

Précarité dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) à Grenoble

**Recherche participative avec les syndicats
(Avril-Novembre 2011)**

Rapport d'étude

Cette étude a été réalisée à la demande des organisations syndicales : SPASMET-Solidaires ; SNESUP section Université de Grenoble ; Sud-Éducation Université Stendhal/Académie de Grenoble ; Collectif de doctorant-e-s Agir-PRES ; FERC-Sup CGT- UJF/INP

Jon Bernat ZUBIRI-REY
Centre de Recherche en Économie de Grenoble
<http://creg.upmf-grenoble.fr>

Dans le cadre méthodologique et financée
par ***l'Echop à Sciences***

www.echop-a-sciences.org

Depuis 4 ans, l'association **ADReCA** (*Association pour le développement d'une recherche citoyenne active*), qui regroupe enseignants, chercheurs, doctorants, étudiants et acteurs associatifs, travaille, à Grenoble et en Rhône-Alpes, sur la mise en place de nouvelles formes de rapports entre Science et Société dépassant le seul cadre commun de la vulgarisation ou de la culture scientifique. Les outils qu'elle vise à mettre en place (boutique de sciences, débats-permanents) ont pour but de favoriser la collaboration entre institutions de recherche et acteurs de la société civile dans l'élaboration des savoirs scientifiques.

Depuis un an, l'association ADReCA anime ***l'Echop'à Sciences***, boutique de sciences de Grenoble qui a pour objectif d'offrir un support de recherche gratuit et indépendant aux acteurs de la société civile (à but non lucratif).

RAPPORT D'ÉTUDE

ZUBIRI REY, Jon Bernat (2012).- Précarité dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) à Grenoble, Recherche participative avec les syndicats (Avril-Novembre 2011).

Résumée

Dans un contexte d'émergence des activités d'enseignement supérieur et de recherche dans la région Rhône-Alpes et à Grenoble, nous avons réalisé une étude avec les sections syndicales des universités grenobloises, ayant pour objectif de diagnostiquer la précarité dans l'ESR et une co-construction des rencontres et des échanges comme première étape pour réfléchir à des nouvelles pistes d'action. Comprendre pour combattre les causes et un des effets centraux des réformes et mutations de ces dernières années, ce qui fragmente les travailleurs du secteur et rend de plus en plus difficile l'intervention des syndicats envers les nouveaux entrants dans les UFR et les centres de recherche.

Resumen

En un contexto de proliferación de las actividades de formación superior e investigación en la región Rhône-Alpes y en Grenoble, hemos realizado un estudio con las secciones sindicales de las universidades grenoblesas, teniendo por objetivo diagnosticar la precariedad en el sector y co construir encuentros e intercambios como paso previo para reflexionar sobre nuevas pistas de acción. Comprender para combatir las causas y uno de los efectos centrales de las reformas y mutaciones de los últimos años, fragmentando las personas trabajadoras del sector y haciendo cada vez más difícil la intervención de los sindicatos hacía los nuevos entrantes en el gremio.

Sommaire

1. - La précarité dans l'ESR : un enjeu majeur pour les syndicats.....	5
1.1 – Contexte : L'Enseignement Supérieur et la Recherche en Rhône-Alpes et à Grenoble.....	5
1.2 – Enquête à la demande des syndicats universitaires de Grenoble.....	7
1.3 – Co-construction locale d'un diagnostic sur la précarité : Pour quoi nous continuons le combat ?.....	9
2. - Analyser la Précarité pour la combattre dans ses causes et ses effets : De l'enquête nationale du collectif PECRES aux résultats de notre démarche locale.....	12
2.1 - Enquête inter-syndicale sur la Précarité dans l'ESR en France et livre « Recherche précarisée, recherche atomisée : Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation. ».....	14
2.2 – Diagnostic quantitatif à partir des observations des bilans sociaux des universités grenobloises.....	17
Remarques pour une méthodologie plus homogène et approfondie dans la construction des bilans sociaux par les administrations.....	21
2.3 - Analyse statistique des conditions d'emploi dans le CNRS-Alpes	24
2.4 - La précarité dans l'ESR dans l'optique des jeunes chercheurs : entretiens avec des jeunes grenoblois.....	27
2.4.1 – Précarité dans l'ESR : Une réalité qui touche préférentiellement les jeunes.....	27
Précarité de l'emploi, instabilité des postes et des sources de financement.....	27
Précarité du travail et crise du métier.....	29
Évaluation d'excellence et orientations de la recherche vers l'industrie.....	30
Et concrètement nous proposons.....	31
2.4.2 Les réponses des jeunes précaires et leurs approches de l'action collective et du syndicalisme.....	33
Réponses individuelles dans les circuits de la précarité.....	33
Action collective et crise du syndicalisme.....	34
Conclusion: Pistes de travail syndicale.....	38
Annexes (A).....	41
A.1 - Convention de la Recherche avec l'Echop'à Sciences.....	41
A.2 - Grille de questions entretiens Jeunes Chercheurs.....	45
A.3 - Compilation des documents et des tracts syndicaux.....	47
Établissements Publics de Recherche.....	47
Universités de Grenoble.....	49
A.4 - Liste des Services du Personnel – Universités de Grenoble.....	58
1- UJF.....	58
2- INP.....	61
3- UPMF.....	61
4- Stendhal.....	62

1. - La précarité dans l'ESR : un enjeu majeur pour les syndicats

1.1 – Contexte : L'Enseignement Supérieur et la Recherche en Rhône-Alpes et à Grenoble

Rhône-Alpes est une des régions françaises les plus impliquées dans la construction des objectifs de Lisbonne de faire de l'Europe « l'économie de connaissance la plus compétitive du monde ». Le secteur de la recherche et le développement représente 2.7% du PIB rhônalpin et il emploie 79.600 travailleurs-euses¹ (partagés entre des chercheurs et d'autres CSP d'administration et d'autres services). Selon un rapport de l'*Observatoire de la Science et la Technologie* (OST), ce secteur produit 4.164 millions d'euros par an (donnée 2005), partagés entre 1.133 millions dans des établissements publics et 2.381 millions d'euros dans le privé. Cette activité implique, en ETP, 8.035 chercheurs dans le public et 13.030 dans le privé. Ces derniers sont prioritairement orientés vers la recherche et le développement dans l'industrie aérospatiale, la pharmacie-chimie, le transport et les biens du capital².

Cette branche de l'économie régionale est composée par une communauté des travailleurs largement fragmentée, avec des espaces de travail et des conditions institutionnelles hétérogènes. Des réformes universitaires de ces dernières années nous montrent une dépendance croissante de la recherche aux orientations des grandes entreprises privées et aux intérêts de la compétitivité et de la performance économique. Des réformes législatives (la LMD-2003 , le Plan de la Recherche-2007 , la LRU-2007, le Statut des Enseignants-chercheurs-2009) et des nouvelles agences d'évaluation (ANR et AERES) imposent une restructuration de ce secteur public, avec un nouveau modèle de financement centré sur les projets à court terme et non sur des statuts plus durables. Le *Nouveau Management Public*³ et les nouvelles procédures de gouvernance (comme la loi de mobilité des enseignants-chercheurs » de l'été 2009 ou la restructuration du CNRS) qui s'imposent à la recherche

¹ Insee Rhône-Alpes (2008), « Rhône-Alpes en Europe », La Lettre Analyses n°94 - Août 2008

² Observatoire des Sciences et des Techniques (2008) « *Indicateurs de sciences et de technologies* », <http://www.obs-ost.fr>

³ VINOKOUR Annie (2008), « La loi relative aux Libertés et Responsabilités des universités : essai de mise en perspective », *Revue de la Régulation : Capitalisme, institutions, pouvoir*, n°2 janvier 2008, Varia <http://regulation.revues.org>

universitaire dérivent vers une dégradation des conditions de travail et un éloignement des objets de recherche d'intérêt public général.

D'autre part, dans les institutions de l'enseignement supérieur en Rhône-Alpes il y a 236.500 étudiant-e-s⁴. Des nouveaux mécanismes de sélection à l'entrée (principalement les frais d'inscriptions croissants) et l'utilisation de l'endettement étudiant comme moyen d'accès aux études (recommandations de l'OCDE⁵), augmentent la précarité des conditions de travail et de vie de la population la plus faible dans la chaîne de valeur de l'enseignement et la recherche publique : les jeunes étudiants⁶. Ce processus fait partie de la construction de la communauté étudiante depuis la fin du collège, en l'orientant vers un développement de son « capital humain » valorisable par le marché.

De l'autre côté, des programmes ambitieux dans le secteur de la recherche privée et l'innovation sont en train de se développer en Rhône-Alpes. Avec un fort soutien de la part des institutions européennes (FEDER-ERDF, FSE-ESF et d'autres programmes) la région compte avec 15 Pôles de Compétitivité⁷ et 14 clusters de recherche, aussi qu'avec de nombreux centres et institutions qui cherchent à développer une économie de la connaissance d'excellence. Pour ce processus d'innovation, le *Fond Européen de Développement Régional* apporte 220 millions à la région Rhône-Alpes, sur lesquels 120 sont orientés vers des programmes de « l'Innovation et l'Économie de la connaissance ». Selon la *Déclaration Annuelle des Données Sociales*, le secteur privé de la « Recherche et l'Innovation » compte avec 20.352 contrats de travail en 2007. Les « Services d'assistance et consultation », avec une forte composante de connaissance dans ces activités, comptabilisent de leur côté 210.168 contrats en 2007.

À Grenoble, dans le cadre du Plan 10 Campus, l'union des 5 établissements universitaires (UJF, UPMF, IEP, INPG et U.Stendhal) montre un exemple de la dégradation de la démocratie universitaire et du renforcement des pratiques *néomanagériales* dans l'ESR. Ce processus a donné

⁴ INSEE (2007), « Tableaux de l'économie Rhône-Alpes 2006/2007 », <http://www.insee.fr/fr/regions/rhone-alpes>

⁵ Voir le rapport de synthèse « Innovation et croissance » de l'OCDE (novembre 2007).

⁶ COTTET Davy, ZUBIRI-REY Jon Bernat, SAUVEL Patrick (2009), « L'émergence du *cognitariat* face aux réformes universitaires en France », Revue Multitudes n.39, <http://multitudes.samizdat.net>

⁷ Pour un approfondissement sur les Pôles de compétitivité en Rhône-Alpes, nous pouvons accéder aux travaux de la CFDT-Rhône-Alpes dans le cadre du projet de recherche-action avec le LEPII (actuellement Centre de Recherche en Économie de Grenoble) : Voir les rapports "[Précarité et nouvelles formes d'emploi : quatre études sectorielles en région Rhône-Alpes : bilan qualitatif : mars 2008-décembre 2008](#)" et "[Précarité et nouvelles formes d'emploi en région Rhône-Alpes. Éléments pour un diagnostic + annexes](#)".

lieu dans les derniers temps à une restructuration des universités et des laboratoires de recherche du campus grenoblois, avec une soumission croissante aux lois de l'évaluation et l'excellence. Plusieurs problèmes dans la mise en place de ce processus sont abordés dans les documents et tracts syndicaux que nous reproduisons en annexe. De l'autre côté, l'émergence de la technopôle scientifique est à l'origine d'une transformation urbaine et socioprofessionnelle dans agglomération, de plus en plus vers la recherche et l'innovation, dans des choix de spécialisation économique de la ville qui ne sont pas orientés vers les intérêts de la population locale, suivante opposée à ce processus de déplacement urbaine (*gentrification*) qu'ils subissent. Les syndicats et les collectifs d'opposants ont montré aussi à plusieurs reprises leurs résistances à cette dérive.

