicats d'enseignants-chercheurs demandent la suppression de l'ANR, et la suppression des financements par projet. Il y a des sujets qui demandent plus ou moins de temps, et il faut donc laisser les laboratoires gérer ça. Ce sont les laboratoires qui devraient disposer d'un financement.

Pour une thèse financée à 100%, il faudrait prévoir trois à quatre ans. Pour un travail de thèse qui n'est financé qu'à 50%, c'est très logiquement le double qu'il faut prévoir, à savoir 6 à 8 ans. Quelle qualité de formation souhaite-t-on ? Aujourd'hui, on a l'impression que l'on brade la recherche. Il faudrait aussi prévoir des possibilités de dérogations en fonction des sujets, de problèmes de santé, de maternité, etc. Il existe une revendication quant à la valeur du travail de recherche et de la formation ; ce sont des éléments qui peuvent se défendre.

Il faut en effet augmenter le temps dévolu à la recherche pour les postes d'enseignant·e·s-chercheuses·eurs. Cette demande doit être assortie d'une autre, visant l'augmentation des effectifs globaux car ça ne doit pas se faire au détriment de l'enseignement. Nous devons insister sur l'importance de la transmission de notre travail. Il faut absolument donner plus de temps pour l'enseignement, ce qui ne peut se faire qu'en multipliant les postes. On ne fait pas du bon travail dans des séminaires avec 50 étudiant·e·s.

Les tableaux d'*academic productivity* mentionnent l'enseignement comme une tâche non productive. Nous devons contester cette vision, et faire reconnaître l'enseignement dans les demandes de bourses. Il faut aussi se demander si l'on peut faire valoir l'engagement dans l'institution.

Nous assistons à une identification entre recherche et publications. On peut très bien travailler à des recherches qui ne débouchent pas sur des publications, mais sur des enseignements par exemple. Dans cet esprit, il faudrait allouer des budgets de recherche qui ne soient pas assortis à des exigences de publications. Cela signifie que c'est la personne qui reçoit l'argent qui a la responsabilité de sa propre recherche.

Le problème de la republication et de l'auto-plagiat est un effet direct de l'identification entre recherche et publications.

La question du temps trouve encore une autre illustration : il existe maintenant une tendance à ne plus citer des textes qui ont plus de dix ans. On en vient donc à reconstruire des choses qui ont déjà été faites et parfois mieux dans les années 1950-60, par exemple. D'autre part, comme on demande à tout le monde publier un maximum, la production d'articles est telle que l'on n'arrive plus à tout lire.

À l'IDHEAP, on nous demande d'auto-financer complètement nos recherches. On a voulu industrialiser le savoir, et l'on dit aux chercheuses·eurs de travailler à la chaîne : « produisez quelque chose pour assurer votre survie » !

Il faut peut-être distinguer plusieurs choses : la recherche, l'organisation de la recherche, et, ensuite, le métier de chercheuse·eur. La question des débutant·e·s dans le métier et de leurs conditions de travail est importante.

Ce n'est pas certain qu'il faille séparer aussi radicalement ces trois choses. Du jour au lendemain, on a considéré qu'il fallait faire des thèses rapides (trois ou quatre ans maximum) de 200 ou 300 pages. Le travail d'assistantat a aussi complètement changé aujourd'hui. Pensons au scandale que représente un assistant qui ne finit pas sa thèse aujourd'hui, alors que cela ne devrait pas poser problème en soi. Les transformations ont été très rapides ces dix dernières années. L'arrivée massive de l'anglais en est une autre preuve. Les transformations de la recherche, de l'organisation de la recherche et du métier de chercheuse·eur sont homologues.

Il est intéressant de constater que les professeur·e·s bientôt à la retraite disent à peu près tou·te·s qu'ils vont enfin pouvoir faire de la recherche !

On privilégie de plus en plus tout ce qu'il y a autour de la thèse proprement dite : les colloques, les publications, etc. Comme on n'a plus le temps de travailler sur sa thèse, la réponse toute trouvée est la généralisation de la thèse sur articles.

