

MARCHE OU CRÈVE

Les effets des réformes « darwinistes » de Bologne sur les chercheurs

Anonyme

Éditions du Croquant | « [Savoir/Agir](#) »

2020/1 N° 51 | pages 87 à 94

ISSN 1958-7856

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2020-1-page-87.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Éditions du Croquant.
© Éditions du Croquant. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Paroles

Marche ou crève

Les effets des réformes « darwinistes » de Bologne sur les chercheurs

Lundi 20 janvier 2020 : dans mon université, une collègue présente les trois rapports préparatoires au projet de loi sur la programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR) à une AG des personnels mobilisés contre la réforme des retraites. L'attaque sans précédent annoncée par ces rapports rédigés par des groupes de travail mandatés par le gouvernement n'est pas une découverte pour moi car je les ai consultés en sus de lire des analyses à leur propos. Mais à l'écoute de ma collègue, tout mon corps se tend sur la chaise d'amphithéâtre où je suis assise. Je me sens terriblement mal. Je ne tiens pas en place. Les promesses d'une telle réforme j'en ai déjà payé le prix au cours d'une carrière d'emploi précaire en Suisse. J'aimerais ici témoigner de la façon dont ces quatorze années s'apparentant à une probation permanente m'ont affectée en revenant sur quelques moments marquants.

Vouloir le beurre (l'emploi) et l'argent du beurre (le salaire)

Au moment de mon recrutement sur un poste de maître de conférences en France, j'ai dû faire le compte des

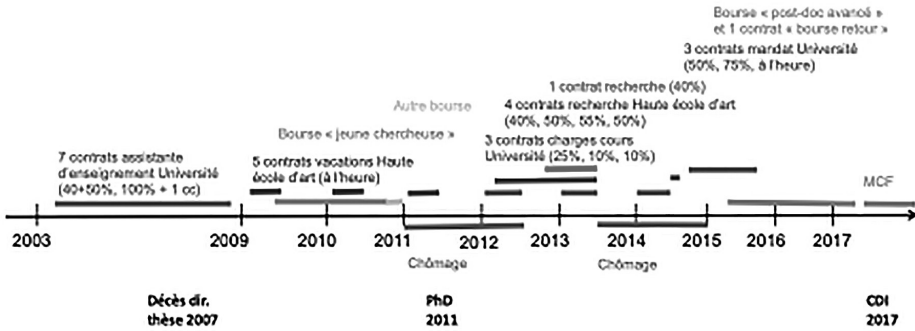
ANONYME

contrats que j'avais cumulés au fil de mon parcours en vue de mon reclassement. Je pensais être aux alentours de la quinzaine depuis mon entrée dans le métier sur un poste d'assistantat à l'enseignement (équivalent relatif d'un ATER) dans une université suisse. Sans inclure les interventions rémunérées (conférences, formation), je suis arrivée au nombre de vingt-quatre. Vingt-quatre contrats sur des temps le plus souvent partiels et fractionnés auprès d'une poignée d'institutions d'enseignement supérieur en parallèle à près de trois ans d'indemnités de chômage cumulés entre août 2003 et septembre 2017.

« Tu voles l'institution ! »

En 2004, peu avant le renouvellement des deux contrats d'une année de mon poste d'assistantat à l'enseignement (l'un à 40 %, l'autre à 50 %), je suis convoquée par mon professeur et