1.2 – Enquête à la demande des syndicats universitaires de Grenoble

Dans ce contexte d'émergence de l'ESR en Rhône-Alpes et de la montée très remarquable de ces activités dans l'agglomération de Grenoble, nous avons lancé, à l'appel des organisations syndicales des universités, un processus de réflexion sur les conditions de travail et les évolutions institutionnelles du secteur de la recherche publique, avec l'objectif d'ouvrir des possibilités de renouvellement de l'action collective et syndicale dans le secteur. Nous considérons particulièrement urgent l'action pour aller vers les précaires de nos établissements. Intéressé-e-s aussi par les dynamiques de recherche privée et d'innovation techno-scientifique-marchand, nous avons décidé de limiter les objectifs de notre enquête à la recherche publique sur leur deux pôles grenoblois, le campus universitaire de Saint Martin d'Hères et l'île de la technopôle scientifique, récemment rebaptisée comme campus ouest. Nous avons assumé comme point de départ les avantages existants pour la mobilisation et le syndicalisme du côté universitaire en comparaison aux établissements publics de recherche (EPST). Cette fragmentation du secteur de la recherche publique nous amène à faire un effort dans le rapprochement des analyses des deux côtés sur des enjeux et des combats communs. Aussi vers des pratiques organisatrices et de mobilisation convergentes entre les universités et les EPST, au delà des rapports internes aux organisations. Ces inégalités institutionnelles et de participation des syndicats aux instances décisionnelles au sein des établissements expliquent, peut être, l'énergie avec laquelle des militants du CNRS et du CEMAGREF se sont engagés dans le processus de co-construction de cette recherche locale.

Dans notre réunion de lancement le 6 avril 2011 (voir convention de l'étude en annexe), les syndicalistes universitaires grenoblois exprimaient l'envie que notre processus ne se limite pas à la question de la précarité comme thématique isolée. Ils voyaient l'intérêt à croiser l'incidence des conditions travail avec les orientations de la recherche. Le diagnostic général sur l'accroissement de la précarité dans la fonction publique doit être abordé par la spécificité de notre secteur. La précarité dans l'ESR remet en question la production d'une connaissance au service de la société. La *crise du métier* issus des tendances et réformes de ces dernières années a été abordée dans nos rencontres. Cette incidence de la précarité dans les orientations des activités de recherche sont spécialement remarquables dans le cas des jeunes chercheurs. La non syndicalisation des nouveaux entrant-e-s dans le secteur impose aux organisations une reconsidération de leurs modes d'intervention vers les travailleurs précaires. Le collectif *Agir-PRES* considère les conditions de précarité des doctorant-e-s proches à d'autres statuts précaires, là où plein des jeunes et des moins jeunes chercheurs se retrouvent avec des difficultés pour développer une trajectoire professionnelle stabilisante. D'autres participant-e-s disaient que la question de la précarité doit être croisée aussi avec les souffrances au travail et l'absence de perspectives dans le milieu de l'ESR. La recherche par projets – LABEX, IDEX...- est une nouvelle forme de gouvernance qui promeut des statuts de plus en plus précaires. La CDI-sation au lieu de la titularisation et la mise en concurrence des établissements sont deux bons exemples de cette dérive. Notre analyse sur la question de la précarité dans l'ESR doit apporter de la visibilité aux précaires ; faire la corrélation avec le modèle de financement par projet ; et, finalement, dénoncer l'égalisation par le bas entre statutaires et contractuels. Ceci n'est pas spécifique à la recherche, mais l'organisation nouvelle du travail scientifique (plusieurs corps avec des statuts différents à côté des précaires) divise les travailleurs et rend leur (auto-)organisation (et donc le travail syndical) plus difficile : des chercheurs titulaires deviennent des managers de leurs contrats et ont tendance à exploiter « leur » personnel précaire. Toute nouvelle organisation du travail a comme objectif d'isoler les travailleurs pour les rendre plus vulnérables.

Dans ces vastes ambitions, nous avons fixé une double voie pour nous approcher de nos objectifs. D'un côté nous avons construit avec les délégué-e-s syndicaux un **diagnostic quantitatif** sur les effectifs, les catégories du personnel et les conditions de travail - statuts, salaires, financement - dans les établissements publics d'enseignement et de recherche à Grenoble. Nous avons croisé les bilans sociaux de chaque établissement universitaire et nous avons collecté avec des militants de la CGT les données sur les établissements de recherche de la délégation Alpes du

CNRS. En plus nous avons effectué une **enquête qualitative** pour aborder le fond de notre problématique. La procédure de passer par les contacts des adhérents ou sympathisants des syndicats n'a pas donné des moments de rencontre formelle avec des personnels précaires dans les universités, même si des pistes ont été ouvertes à l'INP et à l'Université Stendhal. Ça nous montre une des limites actuelles du syndicalisme et nous rappelle que des nouvelles stratégies sont à réfléchir pour résoudre les fortes difficultés des précaires pour s'organiser et se battre dans son milieu professionnel. Par contre, les contacts syndicaux au CNRS et au CEMAGREF et le réseau du collectif de doctorant-e-s Agir-PRES ont permis d'effectuer plusieurs entretiens avec des jeunes chercheurs qui ont donné lieu à des réflexions très intéressantes sur la fragilité en début de leurs carrières, et leurs perspectives incertaines.

Bruno Lamotte – mon directeur de thèse, Maître de Conférences (HDR) et membre du *Centre de Recherche en Économie de Grenoble* – a réalisé une supervision scientifique de cette recherche, même s'il n'a pas participé à sa dynamisation au quotidien.

1.3 – Co-construction locale d'un diagnostic sur la précarité : Pour quoi nous continuons le combat ?

Dans un climat croissant de mise en concurrence généralisée de l'ESR à l'échelle globale, les mouvements et les grèves de ces dernières années ont participé au développement de pratiques coopératives entre les différents acteurs de l'université. En réponse aux réformes universitaires, le mouvement anti-LRU (2007) était principalement porté par des étudiant-e-s et des lycéen-ne-s avec une faible suivi, aussi à Grenoble qu'en France, de la part des enseignants-chercheurs et des BIATOS. Ceci était vrai pour les titulaires comme pour les contractuels et les doctorant-e-s. Par contre nous avons assisté dans l'année 2009 à l'élargissement de la vague de contestation à des catégories de personnel universitaire traditionnellement plus conciliantes envers le pouvoir. La rapidité avec laquelle se succèdent les réformes, a beaucoup contribué à ce phénomène : « *Alors que beaucoup criaient au procès d'intention face aux mouvements étudiants de ces dernières années, ils en viennent peu à peu à établir le lien entre les actuelles réformes plus concrètes et les précédentes qui en fixaient le cadre* »⁸. Dans un article pour la revue Eco'Rev Mikaël Chambru et

⁸ Par exemple, le décret relatif au statut des enseignants-chercheurs nécessitait la loi LRU pour pouvoir être mis en

Davy Cottet⁹ rappellent que « *les mobilisations universitaires doivent continuer à œuvrer à la convergence des luttes, non pas pour réactualiser un mot d'ordre hérité d'un romantisme révolutionnaire, mais pour instaurer, dans une perspective ouverte et critique, « un lieu ouvert de débat démocratique sur les enjeux de société* »¹⁰. Yves Citton, Maître de conférences à l'Université Stendhal, pense que « *l'Université pourrait avoir besoin de cultiver en son sein un espace public oppositionnel, qui constituerait son principal laboratoire de recherche. Accueillir les classes en lutte dans la salle de classe, comme dernier cri (pédagogique) de la lutte des classes ?* »¹¹.

Après ces vagues de contestation, la réforme intégrale de l'ESR se poursuit au quotidien et fait apparaître de plus en plus les **effets pervers du « financement par projets »**, qui ne se trouvent pas que dans les recherches commandées par les industriels, mais aussi dans la « vision à court-terme et très opérationnelle de l'ANR » ([Agence Nationale de Recherche](#)). Cela impose l'obtention de résultats et un pilotage à court terme qui s'oriente au renouvellement des financements plus qu'à la mise en place d'une recherche de qualité. Ce modèle de financement implique une transformation du recrutement des effectifs dans les laboratoires et les établissements. Ces mutations rendent plus difficile l'organisation syndicale des travailleurs de l'ESR, en laissant de la place que pour des démarches institutionnalisées avec peu de incidence sur les aspects globaux, non soumis ni nationalement ni localement à la caution démocratique des acteurs universitaires.

Au delà de la recherche et des chercheurs, il faut pas laisser de côté la précarisation dans l'enseignement supérieur, avec de plus en plus d'embauches très courtes et sans perspectives cohérentes. Nous avons conclu aussi qu'il faudra **remarquer les similitudes et les besoins de convergence opérationnelle des syndicats entre les établissements publics de recherche et les universités**. Une action syndicale efficace devient compliquée dans ce contexte où le risque de manque de financement pousse à « la chasse au contrat », avec la souffrance et la dégradation professionnelle que ça suppose et les limitations pour la pratique revendicative.

place, de même que le démantèlement des organismes de recherche profite du cadre de la loi du pacte pour la recherche. Pour plus de détails voir notre article COTTET Davy, ZUBIRI REY, Jon Bernat et SAUVEL Patrick. 2009 (Op. Cit.)

⁹ CHAMBRU Mikaël et COTTET Davy. 2009. « [Pour une université coopérative](#) ». Revue critique d'écologie politique Eco Rev n°34.

¹⁰ VERCELLONE Carlo (sous la direction de), « Universités : une réforme à inventer ? », in Multitudes, numéro 32, printemps 2008.

¹¹ CITTON Yves. 2010. « [Démontage de l'Université, guerre des évaluations et luttes de classes](#) : à propos de Christopher Newfield, *Unmaking the Public University*, de Guillaume Sibertin-Blanc et Stéphane Legrand, *Esquisse d'une contribution à la critique de l'économie des savoirs*, et de Oskar Negt, *L'Espace public oppositionnel* ». *Revue Internationale des Livres et des Idées*, n°11 "Feu sur l'Université" (mai-juin 2009).