À partir de quel moment estime-t-on que l'on entre dans la carrière de chercheur ? Il ne devrait y avoir que deux catégories de professionnels à l'université : les professeur·e·s et les MER. On supprime tous les autres statuts. Les thèses sont financées par des allocations de recherche, comme en France. On entre dans la carrière académique à partir du moment où on est nommé professeur·e ou MER. En Suisse, on entre beaucoup plus tôt, mais on en sort plus vite aussi. Le FNS a érigé un modèle libéral de financement de la recherche. Demander sa suppression est illusoire.

Les assistant·e·s pensent au contraire important d'être perçus comme des chercheuses·eurs en début de carrière, et donc comme des professionnel·le·s. Les thèses sont une part importante de la recherche et les assistant·e·s et doctorant·e·s FNS ne doivent donc pas être rémunéré·e·s uniquement pour leur travail d'enseignement, mais également pour le travail de recherche qu'ils et elles effectuent.

On ne doit pas combattre une norme en imposant une autre. Il y a par exemple de bonnes et de mauvaises thèses sur articles. À propos du FNS, la redistribution de ses fonds dans les universités ne ferait que remplacer un problème par un autre. Ce sont essentiellement les EPF (Écoles polytechniques fédérales de Lausanne et Zurich) qui obtiendraient l'essentiel de ce financement, et la situation serait encore pire pour les sciences sociales. Le mieux est qu'il y ait des structures variées. La dérive néolibérale est d'abord liée à l'édition scientifique. La recherche n'est pas moins bonne qu'avant. La question est celle de la régulation de l'ensemble. Est-ce que cette régulation doit se faire par les collectivités publiques, ou est-ce qu'elle doit se faire par les chercheuses·eurs eux-mêmes ? Dans le second cas, cela signifie que ce sont les professeur·e·s qui sont les patron·ne·s, comme avant. La situation était pire il y a vingt ans, la précarité des assistant·e·s était plus grande alors. Si on augmente le nombre d'assistant·e·s, on augmente nécessairement la précarité. Il faut augmenter les postes à un niveau supérieur. On oublie la question principale qui est la reproduction sociale immense qui se fait dès l'accès à l'université. Demander un confort encore plus élevé à l'université ne se fait-il pas au détriment du reste de la société ? La première priorité serait donc une ouverture plus démocratique aux études supérieures, plus démocratique au niveau du recrutement notamment. Avant de demander trop de confort pour ceux qui sont déjà là, il faut penser aux conditions d'accès. Des doctorats plus ciblés sont souhaitables car les thèses de mille pages de naguère reproduisaient précisément un système conservateur et mandarin.

L'une des présentations de ce matin a bien montré que le financement par projet a considérablement augmenté la précarité.

En France, nombre de Maîtres de conférence font tourner des laboratoires. Dans certains d'entre eux, rien ne pourrait se faire sans les technicien·ne·s. Les primes d'excellence scientifique sont parfois octroyées à des anciens chercheurs qui ont des places de directeurs de labo, et pas forcément aux personnes qui produisent les idées les plus innovantes.

Que veut-on produire ? Il y a de plus en plus de recherches appliquées, très peu de conceptualisation et de production de théories. Nous n'avons plus réellement le temps de prendre du recul. Les thèses sur publications sont souvent vides et ressortissent du bricolage. La revendication, ce doit être des financements pérennes. Ils permettent de retrouver un équilibre entre recherche fondamentale et recherche appliquée. Il faut aussi réhabiliter le travail collectif.

On devrait peut-être faire le bilan des idées novatrices que la recherche universitaire a pu produire ces dernières années.

Le refus de la critique nostalgique d'un passé idéalisé est important, nous devons en effet imaginer un autre projet d'université et de recherche. Celui-ci devra se poser la question de ce que la recherche doit au public et à la collectivité. La reproduction sociale à l'université est extrêmement importante en Suisse, tout le monde sait cela. Le problème est que les thèses courtes et la mise en compétition généralisée ne favorisent pas les gens d'origine modeste, bien au contraire.

Seconde partie de la discussion

Deux propositions concernant les différentes commissions du FNS ont été suggérées : le tirage au sort des représentant·e·s des différentes disciplines, ou, au moins, des mandats non renouvelables.

Dans les universités, il y a des inégalités énormes entre le corps intermédiaire et les professeur·e·s. Les contrats à durée indéterminée disparaissent progressivement.