Succession et morcellement des contrats (N=24 hors bourses) Jusqu'à stabilisation sur un poste pérenne



directeur de thèse. Il m'apprend être en conflit depuis plusieurs mois contre l'école polytechnique fédérale, mon employeur à mi-temps. L'école d'ingénierie a unilatéralement décidé de réduire sa dotation après lui avoir pourtant offert un poste et demi pour contribuer au lancement d'un programme de sciences humaines et sociales en son sein. Grâce à sa pugnacité ainsi qu'à sa position de pouvoir, je bénéficierai, dès septembre 2004, de deux renouvellements de deux ans de mon contrat sur des fonds extraordinaires de l'université, portant ainsi la durée de mon assistantat à la limite usuelle de cinq ans (1 an + 2 ans + 2 ans). Mais début 2007, mon professeur et directeur de thèse décède. Son équipe d'assistants-doctorants est convoquée par les professeurs de notre institut. L'assemblée professorale nous intime de justifier le retard pris dans l'avancée de nos thèses respectives. Personne ne semble savoir que depuis 2005, nous suppléons régulièrement notre professeur lors de ses absences pour cause de maladie. Ce n'est que depuis la rentrée 2006 que nous sommes au bénéfice d'un contrat de chargés de cours pour le remplacer officiellement. À l'issue de cette séance d'injonction à la justification, une exceptionnelle

année supplémentaire de contrat portant à six ans la durée de notre assistantat nous a toutefois été proposée. Le décanat de notre faculté¹ la conditionnera par le dépôt et l'acceptation, par le Conseil de faculté, d'un projet de thèse « réaliste », c'est-à-dire faisable en deux ans. Lors du semestre d'été de cette dernière année exceptionnelle d'assistantat², je débute une vacation dans une Haute école d'art. Mon nouveau directeur de thèse m'y a introduite dans l'espoir d'une ouverture future. Estimant que je ne dédie plus le temps réglementaire de 50 % à des tâches vouées à l'institution en dehors de ma thèse, la nouvelle directrice de mon institut débarque énervée dans mon bureau : « Tu voles l'institution ! ». Alors que je suis mobilisée par le décanat pour suppléer à des tâches qu'on ne sait pas à qui déléguer, elle m'accuse de ne pas faire mes heures. Peu après, elle décide unilatéralement de me mettre à disposi-

1. Chaque faculté possède un décanat assurant l'interface entre des instituts d'enseignement et de recherche regroupés par pôles et la direction de l'université. Cette instance directoriale où siègent un doyen et plusieurs vice-doyens (deux au minimum) planifie et gère les budgets comme les recrutements.
2. Le contrat a été écourté à dix mois, nous avons obtenu un onzième mois mais pas le douzième.

tion de ses propres subalternes pour les aider à préparer leurs cours. Je m'y suis refusée. J'ai volé l'institution...

« On vous a fait un beau cadeau ! »

Peu avant mon premier dépôt de demande de bourse postdoctorale en 2014, j'apprends par le référent de mon université – qui avalise les candidatures avant examen par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) – que les pourcentages de mes charges de cours sur les semestres de printemps 2012, 2013 et 2014 sont inférieurs (de 5 % à 10 %) aux taux réglementaires³. Après plusieurs mois de lutte par lettres interposées avec le rectorat de mon université (équivalent des présidences en France), je rencontre, accompagnée de mon représentant syndical, le doyen de la faculté en présence de sa RH et du chef RH de l'université. Je réclame les près de 10'000 francs suisses (9'353 euros⁴) dus sur ces trois contrats par leur paiement rétroactif. La RH me rétorque qu'on m'avait offert « un beau cadeau » en m'octroyant un statut de maître d'enseignement et de recherche suppléant (MER) plutôt que de chargée de cours. « À cause [de moi] », on ne ferait à l'avenir plus une telle faveur permettant d'inscrire « une jolie ligne sur le CV ». Mon représen-

tant syndical dénonce une pratique de sous-enchère salariale (effectivement systématisée) par la baisse du pourcentage de travail de façon à maintenir le niveau de rémunération à un échelon inférieur au statut qui figure sur le contrat. Je rappelle, pour ma part, être la personne lésée. En sus du salaire qui m'était dû sur un statut à hauteur de mon niveau de qualification (celui de maître d'enseignement et de recherche suppléante et pas de chargée de cours), plus des deux tiers de ce montant n'ont pas pu être considérés dans le calcul de réouverture de mes indemnités à l'assurance chômage au milieu de l'année 2013. Le doyen réagit vivement : « En plus, tu veux gagner sur toute la ligne ! » La réponse à cette question est pourtant claire : paie-t-on un professeur ordinaire comme un professeur associé sous prétexte que la rétribution symbolique n'a pas besoin d'être doublée d'une rétribution économique ?