Des rencontres avec les syndicalistes dans les établissements de recherche grénoblois nous a montré sa dynamique d'opposition à la *Révision Générale des Politiques Publiques* (RGPP)¹², ainsi que la participation de leurs sections locales aux mouvements sociaux et aux grèves, ou à la lutte contre la réforme des retraites en 2010 fut le dernier exemple remarquable. Ces deux axes de convergence avec d'autres catégories sociales et professionnelles n'empêche pas les militant-e-s de s'engager dans la compréhension et le combat des transformations du système de recherche et le pouvoir accru de l'ANR, ainsi que dans la défense au quotidien du personnel – carrières, congés...- , ce qui occupe aussi une bonne partie de leur engagement envers les collègues. Les syndicalistes au CNRS nous ont exprimé que les délégués ont droit à intervenir sur n'importe quel laboratoire mais, en prenant en compte que sur 88 établissements dans la délégation des Alpes une partie considérable ne compte pas de syndiqués, ils se trouvent face à un manque de légitimité pour prendre des initiatives là où ils ne sont pas présents, ce qu'implique une limite pour étendre l'incidence des organisations syndicales dans les établissements et faire valoir leurs positions dans les débats. Selon la loi, les syndicats ont droit d'accéder aux panneaux syndicaux dans les laboratoires, mais en pratique, les laboratoires au campus sont fermés à clef et il est impossible d'afficher des informations sans syndicalistes à l'intérieur des laboratoires.

Dans ce contexte nous avons affirmé, avec les sections syndicales des universités grénobloises, le besoin de diagnostiquer la précarité dans l'ESR par une co-construction des rencontres et des échanges comme première étape pour réfléchir à des nouvelles pistes d'action. Comprendre pour combattre un des effets centraux de la réforme de l'enseignement supérieur et la recherche publique, ce qui fragmente les travailleurs du secteur et rend de plus en plus difficile l'intervention des syndicats envers les nouveaux entrants dans les UFR et les centres de recherche. Dans la deuxième partie de ce rapport nous allons présenter les résultats de cette processus de co-construction.

¹² Le [communiqué de l'intersyndicale nationale du 21 avril](#) présente aussi les pistes pour l'action syndicale dans les établissements, que l'appel à signatures contre la RGPP et les revendications à porter par le personnel dans ce combat. Il faut remarquer que dans les formes d'action pour la mobilisation, l'intersyndicale propose une « coordination locale entre EPST et universités ».

2. - Analyser la Précarité pour la combattre dans ses causes et ses effets : De l'enquête nationale du collectif PECRES aux résultats de notre démarche locale

On assiste en France et dans le Monde entier au renforcement d'un système universitaire concurrentiel, de plus en plus inégalitaire entre les peuples et les classes sociales (en France, les jeunes issus des classes dirigeantes vont aux grands écoles au lieu des universités). Après les réformes universitaires de 2003, 2007 et 2009, l'enseignement est de plus en plus considéré comme une marchandise, un produit à vendre, et la recherche de plus en plus soumise aux pouvoirs politiques et économiques.

Selon une enquête nationale réalisée par le collectif P.E.C.R.E.S.¹³, cette évolution augmente la précarité dans le monde de la recherche. Ainsi, on rencontre de plus en plus d'enseignants et de chercheurs avec des postes instables, soumis à davantage de contraintes budgétaires, payé-e-s à la tâche ou à l'heure, sans couverture sociale. Leur travail de recherche est même parfois financé par leurs indemnités de chômage, ou, pire encore, ils travaillent gratuitement pour les laboratoires. A l'université et dans les établissements de recherche, il existe aussi les travailleurs dits « invisibles », car ils sont de plus en plus relégués dans des entreprises en sous-traitance. Ce sont les personnes embauchées dans la restauration, le gardiennage, l'entretien, les services informatiques ou la sécurité ... Ils subissent la même précarisation.

Toujours d'après cette étude, on constate qu'« en modifiant le statut des personnels de l'ESR, on cherche à modifier leurs missions ». Davy Cottet - du collectif de doctorant-e-s *Agir-PRES* - explique que « nous sommes passés d'un système élitiste et méritocratique à un autre système plus fermé, avec de la sélection qui se fait sur la base des publications et une précarisation des stagiaires et des doctorant-e-s ». Ce qui s'impose c'est « une soumission à ce qu'ils nous disent de faire sans remettre en cause les orientations du système ». Selon lui à une époque la recherche était un milieu élitiste fondée sur des critères de mérite. Du coup c'était qu'une élite socio-déterminée qui avait accès à ça. Mais dans les deux dernières décennies nous avons assisté à une

¹³ Le collectif *Pour l'Étude des Conditions de travail dans la Recherche et l'Enseignement Supérieur* se sert de l'Enquête nationale sur la Précarité dans l'ESR, réalisée suite à l'appel des syndicats et d'autres collectifs.

« démocratisation » de l'ESR et à une évolution économique qui impose, dès l'école, de se mettre dans des voies spécialisées. Pour Davy « *l'imbrication de ces deux aspects font une recherche beaucoup plus concurrentielle [...] avec de la sélection par les publications, la précarité des stagiaires et des doctorant-e-s* ». Cette démocratisation implique que le système d'enseignement supérieur (à deux vitesses, grandes Écoles comprises) deviens à la fois une école des élites et une usine à précaires¹⁴, en favorisant une segmentation croissante au sein de chaque génération d'entrants dans la vie active. « *Je ne crois pas aux élites ni d'hier ni d'aujourd'hui et je pense simplement que c'est aux générations qui viennent à l'université de changer les choses* » il conclut.

Un chercheur précaire du CEMAGREF de Grenoble - militant de *Sud-Recherche* - remarque l'incidence « invisible et tacite, mais croissante » des intérêts industriels sur les orientations de la recherche comme deuxième point important à aborder. Pour lui, cette nécessité de chercher des financements pour poursuivre les lignes de recherche conditionne la recherche elle-même et ses résultats. Cette voie met en question l'indépendance des institutions et des personnels face aux intérêts économiques, ce qui implique une précarisation des conditions de travail et de l'emploi, ainsi que des capacités d'action collective dans le secteur¹⁵. Nous allons approfondir cette question dans le point 2.4 de ce rapport. En attendant nous allons nous consacrer à la question de la précarité dans l'ESR en France, par des analyses issues de l'enquête inter-syndicale (2.1) , et, en suite, à une analyse statistique des conditions d'emploi dans les universités grenobloises(2.2) et dans le CNRS-Alpes (2.3).

¹⁴ Pour reprendre l'expression de l'activiste étudiant espagnol Carlos Sevilla dans son livre « *La fábrica del conocimiento : La universidad empresa en la producción flexible* », Ed. Icaria, 2010

¹⁵ Selon l'ouvrage de référence de Serge PAUGMAN (2000) *Le salarié de la précarité*, la précarité se trouve dans trois dimensions différenciées mais en interrelation : La *précarité dans l'emploi* – juridique, contractuel ou de fragilité de l'employeur et risque de perte de l'emploi –, la *précarité du travail* – dégradation de l'activité, souffrances dans les postes et leurs répercussions sur les personnes – et la *précarité de l'action collective* – dans les outils de représentation, de protestation, d'organisation collective et d'expression du dissensus.

2.1 - Enquête inter-syndicale sur la Précarité dans l'ESR en France et livre « Recherche précarisée, recherche atomisée : Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation. »

Le 20 octobre 2009, l'intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche a lancé [avec les syndicats étudiants et plusieurs collectifs] une grande enquête en ligne sur l'emploi précaire dans l'enseignement supérieur et la recherche publique (ESRP) en France. Elle concernait les personnels précaires des universités et des établissements de recherche (neuf EPST : CNRS, Cemagref, Inserm, Ined, Inra, IRD, Inrets, Inria, LCPC¹⁶). Au total, 4.409 personnes ont répondu au questionnaire. L'ensemble des répondant.e.s est constitué à la fois de chercheur.e.s (doctorant.e.s et docteur.e.s), de personnels techniques (ingénieur.e.s, bibliothécaires, etc.), d'enseignant.e.s vacataires ou contractuel.le.s, ainsi que de personnels administratifs (secrétaires, comptables, etc.).

Télécharger le rapport avec les résultats l'enquête (8 février 2010).

<http://www.precarite-esr.org>

L'ouvrage du collectif P.E.C.R.E.S. « Recherche précarisée, recherche atomisée : Production et transmission des savoirs à l'heure de la précarisation. » nous présente un premier regard croisé des résultats de cette enquête et nous propose une analyse sur la précarité dans l'ESR en France. À l'égard des réponses obtenus « *le travailleur précaire de l'enseignement et la recherche peut être un homme, il est plus souvent une femme ; il ou elle a trente ans en moyenne, multiplie les contrats précaires depuis quatre ans et demi en moyenne et n'a jamais connu de progression de salaire ; un quart de l'ensemble gagne moins de 1.200 euros par mois.* » (PECRES, 2011 : p.11). En plus des constats statistiques, ils arrivent à la même conclusion sur les causes exprimée par les syndicalistes à Grenoble. La croissance exponentielle du nombre des précaires dans un période récente « *est le fruit de choix politiques, en modifiant le statut des personnels de l'ESR, on cherche à modifier ses missions.* » (p.19).

¹⁶ CNRS = Centre national de la Recherche Scientifique ; Cemagref = Institut de recherche pour l'ingénierie de l'agriculture et de l'environnement ; Ined = Institut national d'études démographiques ; Inra = Institut national de recherche agronomique ; IRD = Institut de recherche pour le développement ; Inrets = Institut national de recherche sur les transports et leur sécurité ; Inserm = Institut national de la santé et de la recherche médicale ; Inria = Institut national de recherche en informatique et en automatique ; LCPC (Laboratoire Central des Ponts et Chaussées).

Ils font une critique du recensement réalisé en 2006 par l'*Observatoire des sciences et techniques* (OST), qui compte 5.200 chercheur-e-s précaires dans les établissements de recherche (type CNRS, Ined, Inserm, etc.) et 16.000 dans les universités, sans prendre en compte d'autres statuts et situations précaires hors le CDD. Ils nous rappellent aussi que entre 2006 et 2009 le nombre des « permanents » a diminué de près de 2% (500 personnes de moins) et celui des « non-permanents » a augmenté de 13,3% (p.21). Cette **mécanique de la précarisation** commence par le départ à la retraite de toute une génération qu'on décide de ne pas remplacer. En suite tout un ensemble des réformes et mesures cherche à modifier le régime de la fonction publique « *pour qu'il lui soit de plus en plus possible d'externaliser une partie de ses activités ou de les attribuer à des contractuelle-s* » (p.33). Avec l'appauvrissement du budget de la recherche on impose la misère dans les universités et les laboratoires et on leur laisse à disposition des agences de financement « *qui ne fonctionnent plus que sur des appels à projet et ne permettent pas légalement de créer autre chose que des emplois précaires.* ». (p.34). On trouve ici des slogans comme le « non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux » et des processus d'ajustement comme la RGPP – Révision générale des politiques publiques – tant dénoncés par les syndicalistes du CNRS dans notre enquête à Grenoble. Jusqu'à maintenant, le CNRS a pu remplacer tous les départs à la retraite (une petite avancée suite à la lutte contre les réformes de Pécresse), mais le finance de ses ressources propres (donc au détriment de l'argent pour faire fonctionner les laboratoires, par exemple).