Il faut aussi savoir que, en Suisse, les inégalités salariales entre professeur·e·s et assistant·e·s sont parmi les plus élevées du monde.

Nous souffrons d'un manque terrible d'informations sur le corps intermédiaire. Il faudrait montrer les disparités en termes de salaires, de contrats, etc. Cela permettrait d'avoir des revendications beaucoup plus ciblées en connaissant mieux la situation de chacun·e.

Le problème, ce sont surtout les trous entre les périodes salariées. Les salaires en tant que tels ne sont pas catastrophiques, mais entretemps on survit avec des charges de cours mal payées, ou le chômage.

Il y a de plus en plus de normes concernant les cursus et les carrières, sans avoir une bonne visibilité sur ce à quoi ces normes servent. On n'a par exemple aucune vision claire de la période entre la fin d'un cursus d'études (thèse) et le début d'une carrière académique. Par contre, sur le nombre de publications, tout le monde est au clair !

Les salaires du corps intermédiaire « inférieur » (assistant·e·s) sont très différents d'une université à l'autre.

Pour les assistant·e·s, l'une des questions concerne les cotisations au 2^e pilier (retraite obligatoire par capitalisation en Suisse) et le 13^e salaire. Pour le corps intermédiaire supérieur, la question est plutôt celle de la stabilité des postes.

Il ne faut pas oublier d'intégrer dans nos réflexions les membres du personnel administratif et technique (PAT).

Dans le système universitaire français, on demande de plus en plus la même chose aux maîtres de conférence et aux professeur·e·s. La demande serait celle de la fusion des corps avec une progression de carrière. Quelqu'un·e qui prendrait des responsabilités dans l'institution, celles et ceux qui s'engagent collectivement (au niveau pédagogique, des collectifs de recherche, etc.) pourraient demander des échelons en plus.

La hiérarchie est un peu absurde. Avant d'être professeur·e, la plupart des gens ne savent pas ce qu'il y a entre deux. On croit qu'il n'y a que des professeur·e·s et des assistant·e·s. Ce serait bien de n'avoir que deux catégories : avant la thèse et après la thèse.

Nous assistons à une homogénéisation des pratiques. Il ne faudrait donc faire aucune différence entre doctorant·e·s FNS et assistant·e·s payé·e·s par les universités (en termes de salaires et de contrats).

Dans ce cas, il faut régler la question du passage d'une catégorie à l'autre. Une fois qu'on a fini sa thèse, est-ce qu'on passe automatiquement à l'autre catégorie ?

La revendication partagée par tou·te·s est celle d'une **simplification des hiérarchies**.

Le salaire inférieur des assistant·e·s est lié au fait qu'ils et elles sont engagé·e·s à 50% pour leur thèse. Il faut pourtant rappeler que la thèse est une production scientifique, y compris pour l'institution tout entière. Nous pourrions donc exiger une revalorisation de ce temps, et du salaire lui-même.

Il y a aussi des professeur·e·s qui veulent des salaires plus élevés. Il ne faut pas céder à cette revendication. Leurs salaires en Suisse sont parmi les plus élevés du monde. Les gens qui vont travailler dans une université publique doivent accepter les conditions de travail du service public.

La revalorisation du salaire des assistant·e·s est importante, en particulier parce qu'ils et elles sont en formation. Un autre élément concerne le diplôme (la thèse) qu'on est censé pouvoir valoriser sur le marché du travail. Or on voit que ce n'est pas le cas, preuve qu'il s'agit d'une formation un peu particulière.

Un participant pense que nous ne devons pas défendre ça. Nous devons au contraire défendre le fait que le doctorat est un avantage relatif évident, et pousser les étudiant·e·s à faire un doctorat.

Le premier argument repose sur le fait que, individuellement, un doctorat n'est pas une garantie de salaire, et surtout de salaire pérenne, par la suite.

Les universités pourraient aussi fonctionner avec des « jurys citoyens ». Dans les recommandations faites à la fin des rapports d'évaluation ou de nomination, nous pourrions ajouter des personnes extérieures au monde de l'université. Cela permettrait de mettre en avant d'autres qualités.