Le travail gratuit sous couvert de vocation

Les incertitudes liées à la précarité de ma situation d'emploi ont été à la source d'une tension permanente. Comment vais-je faire dans six mois ? Aurai-je cotisé les douze mois nécessaires sur les vingt-quatre derniers mois d'emploi pour ouvrir un droit à l'assurance chômage si je ne trouve pas d'engagement d'ici là ? Les indemnités à hauteur de 70 % du salaire cotisé suffiront-elles à me faire vivre ? Je n'aurais jamais imaginé me poser si souvent ces questions, ni autant me tourmenter pour les arbitrer. Ayant touché des revenus (indemnités chômage comprises) oscillant entre 2 096,90 et 3 433,50 francs suisses bruts par mois (soit entre 1 960 et 3 211

3. Pour cinq heures de cours par semaine sur un semestre, mon temps partiel devait s'élever à 35 % et non à 25 %. De la même manière, les deux heures de cours ensuite assurées devaient donner lieu à un contrat à 15 % et non à 10 %.

4. La conversion des francs suisses en euros se réfère au taux de change du 2 février 2020 (1 euros = 1.06916 CHF) pour fournir un indicateur des sommes en jeu dans un pays où le niveau de rémunération est aussi élevé que le coût de la vie.

euros) lors de ma première période de chômage entre 2011 et 2012⁵, j'ai cru bon de cumuler les contrats par la suite afin de mieux sécuriser mon niveau de revenus. Le choix d'une telle stratégie a vite montré ses limites. Comment ne plus compter ses heures de travail quand on doit produire des résultats sur plusieurs enquêtes en même temps ?

« On n'est quand même pas des petits fonctionnaires ! »

En 2012, je participe à un congrès féministe. Malgré l'interdiction d'en toucher mot, un groupe de collègues dont je fais partie dénonce, en portant des panneaux dans le silence, la protection d'un harceleur (pourtant condamné en justice) par la conseillère d'État socialiste invitée à prononcer une allocution d'ouverture au congrès. Alertés, des congressistes se joignent à la contestation et décident d'interpeller les organisatrices en présence d'autres invités politiques lors de l'apéritif dîatoire du soir. La semaine d'après, je suis convoquée par ma future cheffe pour justifier mon comportement. « La confiance est rompue », elle ne sait pas si « nous allons pouvoir collaborer ». Après une heure d'auto-flagellation, le rapport de subordination qui s'était brisé est suffisamment rétabli pour garantir l'obtention du contrat de travail promis pour dix mois à 40 %. Je

suis toutefois classée sur un échelon inférieur à mes années d'expérience, car le budget du projet est insuffisant. Dès mon engagement, je clarifie ma situation : je ne serai pas en mesure de faire plus qu'un 40 %, car je travaille sur une autre recherche à un pourcentage s'élevant alors à 55 %. Le reste de mon temps, je le dédie à la préparation du livre tiré de ma thèse et, quelques mois plus tard, à une charge de cours renouvelée pour un semestre à un taux de 10 %. Dans le cadre de mon contrat à 40 %, mes tâches consistent à analyser 32 entretiens menés par mes collègues dans une première phase de recherche, à réaliser et à analyser personnellement une douzaine d'entretiens, à contribuer à l'écriture de deux articles scientifiques. Semaines après semaines, la charge de travail s'alourdit : ma cheffe, soumise à un « *tenure track* » à plus de 50 ans, me sollicite toujours plus. Je lui demande de prioriser ses besoins. Rien ne change. « On n'est quand même pas des petits fonctionnaires ! » Parce que je maintiens mon refus de faire des heures supplémentaires car cela m'est tout bonnement impossible, elle n'accusera plus réception du travail que je lui fournis jusqu'à la fin de notre rapport contractuel de travail. Celui-ci se poursuivra néanmoins hors contrat et hors toute rétribution par l'écriture de notre second article dans une ambiance à nouveau cordiale.