Le collectif PECRES dénonce que « *l'équilibre qui jusqu'à une période récente prévalait entre les **financements pérennes** et les **financements contractuels** est désormais totalement remis en cause au profit des seconds* » (p.40). La **création en 2005 de l'Agence nationale pour la recherche (ANR)** est le point fort dans ce processus de dégradation de la stabilité budgétaire de la recherche publique française. Ça leur permet de parler de l'évolution d'une **précarité-transition** vers une **précarité-horizon**, vu les ancrages de longue durée dans la précarité, avec plus d'un quart des répondants de l'enquête qui ont plus de trente-cinq ans (p.57).

Plus spécifiquement, le livre donne des lignes d'analyse sur la question des **jeunes** : « *Les doctorant-e-s doivent être pris-e-s en compte comme les autres précaires parce qu'ils et elles constituent une véritable main d'œuvre de l'enseignement supérieur et la recherche, et que désormais la période incontournable de l'apprentissage n'est souvent plus provisoire, mais la première étape d'une carrière précaire* » (p.77). Le pillage intellectuel et le harcèlement envers les précaires (plus flagrants envers les jeunes) est aussi analysée par nombreux témoignages et données

issus de l'enquête.

Enfin, les enjeux de cette dérive pour la **démocratie universitaire** sont abordées, notamment par la mise en concurrence des établissements d'enseignement supérieur, ou les étudiant-e-s issus des classes populaires se retrouvent punis aussi par la précarité des postes administratives que par la montée des frais d'inscription. Cette question de l'incidence inégale selon la classe sociale du processus actuel est aussi remarquable dans l'insertion professionnelle dans l'ESR, ou dans conditions de précarité et, surtout, les périodes de chômage où il faut continuer à s'engager pour retrouver un nouveau contrat, ne sont possibles que pour les personnes appartenant à des classes sociales privilégiées (p.130).

La démarche nationale du collectif PECRES sert d'inspiration dans les objectifs de cette étude à Grenoble, mais son **application se trouve face à plusieurs limites** :

– L'approche quantitative par les Bilans sociaux des universités et par la base de données *Labintel* du CNRS que nous allons développer dans les points suivants, ne donne pas des informations aussi détaillées et profondes qu'une enquête réalisé avec presque 4.500 précaires partout en France.

– Dans l'approche qualitative, via des rencontres et des entretiens nous sommes face à des difficultés importantes pour rentrer en contact des populations précaires dans l'ESR.

– Les jeunes font une exception dans notre enquête, parce que nous avons obtenus plusieurs témoignages et repères qui nous permettent d'approfondir sur les conditions de cette couche extrêmement touchée par la précarité.

2.2 – Diagnostic quantitatif à partir des observations des bilans sociaux des universités grenobloises

Un des objectifs de notre recherche participative avec les syndicats de l'ESR à Grenoble était de réaliser un regard croisé des bilans sociaux des universités grenobloises, avec l'objectif de mesurer l'incidence de la précarité dans les différentes catégories et établissements et proposer une construction de données qui soit plus comparable et plus exhaustive – par exemple dans l'analyse des rémunérations (minimum/maximum, médians et quartiles, inégalités hommes/femmes). Cette présentation peut **nourrir les élus syndicaux aux Comités Techniques Paritaires (CTP)** et il est complété par un **tableau de données accessibles pour chaque établissement** et une **proposition des besoins pour approfondir une analyse des conditions d'emploi du personnel universitaire**. Les impossibilités d'avoir accès aux données comptables sur les salaires et sur les sources de financement de la recherche se trouvent aussi parmi les pistes d'approfondissement ouvertes après notre enquête.

Actuellement, nous disposons des seuls Bilans sociaux des quatre universités grenobloises pour les années les plus récentes. Nous avons ceux de l'UPMF 2007 et 2008, de l'INP 2009, de l'UJF 2008 et 2009 et de l'U. Stendhal 2008 et 2009. Nous rappelons que les Enseignant-e-s du secondaire sont détachées à 100% pour de l'enseignement universitaire et qu'ils ne font pas de recherche. Par ailleurs, les catégories de BIATOSS se composent en :

A: Assistance ingénieurs recherche (cadres)

B: Techniciens (ITRF)

C: Adjoints administratifs

L'UPMF (Université Pierre Mendés France) a 1.381 enseignant-e-s et BIATOS en **2008** – à l'exception des enseignants-chercheurs de l'IEP qui ne sont pas compris dans le bilan social -, parmi lesquels 330 sont contractuels – presque 24%. Cette indicateur nous montre plus de contractuels chez les BIATOS – 29,4% des 665 (75,4% des femmes)- que chez les enseignants-chercheurs – mois de 19% des 716 qu'il y a au total (44,8% des femmes). Si en plus des enseignants-chercheurs et les BIATOS on ajoute les 102 allocataires de recherche et moniteurs (50,9% des femmes)– ils ont présent-e-s dans ce bilan que dans le tableau récapitulatif et en suite disparus dans le reste des

données – **on compte près de 29% du personnel de l'UPMF non titulaires (58,5% d'entre eux sont des femmes)**. Si nous décomptons 51 BIATOS en CDI le **taux globale de précarité revient à 25,3%**.

Chez les enseignant-chercheurs la non titularisation est plutôt spécifique aux jeunes et reste dans la moyenne de 19% pour les 30-39 ans. Si en plus nous comptons la particularité des 136 enseignant-e-s du 2^{ème} degré – qui ne font pas de recherche – et que nous nous limitons aux catégories des moins de 60 ans, notre **taux de précarité pour les enseignant-e-s qui font de la recherche et qui ont moins de 60 ans est de 26,9%**. Par contre nous pouvons observer que les BIATOS sont nettement plus âgés et que dans cette catégorie administrative et technique la non-titularisation n'est pas réservée pas aux seuls jeunes de moins de 30 ans – où 76% sont contractuels – mais aussi aux personnels de 30-39 ans, parmi lesquels 39,4% ne sont pas titulaires. Encore 20% sont contractuels parmi les BIATOS de 40-49 ans.

Si nous regardons les **salaires moyens par catégorie**, on peut voir la différence entre les Professeurs – 118 effectifs – qui touchent 4.378 euros brut/mois en moyenne, les Maîtres de Conférences – 337 eff. - 3.144 euros bruts/mois et les ATER – 65 eff. - 2.275 euros brut/mois. Du coté des BIATOS, les ITRF – 261 eff. - touchent en moyenne 1.989 euros brut/mois et les ATOS – 152 eff. - 1.738 euros brut/mois. Une bonne partie des ATOS – 67,7% - sont des Adjoints Administratifs (AASD) qui touchent 1.528 euros brut/mois en moyenne. Finalement du coté des mouvements du personnel, on peut constater que tous les mouvements internes se passent chez les BIATOS – 20 personnes déplacées.

Chez les titulaires le **temps partiel** touche moins les enseignant-chercheurs – 3,1% - que les BIATOS, où 21,7% travaillent dans ce régime partiel (89% à plus de 80% du temps plein). Ce statut touche surtout les BIATOS titulaires de catégorie C (administratives), où ce taux arrive presque à 26% . Par contre chez les contractuels 67,1% des enseignant-chercheurs sont à mi-temps, contre 31,% des BIATOS qui sont en temps partiel (62,7% d'entre eux sont à plus de 80% du temps plein). La catégorie C est toujours la plus ancrée dans le temps partiel chez les BIATOS contractuels, car 42% d'entre eux sont en temps partiel..

L'UJF (Université Joseph Fourier) comptait 16.865 étudiant-e-s en 2006/2007. Du côté du personnel on constate un décalage dans la non titularisation croissante des BIATOS et le ratio relativement stable des enseignants-chercheurs contractuels par rapport au total – autour de 12-13% entre 2006 et 2009. Le nombre d'enseignant-e-s/chercheurs augmente plus chez les enseignants-e-s de 2nd degré – qui ne font pas de recherche – que chez les maîtres de conférences, en étant au total 1.503 en 2009 (32,3% des femmes). Les BIATOSS sont passés de 1.271 en 2006 à 1.532 en 2009 (62% des femmes), cela fait passer les contractuels de 26,5% à 35,3% dans cette période et cette catégorie des BIATOSS, surtout par l'augmentation des CDD et une augmentation moins considérable des CDI-UJF, pendant que les effectifs ITARE, les ASU et les Bibliothécaires – tous titulaires – restaient relativement stables. Presque la moitié des BIATOSS contractuels sont de catégorie A.

Si on ajoute les 431 allocataires de recherche et moniteurs – ETP – nous comptons **33,5% de non titulaires dans les effectifs totaux de 2009**. Si nous considérons les 81 BIATOS en CDI **le taux de précarité globale se réduit un peu atteignant 31,3%**. On peut observer que cette contractualisation reste très notable chez les jeunes de moins de 35 ans et se réduit fortement pour ceux et celles qui dépassent cet âge, à partir duquel nous trouvons peu d'hommes contractuels mais encore quelques femmes.

On trouve assez étonnant que la quantité des **jours d'arrêt** à l'année soit passée de 1.116 en 2005 à **752 en 2008 et à 1.436 en 2009**. Chez les BIATOS le nombre d'arrêts dus à un accident était d'un seul pour les contractuels et de 21 pour les titulaires en 2007, en passant à 34 pour les contractuels et 56 pour les titulaires en 2009. Le nombre de congés maladie est passé de 93 en 2007 à 292 en 2009. Chez les enseignant-e-s et les enseignant-chercheurs l'augmentation est moins notable et elle se concentre sur le nombre d'arrêts des titulaires mais pas sur le nombre de jours d'arrêt.

L'INP (Institut National Polytechnique de Grenoble) est une université fédérant neuf écoles d'ingénieurs, un premier cycle (Cycle Préparatoire Polytechnique, CPP) et une trentaine de laboratoires de recherche. En **2009** nous notons 520 enseignant-e-s, enseignant-chercheurs et jeunes chercheurs (25,2% des femmes), dont 27,5% sont des contractuels, en prenant déjà en compte les 56 moniteurs, 25 doctorant-e-s et 31 ATER. Sans ces trois derniers groupes on trouve 14,1% des

contractuels parmi les enseignant-chercheurs. Les IATOS financés par l'État sont presque tous des titulaires, car seulement 7 sur 292 ITRF et 1 sur 104 ASU sont des contractuels. Par contre sur le budget propres de l'INP on trouve 198 IATOS contractuels (76,7% des femmes), en nombre croissants dans les catégories A et B depuis 2006. Si nous ajoutons les IATOS contractuels financés par d'autres sources – CNRS pour exemple – nous en avons 273. **Tout groupe du personnel confondu, nous avons alors 35,6% des contractuels** sur l'INP.