Les bourses FNS devraient être des salaires. C'est une revendication claire que nous devons avoir. Cela signifie qu'il faudrait considérablement les augmenter puisque les bénéficiaires devront alors payer des impôts, notamment à l'étranger.

Tout le monde devrait finir sa thèse en 5 ans, pas davantage (mais pas moins non plus).

Nous devrions aussi réfléchir aux statuts. Plutôt qu'être des assistant·e·s, nous pourrions imaginer un autre statut qui clarifie la relation avec le directeur de thèse et avec l'institution.

Nous avons peu parlé des personnes qui arrêtent leur thèse en cours de route.

La question est de savoir si l'on est étudiant·e ou « professionnel·le » lorsqu'on commence sa thèse. Il n'y a plus de bourses en Suisse pour faire un doctorat. Sans système de bourses, le problème est en quelque sorte réglé : les doctorant·e·s sont déjà des salarié·e·s. Il faut toujours insister sur la nécessité de rémunérer la recherche.

Le délai pour déposer son projet de thèse (huit mois actuellement à l'Université de Lausanne) ne sont pas suffisants. Ce n'est pas en si peu de temps qu'on peut produire un projet de thèse.

En France, il existe une claire dissociation entre l'embauche et la direction de thèse. Certaines universités ont une charte des thèses qui indique précisément quelles sont les collaborations, ce qu'on est en droit de demander ou non. Ça permet d'avoir une protection.

Il faut faire appliquer des règles pour l'encadrement.

Il est difficile de changer de direction de thèse tout en continuant à être financé.

Une revendication simple pourrait être de demander cinq ans d'assistantat, puis une année pour écrire sa thèse.

Discussion sur les HES

Dans les HES (Hautes Écoles spécialisées), l'idée d'un marché du savoir et de la connaissance est tout à fait admise. Le savoir ça se vend, et ce qui se vend, c'est ce que le savoir produit. La rédaction d'une thèse participe entièrement à ce système de production du savoir.

Le doctorat est un titre de plus en plus demandé, délivré dans des institutions de plus en plus variées. Cela pourrait nous permettre de revendiquer un changement de statut, puisque le métier de doctorant·e s'est institué politiquement et économiquement. En conséquence, cela devrait aussi conduire à changer un certain nombre de règles.

Dans les HES, les contrats durent de six mois à une année, et se suivent. Ce sont donc des contrats très précaires, par exemple lorsqu'on est employé comme chargé·e de recherche sans enseignement. Parfois, il y a aussi des contrats de deux à trois ans, mais les financements sont différents. Il existe à la fois des financements internes, des financements du Fonds national (FNS), des projets européens, et parfois des mandats des cantons ou du SECO (Secrétariat d'État à l'économie).

De manière générale, on commence à travailler sur une recherche qui nous intéresse au moment de l'engagement, puis on poursuit sur des recherches qui ne nous intéressent pas forcément.

Le discours habituel est d'encourager à faire une thèse tout en n'allouant pas de pourcentage du temps de travail pour en faire une.

La précarisation est encore plus flagrante dans les HES que dans les universités. Les contrats de deux ans, éventuellement renouvelés une fois, sont la norme. Ces contrats sont très souvent liés à des mandats précis. La recherche dans les HES relève donc surtout de l'expertise et pas du savoir. De plus, la conduite de la thèse dépend énormément du professeur responsable.

À l'EESP de Lausanne (École d'études sociales et pédagogiques), la recherche s'est développée seulement depuis 10 ou 15 ans. À l'heure actuelle, dans les HES, on recrute des personnes issues des universités pour faire de la recherche. Nous sommes constamment pris par la recherche de nouveaux financements, dans le cadre de mandats limités et tout en subissant la pression d'organiser des colloques et de publier. S'agissant du doctorat, le processus ne nous rapproche par vraiment des universités. Les doctorant·e·s peuvent travailler plusieurs années avec des contrats précaires et sans pouvoir se projeter dans l'avenir. La conséquence, c'est que nous faisons un travail universitaire mais sans thèse, et donc sans perspective de bénéficier d'un contrat stable à terme.

Il y a un parallèle entre les conditions de travail des HES et celles que l'on connaît dans les universités avec les contrats du PAT (Personnel administratif et technique). Les mandats peuvent être extrêmement courts.