« Déprécier » en précarisant davantage !

Il me fallait cesser d'être redevable de toutes ces bonnes grâces : « On fait tout ça pour vous, en tant que prof je n'y gagne rien ». L'obtention d'une nouvelle bourse « de soutien à la car-

5. Le seuil de pauvreté s'élevait, en 2012, à 2 503 francs suisses (soit 2 341 euros, à 60 % de la médiane) pour une personne vivant seule sur le sol helvète. Le salaire médian s'établissait, quant à lui, à 6 439 francs bruts (6 023 euros) (Source : Office fédéral de la statistique). Mon plus haut revenu sur cette période était 4,5 fois inférieur à celui d'un professeur ordinaire, dont le salaire pouvait avoisiner 15 500 francs (14 499 euros, hors fonction de direction).

rière individuelle » du FNS me semblait offrir une alternative idéale. Or, son obtention de haute lutte va successivement m'anéantir, me ressourcer, puis me laisser un goût amer.

« Votre domaine de recherche n'est pas favorable pour une future carrière académique »

En février 2014, je dépose une demande de financement sur les métiers de la création. En juin, je reçois une réponse négative. Le FNS estime que mon « domaine de recherche est plutôt étroit, ce qui n'est pas favorable pour une future carrière académique ». Je présente pourtant des lettres de recommandation de spécialistes renommés du domaine. Selon les experts anonymes de la commission, mon « dossier de publication est certes bon mais pas assez étoffé ». J'ai alors à mon actif deux livres et une dizaine d'articles scientifiques. La charge devient ensuite plus grave, car elle porte atteinte à mes compétences académiques : « les hypothèses sont trop peu élaborées », le projet « ne donne pas l'impression de contenir une problématique réellement nouvelle ». Les évaluateurs (de toute évidence des quantitativistes) notent qu'« il n'est pas expliqué comment l'analyse des cas individuels peut être généralisée étant donné que l'échantillon est très hétérogène » ! Le projet reste en outre trop « confiné » à la francophonie et n'intègre pas assez « l'aire germanophone ». En contradiction avec mes propres résultats de recherche passés, on juge que « la précarité des contrats de travail n'est pas empiriquement justifiée et documentée ». Bref, « la référence à la préoccupation particulière de pro-

fessions créatives à l'heure actuelle ne semble guère solide ». CQFD. *Knock-out*. Je décide néanmoins de faire « un baroud d'honneur » et de déposer une seconde fois mon dossier. Sans changer le fond du projet, j'aligne sa présentation sur la rhétorique attendue. Je justifie le recours à l'exemple des arts pour interroger les évolutions du monde du travail. Je décline mon propos dans des séries d'hypothèses scolaires. Je précise la méthodologie d'enquête par des verbatim d'auteurs de référence sur les méthodes qualitatives. Je cite des travaux germaniques pour la forme... En décembre 2014, je reçois une réponse positive et une lettre pour soutenir mes démarches administratives. Mon financeur y précise attribuer ses subsides « aux candidats les plus prometteurs, de manière à leur permettre d'approfondir leur formation scientifique et à assurer la continuité académique et scientifique en Suisse. »