Les rémunérations courantes et les primes sont exprimées en montant brut par catégorie. Cette agrégation et présentation du point de vue des coûts au lieu des rémunérations, accroît la difficulté à observer les conditions salariales des travailleurs de l'INP.

L'**Université Stendhal** compte en **2008** avec 6000 étudiants (dont 1157 étrangers) répartis sur 3 sites : Grenoble, Echirolles, Valence. 277 emplois d'enseignants-chercheurs titulaires (37,5% de femmes) et 101 d'enseignants vacataires (30,6% de femmes) composent, avec 165 personnels IATOS titulaires (31,5% de femmes) et 80 contractuels (22,7% des femmes, 21 d'entre eux sont en CDI), l'ensemble de son personnel. Elle a 17 équipes de recherche avec 300 doctorant-e-s. Toutes catégories -doctorant-e-s compris – confondues, le personnel de **l'Université Stendhal est à 52% non titulaire d'un poste fixe, et cet indicateur passe à 34,5% si nous ne comptons pas les doctorant-e-s**. Pris en compte que 21 d'entre les 80 IATOS contractuels sont en CDI, **le taux de précarité passe à 49,7% et 25,7% avec ou sans doctorant-e-s**.

Ce statut précaire touche presque tous les jeunes **enseignant-chercheurs** de moins de 30 ans (15,3% du total des effectifs EC) et 29% de celles et ceux qui ont entre 30 et 39 ans. Si en plus nous comptons la particularité des 58 enseignant-e-s de 2ème degré – qui ne font pas de recherche – et que nous nous limitons aux enseignant-chercheurs de moins de 60 ans, notre **taux de précarité pour les enseignant-e-s qui font de la recherche et qui ont moins de 60 ans est de 33,4%**. Pour les IATOS ce phénomène est plus marqué, car 48,2% des 30-39 ans et 26% des 40-49 ans sont contractuels,. Il y a moins de jeunes IATOS de 20-29 ans contractuel (7,3% du total). Le **taux global de précarité des IATOS reste similaire à celui des autres universités grenobloises, voir un peu plus faible avec 32,6-33% des contractuels**.

Un regard plus détaillé par **groupe d'âge et par sexe**, nous montre que les femmes sont majoritaires dans tous les groupes d'âge des enseignant-chercheurs titulaires, et cette caractéristique augmente chez les 30-39 ans. Cette prépondérance féminine ne se reproduit pas chez les Professeurs de plus de 50 ans, où les hommes sont majoritaires à l'Université Stendhal. Chez les allocataires de recherche, les moniteurs, les ATER et les lecteurs et maîtres de langue les femmes sont aussi largement majoritaires. Du côté des IATOS les femmes sont aussi majoritaires pour tous les groupes d'âge, sans trouver une progression générationnelle du genre de celle observée chez les enseignant-chercheurs.

Les **temps partiel** ne touche que faiblement les enseignant-chercheurs titulaires (16/277), mais très largement les IATOS titulaires, en étant 94% en temps partiel (presque 72% d'entre eux à plus de 80% du temps plein). Les **congés** sont aussi très inégalement distribués, parce que nous trouvons 16 enseignant-chercheurs à être 174 jours au total en congé maladie ordinaire, face aux 97 IATOS avec 2021 jours de congés. Cette inégalité est d'autant plus remarquable en prenant en compte que sur ces deux grandes catégories de personnel seulement 26,5% sont parmi les IATOS.

Remarques pour une méthodologie plus homogène et approfondie dans la construction des bilans sociaux par les administrations.

Bilans sociaux	UPMF-2008	UJF-2009	INP-2009	Sthendal-2008
Croisement Age-sexe-statut	Non	Non	Non	Oui
Financ. État/Budget Propres	Non	Non	Oui	Non
IATOS contract. CDD/CDI	Non	Non	Non	Oui
Évolution années précédents	Non	Oui	Oui	Non
Infos Alloc. Recherche	Non	Oui	Oui	Non
Croisement Statut-Age-Categorie	Oui	Oui	Non	Oui
Rémunérations totales	Non	Non	Oui	Non
Rémunérations moyennes	Oui	Non	Non	Non
Personnes/ETP	Oui	Non	Oui	Non
Temps partiel	Oui	Non	Non	Oui
Jours d'arrêt	Non	Oui	Non	Oui

– Le croisement âge-sexe-statut n'est pas possible ni à l'UPMF ni à l'UJF., ni à l'INP

- Qu'à l'INP nous pouvons observer la différenciation entre financement d'État et sur budget propre pour les IATOS
- Pour les IATOS contractuels nous pouvons pas savoir – sauf à l'Université Stendhal – combien ils sont en CDI.
- A l'UPMF et à l'Université Stendhal nous ne pouvons pas observer la progression temporelle, accessible depuis 2006 dans les bilans sociaux de l'UJF et de l'INP.
- Au bilan de l'UPMF il n'y a pas d'informations sur les allocataires de recherche, les moniteurs et les doctorant-e-s - sauf dans les tableaux récapitulatifs du début.
- A l'INP nous ne pouvons pas observer l'incidence des statuts titulaires/contractuels pour les différents groupe d'âge au sein de chacune des catégories de personnel.
- A l'INP les **rémunérations** courantes et les primes sont exprimées en montant bruts par catégorie. Cette agrégation et présentation du point de vue des coûts au lieu des rémunérations, accroît la difficulté à observer les conditions salariales des travailleurs de l'INP. L'Université Stendhal ne donne pas d'informations sur les rémunérations.
- La comptabilisation du personnel en Equivalent Temps Plein (ETP) ne permet pas de mesurer les proportions des problématiques liées au temps partiel et à la précarité, qui par définition est attachée à la personne ne peut rendre compte de tous les cas, sans faire des agrégations de tout le personnel confondu en ETP.

Remarques finales

Sur les universités grenobloises, le croisement des bilans sociaux et sa discussion dans les comités de pilotage de notre recherche participative a donné lieu à plusieurs **remarques de la part des syndicalistes** :

- Les vacataires et les doctorants non financés – qu'en SHS – ne sont pas compris ou pas avec précision dans les bilans sociaux de l'UPMF et de l'Université Stendhal. Certains vacataires ont un autre employeur principal différent de l'université.
- Les problèmes pour obtenir des compléments d'information de la part des administrations pour approfondir le recueil de données doit prendre en compte trois aspects principaux : La

surcharge de travail de la part des administratives, l'inexistence de certaines informations et la probable manque de volonté de l'administration..

–Ça pourrait être intéressante de faire un organigramme de gestion de la précarité, pour montrer la fragmentation des circuits et voir quelle est la structure de la politique de décision sur le personnel.

– Sauf à l'Université Stendhal, personne dans les services administratives chargés des ressources budgétaires et humaines a répondu à nos demandes de renseignement. Une liste non exhaustive est disponible en annexe.

2.3 - Analyse statistique des conditions d'emploi dans le CNRS-Alpes

« En 2010, le CNRS a financé 35 171 Equivalent Temps Plein ETP : 28 087 sur la subvention d'État, dont 3 060 contractuels, et 7 084 CDD sur les ressources propres – part qui a augmentée –, d'où au total 10 144 ETP non permanents. En 2011, la part des CDD financés sur la subvention d'État est passée de 10 à 9 %, ce qui permet d'assurer les remplacements. Je rappelle que, depuis 1983, les chercheurs ont un statut et que la plupart d'entre eux n'intègrent le CNRS qu'à 30 ans. » (allocution de Xavier Inglebert – directeur général délégué aux ressources du CNRS – dans la Commission des Finances de l'Assemblée Nationale).

Parmi d'autres tentatives, le travail avec le **SNTRS-CGT** nous a permis d'observer leur travail syndical à l'échelle locale, de discuter avec les militant-e-s, de faire valoir leurs réseaux pour rencontrer des jeunes précaires et, en fin, de construire un diagnostic quantitatif des statuts d'emploi des travailleurs du CNRS pour tous les laboratoires présents dans la section des Alpes. Ce dernier a été réalisé à partir de la **Base de données Labintel** et nous donne un approche statistique des 7.148 travailleurs directement embauché-e-s par les centres du CNRS-Alpes dans le printemps 2011. Après chaque tableau nous allons remarquer les données le plus importantes. Cette base permet d'observer tous les laboratoires et établissements de recherche présents sur le CNRS-Alpes - dont UMR, UPR, USR (unité de service et recherche), etc -, en regardant les différents catégories du personnel, leurs effectifs et leurs statuts contractuels. La différence entre les UPR (exclusivement dépendant du CNRS) et les UMR (associant le CNRS et un autre organisme externe) pourra permettre, dans un traitement plus exhaustif de la base, d'observer d'autres tendances dans la précarisation. La présence des doctorant-e-s sur *Labintel* permettra aussi de prendre en compte cette catégorie du personnel - quantitativement non négligeable.

CNRS Alpes							
Nature Pers	CNRS	non CNRS	CNRS	CNRS	permanent	Total	%Précaires
Total	838	1746	956	487	3121	7148	43,66%
M.	628	1302	555	232	2117	4834	43,79%
Mlle.	106	153	146	72	779	1256	62,02%
Mme.	104	291	255	183	225	1058	21,27%
F.	210	444	401	255	1004	2314	43,39%

Une premier commentaire sur les choix patriarcal des administrations du CNRS de classer leurs effectifs femmes en deux sous-catégories (Mme, Mlle), ce qui a un effet pervers dans la présence des jeunes filles dans les établissements de recherche. Au delà de cette question structurelle du sexisme présent dans les codes et les rapports sociaux en France, cette catégorisation nous permet d'observer que la précarité objectif dans les statuts selon la **nature du personnel** est équivalente pour les hommes et pour les femmes – au tour de 43-44% – et notablement plus marquée pour les jeunes filles (62% et 21% pour la sous-catégorie Mme).