Il faudrait aborder la question de la recherche de manière large, en y incluant les collaboratrices·eurs scientifiques, les chargé·e·s de cours, et, dans les HES, les chargé·e·s de recherche. La question doit être considérée globalement, et non statut par statut.

Certain·e·s sont confronté·e·s au problème de la reconnaissance du travail fourni comme assistant·e. On ne reconnaît que l'expérience de recherche, alors qu'on ne reconnaît pas

l'expérience sur le terrain. Parfois on est engagé pour une expertise du terrain, mais sans être reconnu pour son expérience spécifique dans ce domaine.

Jusqu'à il y a peu, les salaires étaient totalement aléatoires. Maintenant, apparemment, les choses ont été un peu harmonisées.

Il faudrait clarifier les conditions de travail dans les HES.

Concernant notre action, il faudrait imaginer une intervention au niveau politique.

Le Conseil suisse de la science (CSS) pourrait mener une étude à ce propos. Nous pourrions aussi passer par la cheffe du DFJ (Département de la formation et de la jeunesse du canton de Vaud). Il faudrait réaliser une statistique, ne comptabilisant pas seulement les étudiant·e·s, mais les différents personnels des universités et des HES. Cela nous permettrait d'avoir une idée plus claire de la situation de cette population.

Nous devrions également demander une clarification de l'attribution des ressources au niveau fédéral.

Les conditions d'encadrement des thèses constituent un problème délicat. Chacun·e sait que l'opposition à son ou sa directeur·trice de thèse est à peu près impossible.

Le mieux serait d'avoir un véritable suivi des professeur·e·s en terme de direction de thèse, en particulier lorsque plusieurs doctorant·e·s ne finissent pas leur thèse, ou en cas de départ en groupe de personnes.

À la Faculté des SSP à Lausanne, il existe une procédure destinée aux assistant·e·s et nommée « comment ça va ? » qui pose des problèmes. Elle mélange l'évaluation du travail et une vraie fonction de repérage précoce des problèmes rencontrés par les assistant·e·s dans leurs tâches d'enseignement ou de recherche. Il faudrait avoir des rencontres avec des professionnel·le·s pour discuter de ce dernier point.

Nous pourrions demander que tou·te·s les doctorant·e·s aient un contrat de cinq ans (et non plus une année suivie de deux contrats de deux ans chacun, comme c'est maintenant le cas à l'Université de Lausanne, par exemple), mais pas plus que cinq ans. Cela pourrait constituer une revendication concrète.

Il faut rendre les procédures de nomination plus transparentes, y compris dans le cas de chargé·e·s de cours et d'assistant·e·s.

Conclusion des discussions

Quatre éléments semblent avoir fait consensus durant cette journée :

- Demander une stabilisation des postes.
- Salarier la recherche dans des conditions décentes.
- Privilégier des postes à durée indéterminée.
- S'opposer au financement par projet.

Parmi nos revendications, il faut distinguer entre le court, le moyen et le long terme. La suppression des distinctions entre les différents corps au sein des universités est clairement une revendication de long terme, par exemple.

La redistribution des fonds du FNS aux universités est un point sur lequel il nous faut encore réfléchir. Remettre en cause le financement par projet est en revanche un point important.

À plus court terme, il faudrait aussi demander la transparence du financement des projets, qui n'est pas garantie actuellement.

Il nous faut avoir une claire vision de qui travaille dans la recherche, avec quels statuts et comment. Les informations ne sont pas disponibles en l'état actuel des choses.

Nous devons parler du problème du cumul de petits contrats, qui précarise les chercheuses·eurs qui sont contraint·e·s d'y avoir recours.

Se placer dans une logique d'évaluation nous met déjà dans une position de faiblesse, car il s'agit toujours d'une logique de quantification de l'activité de recherche (ou d'enseignement). L'une des pistes pour sortir de cette situation serait d'assigner à l'évaluation un but qui ne relève pas du contrôle, mais de l'amélioration, tout en échappant à toute normalisation.

Comment évaluer une recherche, qu'est-ce qu'une bonne recherche ? L'Université de Genève a obtenu un mandat de la CRUS (Conseil des recteurs des universités suisses) pour évaluer la recherche. La CRUS veut développer ses propres indicateurs.