La chasse aux boursiers, ces évadés fiscaux sans droits sociaux

Je passe vingt et un mois sereins en Angleterre, dont dix-huit financés par ma bourse de « post-doctorat avancé », avant de revenir en Suisse avec une « bourse de retour » de six mois. Ce dernier dispositif est inédit et vise à salarier les post-doctorants au maximum sur un tiers du temps passé à l'étranger lors de leur retour dans une université suisse. Cette mesure, explicitement vouée à maintenir l'attractivité des carrières scientifiques, va révéler de façon ubuesque l'hypocrisie des modes d'encadrement des carrières académiques dans un contexte d'austérité. Fin 2016, l'université dans laquelle je

vais effectuer mon retour dès le mois de janvier de l'année suivante refuse d'établir le contrat de six mois salariés pour lequel elle avait pourtant donné son accord en 2014. Dans l'intervalle, elle a en effet édicté une directive censée « déprécariser » les chercheurs sans contrat fixe en interdisant leur engagement sur un contrat de moins d'un an. Si ladite directive ne fixe aucun minima concernant le pourcentage du temps de travail, la conversion de mes six mois de « bourse de retour » en un contrat d'un an à 50 % est impossible eu égard aux règles de son financeur : le FNS. Après un mois et demi de tractations administratives, je signe finalement un contrat dérogatoire de six mois. Or, une telle durée d'emploi ne suffit pas à me protéger de la précarité puisqu'il faut, en Suisse, cotiser au moins douze mois sur les vingt-quatre derniers mois pour ouvrir un droit d'indemnisation à l'assurance chômage. Les bourses, qui relèvent d'un subside alloué au titre de « l'entretien individuel », excluent tout enrichissement personnel mais aussi toute cotisation sociale, qu'il s'agisse de l'assurance chômage, de l'assurance vieillesse (retraite), de l'assurance accident ou de l'assurance maladie⁶. À mon retour en Suisse, j'avais donc perdu mes droits sociaux, mais pas celui d'être taxée ! Une jurisprudence du canton de Neuchâtel datée de 2014 va présider à un changement des règles prévoyant l'exonération des bourses depuis plus

6. Tout reliquat sur le montant alloué pour la durée du séjour de recherche à l'étranger doit être rétrocédé au FNS. La couverture accident et maladie est à la charge des boursiers. Les années de cotisation perdues pour la retraite peuvent être rattrapées ultérieurement sur des fonds propres. Aucun dispositif ne permet, en revanche, de cotiser pour l'assurance chômage hors du salariat.

de quarante ans par l'administration fédérale des contributions. Désormais, rares sont les cantons à ne pas imposer les bourses de recherche au titre de « revenu ». Après quatre ans de recours, l'administration n'a pas daigné traiter mon opposition sur le fond. En janvier 2020, elle s'est contentée de réitérer sa décision de taxation, sachant qu'aucun contribuable ne risque de faire remonter l'affaire au tribunal cantonal puis fédéral, où les frais d'émoluments (hors frais d'avocat) dépassent le montant imposé⁷. Comble du mépris, l'office des impôts déclare avoir décidé que les 600 francs suisses alloués par le FNS pour payer mon billet d'avion aller-retour en Angleterre ne seraient pas taxés par « gain de paix ».

Moralité

Les phases de doutes ont été récurrentes au fil de mon parcours. Combien de fois ne me suis-je pas demandée si le jeu en valait la chandelle ? Ce qui m'a fait tenir, c'est le dialogue permanent que j'ai entretenu avec des compagnons d'infortune (des femmes le plus souvent). Ces échanges ont été source de reconnaissance. Ils ont également cultivé des solidarités indispensables pour faire face aux imbroglios produits par des carrières inscrites dans les zones grises de l'emploi. L'ana-

7. L'assurance vieillesse peut dès lors me demander de verser la part employé et employeur des cotisations retraite dues sur le « revenu » de ma bourse pour 2015 et 2016 sans que je ne puisse rien réclamer au FNS car son statut de fondation l'affranchit d'une telle obligation. Au moment de calculer mon échelon en France, mes trois années de bourse n'ont pas été comptabilisées car elles relèvent de subsides à la formation et non d'un revenu converti en expérience professionnelle.

lyse collective des situations que nous vivions m'a, enfin, permis de mettre les règles du jeu à distance. J'ai ainsi cessé de croire que je ne pourrais pas avoir ma place parce que mes objets seraient « inutiles », parce que je n'aurais pas « les épaules » ou parce que j'ai une santé fragile. Mais pour grandie que je sois, ces expériences ne m'ont pas moins heurtées.