Type P.	F	M	Mlle	Mme	Total	
Autre	85	178	59	26	263	3,68%
Chercheur	267	837	133	134	1104	15,44%
Doctorant	644	1429	534	110	2073	29,00%
Enseig-Cher	387	1093	126	261	1480	20,71%
Ingénieur	255	356	98	157	611	8,55%
Ingénieur Rech	68	214	15	53	282	3,95%
Post-doc	91	186	66	25	277	3,88%
Tech/Admin	333	217	105	228	550	7,69%
Temp CDD	173	293	110	63	466	6,52%
Visiteur	11	31	10	1	42	0,59%
Total	2314	4834	1256	1058	7148	100,00%

Comme nous allons recueillir plus loin dans les témoignages des jeunes chercheurs sur leur rôle central dans les activités de recherches, nous observons que selon le **type de personnel** presque 30% des effectif du CNRS dans les Alpes sont des doctorant-e-s. Si nous ajoutons les Post-doc et les CDD nous trouvons 39,4%

Institut-Nature du Pers	Chercheur CNRS	Chercheur non CNRS	ITA CNRS	ITA non CNRS	Personnel non permanent	Total	%Précaires
DGDR (Direction générale déléguée aux ressources)	8	1	112	1	24	146	16,44%
IN2P3 (Institut national de physique nucléaire et de physique des particules)	74	37	174	8	99	392	25,26%
INC (Institut de chimie)	120	176	83	66	325	770	42,21%
INEE (Institut d'écologie et environnement)	19	48	18	24	101	210	48,10%
INP (Institut de physique)	208	135	214	33	323	913	35,38%
INS2I (Institut des sciences informatiques et de leurs interactions)	46	236	40	44	398	764	52,09%
INSB (Institut des sciences biologiques)	94	147	57	90	274	662	41,39%
INSHS (Institut des sciences humaines et sociales)	23	195	46	28	342	634	53,94%
INSIS (Institut des sciences de l'ingénierie et des systèmes)	128	410	99	129	788	1554	50,71%
INSMI (Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions)	31	200	21	21	192	465	41,29%
INSU (Institut national des sciences de l'univers)	87	161	92	43	255	638	39,97%
	838	1746	956	487	3121	7148	43,66%

La partie non permanente du personnel, soumis aux ajustements et restructurations en cours, est assez variable selon les instituts de recherche. Par **nature du personnel** le taux de précarité globalement de 43,6%, il est évidemment faible dans la Direction Générale Déléguée aux Ressources (entre autres Ressources Humaines) – 16% – et reste dans l'écart 25-54% dans les organismes de recherche. L'informatique et les sciences humaines et sociales sont les axes de recherche des instituts les plus peuplés par des non permanents dans la délégation Alpes du CNRS.

Institut-Type du Pers

	Autre	Chercheur	Doctorant	Enseig-Cher	Ingénieur	Ing. Rech	Post-doc	Tech/Admin	CDD	Visiteur	TOTAL	%Précaires
DGDR	1	9	52	8	53	23					146	35,62%
IN2P3	8	75	42	36	78	55	3	49	46		392	23,21%
INC	39	134	190	162	71	16	44	62	47	5	770	36,49%
INEE	8	19	47	48	14	6	7	22	20	19	210	35,24%
INP	28	237	180	106	120	55	47	72	62	6	913	31,65%
INS2I	55	71	261	211	28	19	29	37	51	1	763	44,69%
INSB	56	172	112	69	39	22	46	86	56	4	662	32,33%
INSHS	14	29	299	189	36	16	6	22	22	1	634	51,58%
INSIS	44	141	624	397	97	42	54	89	64	2	1554	47,75%
INSMI	6	61	154	170	16	7	13	19	18	1	465	39,78%
INSU	4	156	164	92	60	36	28	39	56	3	638	38,87%
Total	263	1104	2125	1488	612	297	277	497	442	42	7147	39,79%

*Précaires=Doctorant+Postdoc+CDD

Le **type des personnel** nous donne aussi une inégalité notable entre les instituts de la délégation, avec des écarts entre 23% et 52%, c'est les sciences humaines et sociales qui sont les plus touchées par la précarité. L'augmentation du taux de précarité dans la DGDR est sûrement due au statut permanent des contrats de certains doctorant-e-s, ce qui ne peut pas être clarifié avec les informations brutes récupérées dans notre base de données.

Tous ces données nous permettent de constater une incidence assez forte de l'instabilité dans l'emploi dans les établissements du CNRS-Apes, avec des inégalités statutaires entre les personnels des différents instituts. À l'opposé de ces observations des données et des postes objectifs, nous allons aborder dans la prochaine section des aspects qualitatifs, plus de fond, issus de nos rencontres avec des jeunes chercheurs.

2.4 - La précarité dans l'ESR dans l'optique des jeunes chercheurs : entretiens avec des jeunes grenoblois

Nous allons présenter un regard croisé des témoignages des doctorant-e-s et des jeunes chercheurs de l'UJF, l'UPMF et l'U.Stendhal, ainsi que ceux des jeunes ingénieurs de recherche du CNRS et un jeune militant syndical du CEMAGREF à Grenoble. L'objectif des réunions et entretiens a été de discuter sur l'évolution des universités et des centres publics de recherche grenoblois et français et de pouvoir faire collectivement des liens concrets avec les conditions de travail des jeunes chercheurs et leurs perspectives individuelles et collectives dans le métier.

2.4.1 – Précarité dans l'ESR : Une réalité qui touche préférentiellement les jeunes

Précarité de l'emploi, instabilité des postes et des sources de financement

Le premier aspect à prendre en compte dans l'analyse de la précarité de l'emploi des jeunes dans l'ESR est la chute de la stabilité des postes et le manque de financement de certaines équipes et des lignes de recherche, ce qui amène à des risques pour l'indépendance de la science et pour le maintien de l'emploi des chercheurs, techniciens et administrateurs. Le personnel non permanent du corps des universités et des centres de recherche est extrêmement fragilisé par cette politique. L'existence d'un corps stable de chercheurs a été suivi par la prolifération de statuts et une gestion des ressources humaines qui ne fait qu'augmenter les hiérarchies entre les statuts et les groupes. Selon un jeune militant syndical du CEMAGREF à Grenoble « *ça nous conduit à une incapacité de mener une confrontation vertueuse à égalité pour croiser nos positions et faire avancer la science* ».

Pour des jeunes du CNRS ayant répondu à notre enquête (et voulant garder leur anonymat) les CDD ont un double objectif : c'est déjà une solution d'attente avant d'avoir un poste et, en plus ; ça permet d'être évalués par la hiérarchie sur sa performance. Il y a eu un changement de politique qui fait que les CDD permettent d'avoir une main d'œuvre plus flexible, car l'État veut moins de fonctionnaires, sur lesquels on lance une mauvaise réputation de manque d'efficacité. Ils croient que la majorité du peuple non fonctionnaire est content face à ce changement. Pour eux la titularisation

suppose une chute de la marge de main d'œuvre. Par contre ils affirmaient que « *le CDD ne permet pas d'avoir un plan de carrière, ni des augmentations de salaire, même si ça fait gagner de l'expérience aux travailleurs dans la recherche d'une façon assez commode pour l'État* ». Ce manque de stabilité leur fait se projeter sur une titularisation pour continuer leur carrière. Ce n'est pas la faute de la hiérarchie directe – ils disaient –, parce qu'ils n'ont pas les moyens pour procéder autrement. Le système n'est pas adapté et il n'y a pas suffisamment de postes pour la titularisation, ce qui joue sur les orientations des projets et de tout le modèle de recherche. Pour Armuth – chercheur de plus de 35 ans à l'UJF au moment de notre enquête devenu chômeur depuis - les institutions publiques manquent d'argent pour son personnel fixe et toute la recherche est faite sur des embauches en CCD pour suivre des sujets à la mode et pour publier dans les grands journaux scientifiques. Car tous les sujets pas à la mode se retrouvent en manque de financement et sont du coup fermés.

Si nous restons sur les chercheurs titulaires nous avons remarqué que le manque de nouveaux postes amène à une faible présence des classes d'âge du milieu entre les seniors expérimenté-e-s et les jeunes qui rentrent dans les établissements, ce qui pose des problèmes de transmission des outils, des compétences spécifiques et des réseaux de recherche. Cette question de la titularisation se pose différemment selon l'âge des jeunes chercheurs interviewés. Pendant que la titularisation avant les 30 ans est devenu un rêve du passé, le fait de continuer à enchaîner des CDD à partir des 35 ou 40 ans devient un risque. Certains jeunes chercheurs précaires, devenus « trop vieux » à un moment ou un autre, perdent progressivement leurs chances de trouver un poste de titulaire et ils risquent de ne pouvoir continuer à enchaîner les contrats.¹⁷

Finalement, dans les réunions nous avons abordé deux autres questions à remarquer en lien avec notre problématique : Au delà des jeunes dans toutes les catégories, nos interviewés insistent à plusieurs reprises sur la forte mobilité et instabilité dans l'emploi des administratives, toute catégorie d'âge confondue. Cette précarisation, souvent à visage féminin, pose des problèmes toute au long de leur parcours, souvent chaotiques. Beaucoup d'entre elles se retrouvent à devoir changer de fonctions et/ou d'établissements. D'autres sont embauchées dans des postes fractionnés par des financements complexes, intermittents et/ou complémentaires entre eux. Un autre aspect considéré important dans la mise en concurrence des jeunes chercheurs, c'est la prolifération des réseaux

¹⁷ Les réformes comme le Décret de l'été 2010 sur les travailleurs non permanentes dans la Fonction Publique, empêchant d'enchaîner des CDD de faisons illimité, renforcent cette risque de se faire expulser des établissements.

transnationaux et une mobilité croissante dans les deux sens entre les centres et la périphérie du monde. Cela implique une arrivée, des fois très précaire, de jeunes chinois, indiens, roumains, latinoaméricains... qui n'ont pas les mêmes garanties ni statutaires ni des droits de carrière (ni droits de séjour en France, par exemple des VISA séjour scientifique étranger), ce qui leur fait souvent se donner complètement au travail individuel et laisser de côté les enjeux locaux et les conflits existants, clés dans les rapports de force nécessaires pour renverser cette précarisation globale des jeunes dans l'ESR.

Précarité du travail et crise du métier

La mise en concurrence entre les labos et entre le personnel et les équipes devienne la norme. Cette dérive implique une vraie transformation du métier de chercheur, où **le travail de recherche est de plus en plus délégué aux post-docs et contractuels**, pour que les **titulaires** aient le temps de participer aux **comités, évaluations et montages des projets**. **Ces activités ont une forte composante administrative**, difficile à assurer par les titulaires en parallèle à leurs activités de recherche. Le travail dans la recherche publique est alors transformé en profondeur à tous les niveaux de ce secteur. Souvent c'est les doctorant-e-s et le personnel embauché en CDD qui font le lien direct avec le terrain et les outils d'expérimentation. Nous rentrons progressivement dans une logique d'aboutissement par projets. L'effort personnel et le travail collectif perd de l'importance dans la trajectoire des personnes et des équipes, pendant que la réussite du projet et la recherche des financements gagne de la place dans les dynamiques de recherche et leur durabilité dans le temps.