Nous devrions aussi mener une réflexion sur les conditions de travail, au sens le plus élémentaire du terme. Il serait important par exemple d'avoir un médecin du travail dans les universités, avoir quelqu'un à l'université qui sache entendre et gérer ce genre de problème.

Il faut faire reconnaître la recherche comme un travail à part entière. Il est important que la recherche soit salariée, et bien salariée. La proportion du contrat de travail pour la recherche personnelle (40/60 ou 50/50) ne va rien changer. La proposition serait plutôt d'avoir des années différenciées, par exemple une année pour l'enseignement, puis une année sans enseignement pour pouvoir travailler exclusivement sur sa thèse.

Nous devons penser à long terme, y compris en terme de carrières. Une fois la thèse obtenue, après l'assistantat, il n'y a plus rien.

Salariar la recherche, avec les protections qui sont liées au salaire (cotisations chômage et retraite), signifie aussi que les bourses FNS doivent impérativement être remplacées par des salaires.

Il est important de lier les universités et les HES dans notre réflexion. Plus nos revendications couvriront d'institutions et plus nous arriverons à nous faire entendre.

Qui fait de la recherche ? Les professeur·e·s obtiennent les projets de recherche, mais ce ne sont pas eux qui font la recherche. Il devrait être possible d'obtenir des projets FNS sans être professeur·e. Cela permettrait par exemple que des gens à temps partiels puissent compléter leur poste.

À propos du FNS, il faut critiquer la non-transparence et les mandats qui se reconduisent. La réflexion sur la carrière et la relève doit être améliorée. Il faut souligner qu'il y a des trous très importants dans la carrière universitaire, et qu'il faut par conséquent créer des postes pour les combler. Le passage entre la fin de la thèse et des postes plus ou moins stables est particulièrement délicat, il y a un trou d'au moins quatre à cinq ans en général, et c'est à ce moment-là que les inégalités sociales, notamment entre hommes et femmes, se creusent.

Il faut revendiquer une modification du pourcentage du cahier des charges pour diminuer le temps dû à l'institution et augmenter le temps réservé à la thèse. Dans le même sens, il faut clarifier le temps nécessaire à l'encadrement d'un séminaire ou à d'autres tâches.

L'arrivée de nouveaux types de chercheurs-*managers* au sein des universités est inquiétante. On valorise de plus en plus les personnes qui sont capables de lever des fonds et de les faire fructifier.

Un *overhead* de 25% est perçu sur certains fonds externes. Pourquoi un tel montant est-il réservé à l'institution ?

La justification des *overhead* est que le fonctionnement des universités a un coût, que les fonds externes ne prennent pas en compte de manière systématique. La perception de ce

pourcentage permet donc de financer les secrétariats ou les services centraux d'une part, et de redistribuer l'excédent aux disciplines qui ont plus de difficultés à attirer des fonds externes.

Nous pourrions mandater une étude auprès du Conseil suisse de la science, ou de l'OFS (Office fédéral de la statistique).

On considère généralement que les recherches qui ont obtenu un subside valent plus que celles qui n'en ont pas reçu. C'est un vrai système marchand, dans lequel l'idée même de faire une recherche gratuite est impensable.

La recherche ne devrait pas être un « alibi ». Aujourd'hui, on demande qu'il y ait une part de recherche dans les mémoires et ailleurs, mais elle n'est pas considérée comme essentielle. Il y a un problème de visibilité de la recherche, il faudrait mieux définir ce qu'est la recherche, ce que fait un·e chercheuse·eur. Même les personnes qui ont été formées dans les universités ne savent pas du tout comment fonctionne la recherche et ce qu'est un·e chercheuse·eur. Ces choses ne sont connues que dans un tout petit cercle au sein des institutions de recherche.

Si notre projet est de faire une campagne au niveau politique, ces revendications devraient s'inscrire dans une compréhension globale de l'évolution des hautes écoles ces dernières années. Les HES connaissent un processus d'académisation que nous devons expliquer.

Le lien avec nos collègues en Suisse alémanique et italienne est important.

Il est absolument nécessaire de réfléchir au découplage entre recherche et publications, en rappelant que la recherche ne se résume pas aux publications.