« Tu devrais te demander si c'est bien un métier fait pour toi... »

Consciente des risques de discrimination encourus dans mon secteur d'emploi, j'ai fait le maximum pour taire la maladie chronique qui m'affecte⁸. En octobre 2017, une crise non dissimulable me frappe. Inquiète de ne pas pouvoir pleinement assurer mon premier semestre de cours en tant que maître de conférences, je m'adresse à une personne que j'imagine bien informée pour savoir si je serais suppléée en cas d'arrêt prolongé. La succession de réponses faites à la stagiaire que je suis produit une violence inouïe. « Quand j'étais à la maternité, j'ai corrigé mes copies d'examens », me dit-elle. « Tu devrais te demander si c'est bien un métier fait pour toi... », conclut-elle dans la même logique d'adhésion à un idéal de disponibilité totale et permanente au travail. Je ne cesse de lui rappeler que ma situation de santé n'a pas valeur de jugement sur mes quali-

fications professionnelles. Après plus d'une demi-heure d'un dialogue de sourd, j'explose en pleurs. Mes larmes produisent un électrochoc. Je finis par obtenir les informations que je réclamaï depuis le début de notre entretien : non, nous ne sommes pas remplacés en cas d'absence, même prolongée, lorsqu'un semestre a débuté. Marche ou crève.

Hauts les cœurs !

Après avoir galéré, aujourd'hui je marche aux côtés de nombreux collègues pour dénoncer les absurdités des réformes de l'enseignement supérieur suite à la ratification du traité de Lisbonne visant à construire « l'Europe de la connaissance » la plus compétitive du monde. Les réformes qui ont suivi ce traité ont produit le contraire des objectifs annoncés, à savoir : plus d'autonomie, plus d'excellence, plus d'attractivité. L'« effet Matthieu » (prêter aux riches et enlever toujours plus aux pauvres) induit par un financement fondé sur les classements internationaux et les indices bibliométriques ne produit pas « l'excellence ». Il produit plus de hiérarchies, plus d'inégalités et plus d'injustices entre établissements et entre enseignants-chercheurs. Ces effets délétères sont renforcés par de prétendues mesures de « revalorisation » qui, en réalité, exposent des personnels instables toujours plus nombreux à davantage de précarité et à davantage de subordination aux institutions et aux personnels stables. La réforme liée à la LPPR voulue dans cette logique par le gouvernement français est une honte qui ne cache même pas son mépris puisqu'elle prévoit des « financements par la performance »,

8. Au moment de mon engagement sur un CDD de courte durée en 2012, j'ai par exemple dû me battre contre mon futur employeur pour ne pas remplir un formulaire fournissant des informations de santé pourtant confidentielles au regard de la loi sur la protection des données personnelles, et dont l'utilisation à des fins de rupture unilatérale du contrat en cas de maladie s'avérait parfaitement illégale.

des « CDI par mission » ou des « CDI par projet ». C'est sans parler des « *tenure tracks* », qui prolongent bien souvent une phase probatoire déjà trop longue par une nouvelle mise à l'épreuve dans les pays chimères où l'on pratiquerait les « meilleures procédures de recrutement internationales ». Battons-nous ! Il est trop tôt pour crever.

« Une brillante collègue suisse recrutée en France »⁹ ■

9. C'est ainsi que des collègues m'ont présentée suite à mon recrutement en France. Ce témoignage est anonyme car mon cas ne diffère pas de celui de milliers de chercheurs exposés à de telles conditions d'entrée et de maintien dans le métier. Ce choix répond également à la volonté de désamorcer toute tentative de personnalisation. Ce ne sont pas les chercheurs qui posent individuellement problème ni les établissements et leurs personnels qui sont violents, mais bien les logiques qui sous-tendent le fonctionnement d'un système tout entier qui essaime la folie.