Pour les jeunes, la valorisation des résultats se fait parfois sur le temps de chômage entre deux contrats pour « finir ce qu'on a commencé », disait le jeune militant du CEMAGREF. Ainsi, cette insécurité de l'emploi, intermittence des revenus et des contrats implique souvent de se soumettre, de changer son travail et de s'adapter aux nouvelles règles du jeu. Il semble qu'une large majorité de la communauté des chercheurs ni ne cautionne ni ne défende ce modèle, basé sur le stress des personnes et leur mise en concurrence, ainsi que celle des laboratoires et des universités pour augmenter les résultats chiffrables (brevets, Nobels, nombre de publications). Quand à la fin d'un contrat il n'y a pas une autre personne pour reprendre le travail et donner une continuité aux tâches, la transmission du savoir n'est pas évidente, voir souvent impossible.

Plusieurs analyses, aussi que les jeunes dans notre enquête, affirment que les brevets sont contre-productifs pour la recherche, même dans un point de vue favorable au monde capitaliste. Ils amènent à cacher les résultats, à pas se mettre en coopération avec les collègues d'autres établissements, à ne pas rendre publique et soumettre à discussion nos avancées pour garder une *valorisation* exclusive des résultats.

Évaluation d'excellence et orientations de la recherche vers l'industrie

Pour Armuth « *le partage de savoir et apprendre aux autres sont les premières choses qui vont tomber, car le système d'évaluation par brevets et publications impose la nécessité de trouver des financements dans des agences qui vont mettre tout le monde en concurrence* » (surtout avec les index de publication et d'excellence qui deviennent monnaie courant du métier). L'actuel modèle d'évaluation – axé que sur la recherche – renforce cette logique et en plus il éloigne le métier du chercheur de l'envie de faire de l'enseignement, de transmettre, de développer des connaissances pour le bien de l'humanité.

Sur les orientations de la recherche, il faut remarquer les discussions que nous avons eu sur **l'incidence croissant des intérêts industriels**. Mais cette incidence n'est pas visible, cela reste plutôt tacite pour une bonne partie des cas, selon les jeunes chercheurs interviewés. Cela joue du côté des résultats, qui conditionnent la recherche du financement pour la suite des lignes de recherche. Les chercheurs peuvent se retrouver aujourd'hui en porte-à-faux, en difficulté – voir en incapacité – pour valider des hypothèses qu'ils font à l'encontre des lignes industriels de recherche commandées en raison des problèmes de renouvellement de financement, etc. Cet effet pervers dégrade les garanties d'indépendance de la recherche publique en terme de résultats et nous montre combien le lien direct entre la précarité et l'orientation de la recherche est étroit. Christina a soutenu sa thèse à l'UJF et nous racontais dans une de nos réunions :

« Le laboratoire ou j'ai fait ma thèse a un financement privé ou européen de 70% du budget. Les contrats dépendent de l'avancement. Nous étions supposé-e-s faire de la recherche fondamentale. Mais très rapidement nous avons été amené-e-s à déposer des brevets, à sortir des médicaments, à aller vite. On m'a même poussé à falsifier des résultats. Je me suis sentie seule là dedans et je me suis rendu compte que la recherche

biomédicale est un milieu rapace.[...]. Des gens m'ont fait comprendre que l'éthique et se poser ce genre de questions ne fait pas partie de notre métier. »

Cette instabilité institutionnelle impose une instabilité des lignes de recherche, avec des doctorant-e-s qui doivent changer leurs sujets de recherche ou modifier des résultats pour s'adapter à cette nouvelle structuration par projets du secteur. Nos interviewés en neurosciences expriment leur malaise par le manque de cohérence dans cette évolution du milieu, avec des manques de communication et des conflits internes subis par les équipes de recherche dans les établissements grenoblois. La création de *Clinattec* fait un bon exemple, même s'il y a plein d'autres structures en voie de disparition ou dans des processus de fusions et assimilations, réorientations thématiques, etc.

Malgré cette tendance globale à la marchandisation de l'éducation et, au delà, des activités et services publics, Armuth considère que la France a de l'avance dans certaines garanties et procédures démocratiques pas aussi présents dans d'autres pays où il a travaillé comme chercheur. Surtout parce que la France est un pays riche qui investit beaucoup dans la recherche. « *Le CNRS est une des institutions la plus démocratique que j'ai vu dans la recherche* » il conclut. Cela n'empêche pas de dénoncer une forte hyper-spécialisation pour répondre à des besoins de plus en plus spécifiques dans une concurrence de plus en plus globale, ce qui ferme des voies d'ouverture dans les trajectoires des jeunes chercheurs et limite leurs possibilités de réorientation vers d'autres axes de recherche.

Et concrètement nous proposons...

Pour les jeunes ingénieurs du CNRS que nous avons rencontré, une recherche de qualité, il y aura besoin d'arrêt de la politique à court terme et de fonder les financements sur la confiance dans les équipes. Pour eux les critères d'évaluation de l'économie industrielle sont en train de se transposer vers la recherche : « *Les industriels devraient être des clients des résultats de la recherche, mais dans aucun cas être les commandeurs. La rentabilité ne devrait pas être un critère.* » Les besoins à court terme de l'industrie ne sont pas les mêmes que les projections à long terme dans la recherche. L'interaction entre les deux est nécessaire mais il faut éviter la soumission de la recherche aux critères de rentabilité.

Pour Armuth la recherche académique aura besoin de « *plus de liberté pour développer des idées ou pour chercher sans résultats immédiats, pour ouvrir des voies qui ne donnent pas tout de suite des résultats et nous aurions le droit à l'échec. En plus il faudrait aussi que les grandes lignes de la recherche soient plus orientées vers les besoins de la société et que ce ne soit pas la grande politique et la grande industrie qui déterminent les grandes lignes.* ».

2.4.2 Les réponses des jeunes précaires et leurs approches de l'action collective et du syndicalisme

Réponses individuelles dans les circuits de la précarité

En termes de carrière ce modèle fait que les acquis restent sur la personne, il n'y a pas de vraie transmission parmi les précaires qui se croisent dans les transitions d'un poste à l'autre. Il n'y a pas non plus de vrais transmissions entre les chercheurs et les administratives proches de la retraite - très expérimenté-e-s – et les nouvelles générations, entre lesquels arrivent mal à se construire des communautés de transmission stables. **Tout ce processus met en péril le système public de recherche établi sur le long terme, et amène à des modes de fonctionnement individualistes à court terme.** Certains jeunes chercheurs exprimaient une certaine capacité d'adaptation. Les avantages de la mobilité émergent dans leurs perceptions, « *parce que travailler 30-40 ans dans le même laboratoire avec les mêmes personnes peut être aussi parfois difficile* ». Mais à un moment ils exprimaient tous et toutes le besoin de se stabiliser, au moins sur un plan financier, pour rester dans le métier.

Cette **précarisation dans les organismes de recherche publique** peut amener à au moins **trois genres de réponses** selon les personnes et les équipes : certains CDD se recentrent sur eux mêmes (mauvaise entente entre personnes, rivalités, conflits), et gardent au maximum pour elles les avancées obtenues individuellement » et des fois ils se le font « voler » par d'autres personnes dans leur équipe ; d'autres chercheurs refusent cette transmission pour des questions politiques, voir personnelles aussi, qui leur donnent pas envie de faire avancer les axes de recherche alors qu'ils sont tellement mal traités ; enfin, certains réussissent à garder une intelligence pour le travail de groupe et ils se font assurer une reconnaissance en tant que chercheurs précaires, en étant pris en compte après la fin de leurs contrats - pour exemple par la signature d'un article par une personne qui avait assuré des taches initiales ou intermédiaires d'une recherche ou d'un article.

Ensuite, il reste toujours **deux options individuelles pour sortir de la précarité** dans la recherche publique : on peut **se réorienter vers le privé** ou accepter **la sortie du métier** pour tenter d'autres pistes professionnelles. Les laboratoires privés sont toujours très intéressés par la captation des chercheurs et des techniciens du public, bien formés et avec des réseaux de connaissance

intéressants. Pour certaines ça suppose une option à mettre en avant dans des moments où le milieu de l'ESR ne correspond plus à ses attentes professionnelles. Dans ces cas là, les syndicats n'ont aucune place dans une mentalité individuelle d'action. Ce risque de « *désertion* » du milieu de la recherche implique que dans certains temps, peut être, tous les gens avec des valeurs, de l'esprit critique, de l'approche globale ou, simplement, avec de l'envie que ça se passe mieux pour la société et pas que pour soi même, peuvent tous et toutes se retrouver professionnellement hors de l'université. Dans d'autres situations cette sortie forcée est quand même vécu avec des souffrances. Ils sont de plus en plus nombreux les jeunes qui voulaient se pérenniser dans la recherche et qui se culpabilisent de ne pas être arrivé à trouver leur place et à se battre pour leur poursuite dans le métier. Enfin, pour certain-e-s, les réponses peuvent être multiples, mais elles doivent être collectives pour être efficaces et pour pouvoir changer le sens et les objectifs du modèle actuel.

Action collective et crise du syndicalisme

Dans nos rencontres avec des jeunes chercheurs nous avons toujours consacré un temps à discuter sur leurs perspectives dans l'action collective et le syndicalisme, avec des positionnements qui vont de la méfiance et de l'absence de conscience du besoin des syndicats jusqu'à des propositions concrètes pour ouvrir des pistes dans le renouvellement des stratégies d'action.

Un bon exemple du premier positionnement nous pouvons le retrouver dans **les ingénieurs de recherche au CNRS** interviewés. Ils ne croient pas, en tant que travailleurs, avoir une marge de manœuvre, en limitant les enjeux à la politique et, du coup, à l'élection des gouvernants. Il ne croient pas à la force syndicale pour faire face à ces processus de précarisation. « *Par contre, en cas d'injustice particulière, les syndicats sont toujours là pour aider les gens dans les litiges* » disaient-ils. Il faut remarquer qu'en terme de gouvernance les syndicats ont un poids assez faible face à l'État. C'est dans les conseils et les hiérarchies que les décisions sur les grandes lignes de la politique de recherche sont prises, souvent loin de l'orbite d'influence des élus et des responsables syndicaux. En plus ils verbalisaient la division entre organisations comme preuve de l'impossibilité pour les syndicats de pouvoir être une vraie force de changement. Des manques de motivations personnelles ne sont pas non plus à négliger : « *ça serait un engagement trop global, avec trop de responsabilité derrière* ». La possibilité de monter dans la hiérarchie se retrouve pour eux dans les seules perspectives réelles de jouer sur les décisions qui les concernent. Enfin, la peur de la répression anti-syndicale se dévoile, et il rend évident une des limites flagrantes pour l'action syndicale des

jeunes précaires dans plein de milieu professionnels, l'ESR compris : « *Le risque de râler c'est qu'après il faut justifier ton travail et tu n'est pas sûr d'avoir le financement pour continuer* ».