Nous devons aussi être attentives·ifs au pluralisme des approches au sein des disciplines. Certains réseaux de professeur·e·s décident de tout car ils ont pu mettre la main sur les principaux postes de décision. Ils parviennent à concentrer toutes les ressources allouées à un courant. L'exemple de la philosophie, dans laquelle une approche monolithique appauvrissante est aujourd'hui dominante, est édifiant à cet égard. Les rapports de pouvoir se construisent aussi dans les jeux de réseaux, qui sont aussi décisifs que les rapports hiérarchiques.

Il faut dénoncer la lourdeur administrative que nous imposent les évaluations. Quand on demande un financement pour un projet, il faut le justifier à l'avance, presque avoir déjà fait la recherche. Pourquoi ne pourrions-nous pas inverser le principe : donner à des équipes un certain montant et, si nécessaire, évaluer leur travail après coup ?

Dans l'optique d'une collaboration avec d'autres parties de la Suisse, la question des conditions de travail des gens qui ne sont pas stabilisés devrait permettre de dégager un consensus au niveau national.

Sur la question du financement de la recherche, les discussions d'aujourd'hui n'ont pas été satisfaisantes. Proposer de donner plus d'argent aux universités ne change rien au problème de la redistribution en leur sein. Nous ne sommes pas prêts sur ce dossier-là.

Sortir de l'évaluation par les publications est important, comment réaliser cet objectif ? Si nous sommes d'accord qu'il faut mettre en place des indicateurs plus qualitatifs, nous n'avons pas vraiment discuté de leur nature. Le temps que prend une recherche pourrait être un critère positif. Il faudrait aussi intégrer l'enseignement dans les évaluations. L'évaluation de la qualité de l'enseignement par les étudiant·e·s pourrait être un critère légitime.

Il faut le plus vite possible transformer les bourses en salaires, et harmoniser les salaires des doctorant·e·s FNS sur les salaires des assistant·e·s. Il faut aussi se battre pour que les gens ne soient pas engagés à 50% tout en travaillant à 100%. L'idéal serait ensuite d'augmenter le temps à disposition pour la thèse et d'avoir des années supplémentaires pour la finir, au-delà

des cinq ans actuels. On devrait avoir le droit de demander des années supplémentaires, car on a aussi le droit d'avoir perdu du temps sur des pistes qui n'ont pas abouti, par exemple.

L'évaluation de la recherche doit renoncer aux idées d'« *impact factor* » et de *ranking* des universités. Il faut sortir de la logique d'immédiateté qui domine aujourd'hui, pour retrouver le souci du long terme. Quant à l'évaluation des chercheuses·eurs, on les soupçonne de ne rien faire et de ne servir à rien. Il faudrait peut-être un peu plus de confiance envers les différents personnels qui font de la recherche, ainsi qu'entre elles et eux.

On oublie souvent que publier dans une revue ou un bouquin à « *impact factor* » très réduit ne signifie pas que les idées qui y sont développées sont complètement inintéressantes.

En posant des questions aussi centrales, nous devons élargir notre mouvement au PAT et aux corps professoral, et pas uniquement au corps intermédiaire.

L'évaluation par les étudiant·e·s pose aussi problème. Elle relève de cette culture d'évaluation du client « satisfait ou remboursé ».

Nous devons avoir une conception syndicale du temps de travail. Or, dans le monde de la recherche, quelqu'un qui ne travaille pas le week-end ou qui a d'autres activités en dehors de l'université n'est pas considéré comme un·e bon·ne chercheuse·eur. Il faudrait changer cette vision de l'*homo academicus*.

Ce que l'on pourrait faire, c'est de mettre en avant la « clause de l'assistant·e le·la plus favorisé·e » dans les universités suisses, en essayant d'harmoniser vers le haut les statuts et les conditions de travail sur chaque point précis (salaire, temps de travail, autonomie, durée des contrats, etc.). Pour ce faire, il faudrait réaliser une cartographie des pratiques dans les différentes universités.

Dans l'immédiat, nous devrions rédiger une liste de revendications à partir des discussions de cette journée, afin de les diffuser aussi largement que possible.

Lausanne, décembre 2012