Les rencontres avec le jeune **militant de Sud-Recherche EPST au CEMAGREF** a été bien plus riche en termes de réflexion sur l'action collective du personnel de la recherche publique. Pour lui localement les syndicats suivent la démobilisation et le défaitisme : peu de syndiqués, mauvaise connaissance des actions locales comme globales. À une échelle plus globale les syndicats font pression, lancent des pétitions... Mais pour les militants de base - qui ne consacrent pas le temps qu'il faudrait à maîtriser tous les enjeux - il reste difficile à comprendre et à suivre une réalité qui change à grande vitesse. Ça augmente la séparation entre les syndicats et ses bases et une bonne partie des gens râlent sans pouvoir vraiment faire avancer les choses. Par contre il y a un renfermement sur le corporatisme et les gens prennent l'habitude de se tenir plus au courant des problématiques qui les concernent individuellement de façon plus directe. Et là les syndicats jouent un rôle aussi pour relayer les informations.

Dans les établissements publics de recherche un contractuel syndiqué peut aussi se retrouver à craindre des difficultés de carrière liés à ces engagements. En effet, la relation avec les évaluateurs et les chefs d'équipe pourrait jouer comme adversité aux concours pour avoir des postes. Cela pourrait expliquer aussi la démobilisation des contractuels dans les mobilisations syndicales, ce qui est liée au manque de représentation stable du personnel. Alors, pour récapituler, la combinaison des difficultés à comprendre les enjeux et l'affaiblissement de la connaissance des personnes amène à une individualisation des batailles, ciblées sur l'échelle locale et liées au cas par cas.

Pour lui « ***le mouvement de grève peut encore permettre de tout bloquer et de se battre pour un autre modèle de recherche*** ». Ça a été tenté il y a quelques années avec peu de résultats dans les grandes lignes de l'organisation de la recherche. Le processus de marchandisation de l'ESR et sa soumission aux *pratiques néomanagériales*¹⁸ s'élargissent et s'ancrent à l'intérieur des instituts. Le personnel de la recherche suit et s'adapte, la plupart du temps sans y adhérer. Ils ne croient pas à leur capacité d'influence pour aller dans un autre sens. Après certain-e-s parlent du bulletin de vote aux présidentielles pour changer ça, « *même si on sait bien que le PS ne changera pas tout ça, ne remettra pas tout à plat* ». Le défaitisme et l'absence de perspectives à long terme est pour ce jeune

¹⁸ VINOKOUR Annie (2008), Op cit.

chercheur vécu comme un problème. « *Mais personne n'y fait face au quotidien* » nous dit-ils avant de conclure :

« Le manque de subversion face au discours gouvernemental n'empêche pas les travailleurs de la recherche de se retrouver dans un constat partagé au sein de la communauté, autant à la fac que dans les instituts publics. Un constat exprimé dans des discussions avec des collègues, malheureusement trop cloisonnés pendant le temps partagé des repas: Qu'est qu'on peut faire face à ces nouvelles pressions? Comment s'unir pour y faire face et quelles alternatives peut on proposer? »

Les rencontres entre **jeunes chercheurs et doctorant-e-s des universités de Grenoble** ont donné lieu à plusieurs réflexions dans le cœur de nos questionnements. Davy – élu *Agir-PRES* à l'UdG et militant Fac Verte – affirme de ne pas croire à la révolution, au changement brusque des consciences : « *Pour moi le changement viendra dans les consciences si on change l'éducation et la recherche* ». Il défend un regard à long terme avec des pas à donner pour laisser des chances de changement aux prochaines générations qui viendront à l'université. Christina – ayant arrêté la recherche après avoir fait une thèse et s'être réorienté en master - exprime une vision plus globale : « *Je pense que on est dans une phase du capitalisme. La recherche et la formation sont des outils pour que le monde continue à tourner dans ce sens là. Pour moi le changement qu'il faudra, serait beaucoup plus profond que ça et je ne le vois pas à partir de la recherche uniquement* ». Armuth pense aussi que ça ne sera pas les gens qui travaillent dans la recherche qui vont changer ça : « *Plutôt il faudra un changement global de la société qui pourrait permettre une remise en questions des points de vue de la recherche* ».

D'autres, comme le plus jeune doctorant Raphaël, exprimait se sentir débordé par cette question: « *Le syndicalisme on en a besoin mais dans mon labo je ne le vois pas. Aucune relation avec ça. S'il y avait plus de syndicalisme il y aurait aussi plus de discussions, déjà 'au sein d'un laboratoire, sur le fonctionnement des choses* ». On sent tous le besoin mais, en vrai, ils sont où au quotidien les militants syndicaux dans les laboratoires ? Il trouve que les gens ont tendance à être réfractaires aux syndicats et à l'action collective. « *Je fais mon truc et je rentre à la maison* » se disent-ils. Et ça fait une ambiance difficile pour les codes d'intervention syndicaux classiques : « *c'est difficile d'avoir une influence dans des environnements de ce genre là* ». Raphaël rappelle

aussi l'incidence de dire ce que tu penses en terme de perspectives de rester dans la structure, pour trouver des *projets*, postuler à des postes, etc.

Pour Armuth « *le syndicalisme comme force sociale est née dans des circonstances assez différentes des conditions de la recherche moderne. C'était un mouvement de masse jusqu'à un point où la recherche pourra jamais le devenir, parce que c'est une petite partie de la société qui fait de la recherche.* ». Par contre à son avis il faut pas oublier la force des précaires de la recherche dans leur capacité d'arrêter la machine. Sans eux « *il n'y aurait plus de recherche en France et ça amènerait l'État à revoir les conditions des précaires* ».

À la fin de nos discussions, Davy avait bien synthétisé les deux grandes pistes d'action existantes à court terme pour les travailleurs de l'ESR voulant s'engager dans l'action collective ou syndicale. Pour lui « *il faut d'un côté se fédérer pour avoir des points de revendication communs, déjà au moins entre doctorant-e-s, pour mettre sur la table des changements précis sans forcément remettre en question tout le système.* » Les mouvements collectifs peuvent produire des changements et ce genre de dynamiques de lutte peuvent montrer le besoin de l'organisation et des rapports de force. L'auto-formation devient à ce moment là indispensable pour nourrir en permanence des questions plus globales et des remis en question plus radicaux. Pour Davy il faut, en parallèle à cette résistance et cette force de proposition au sein de l'institution, une deuxième stratégie pour ouvrir l'université à toute personne ou collectif qui veut contribuer à la production des connaissances. Des mouvements étudiants et des occupations de la fac nous ont montré ce genre d'exemples, tant des réunions publiques, séminaires et activités en lien avec des mouvements critiques et revendicatives qui fédèrent au quotidien de nombreuses participant-e-s et militant-e-s sur les salles du campus¹⁹.

Quelles conclusions pouvons nous tirer des ces prises de position des jeunes, certains d'entre eux critiques voir engagés dans ces questions qui nous concernent tous et toutes dans le quotidien de l'ESR ?.

¹⁹ En spéciale l'*Espace de la Vie Étudiante*, actuellement attaquée par les institutions universitaires pour réduire encore plus leur autonomie.

Conclusion: Pistes de travail syndicale

Dans cette co-construction avec des militant-e-s syndicaux et des jeunes chercheurs nous avons eu l'occasion de faire le point sur une question centrale des relations professionnelles dans l'ESR. D'abord nous avons réussi à se mettre sur une table entre des personnes ayant des approches et des engagements très différents envers le milieu de la recherche publique. Les rencontres, entretiens et réunions que nous avons organisé, aussi que les comités de pilotages de cette recherche, nous ont permis de faire avancer notre réflexion sur la question de la précarité et sur les liens avec l'orientation de la recherche et le processus de transformation du métier. Ce processus est actuellement en marche par l'application des réformes et des décrets de ces dernières années, aussi que par des décisions exécutives et des mutations dans le modèle de financement et de gouvernance de l'ESR.

Dans notre étude nous avons pu s'inspirer d'une démarche nationale réalisé à l'appel des syndicats et des collectifs dans l'ESR. L'enquête sur la précarité a permis de publier le 8 février 2010 des résultats fondées sur une longue représentativité du terrain. Un an après un livre signé par le collectif P.E.C.R.E.S. as permis de récapituler sur les causes et les effets de cette précarisation et pouvoir observer les visages multiples sur lesquelles la précarité s'installe dans nos établissements. Dans cette optique de donner une centralité à la précarité dans l'évolution de l'ESR, nous avons lancé notre recherche participative à l'échelle locale, à l'appel des organisations syndicales dans les université grenobloises. Malgré les limites pour se rapprocher des populations les plus précaires dans les établissements, ce processus de co-construction à permis de se rencontrer à plusieurs repris et de faire le lien entre les syndicalistes à la fac et ceux des établissement publiques de recherche au polygone scientifique.

Concrètement nous avons pu construire collectivement un recueil des données accessibles pour analyser les conditions d'emploi dans les universités grenobloises et dans le CNRS-Alpes. Nous avons trouvé des résultats très intéressantes que vont à l'encontre des objectifs et des déclarations publiques des décideurs dans la recherche publique. Finalement, et grâce à nos liens étroits avec le collectif de doctorant-e-s Agir-PRES et à la contribution de la CGT au CNRS, nous avons consacré une attention renforcée à la question des jeunes chercheurs. Nous avons réussi à

construire des moments d'approfondissement ou nous avons pu ressortir beaucoup de réflexions sur cette précarité-horizon dans l'entrée des nouvelles générations dans le métier de la recherche.

Après 6 mois des réunions et entretiens, nous avons réalisé le **17 novembre 2011 une réunion de restitution** de cette recherche participative, dans laquelle nous avons discuté sur les points fortes et les point faibles de notre étude. À l'université nous pouvons constater les difficultés des syndicats pour rentrer en contact et organiser les travailleurs précaires, avec peu de différences selon les organisations. Du aux agendas chargées et au court période de notre démarche, nous avons trouvé deux groupes avec lesquelles un travail plus approfondi pourra dans l'avenir ouvrir des pistes de rencontre avec les précaires des université grenoblois :

– **Groupe de précaires de l'Université Stendhal.** Ce groupe a été créé par la direction avec des personnes proposées par les syndicats, dont l'objectif est de suivre collectivement l'évolution des carrières des personnels contractuels. Ce groupe ne s'est jamais réuni et ils pourra en profiter des réflexions inclus dans ce rapport. Dans cette université un site pour recueillir des témoignages sur la dégradation des conditions travail se met dernièrement en place, à l'initiative des syndicats.

– La CGT a déjà travaillé sur la **précarité des vacataires à l'INP.** Un groupe de vacataires et de contractuelles syndiquées existe, au delà de ceux qui siègent à la *Commission Consultative Paritaire* des Agents Non Titulaires. Ils pourront aussi s'en servir des outils d'analyse développées dans cet étude.

Au delà de ces deux groupes concrètes d'action syndicale, le collectif de doctorant-e-s *Agir-PRES* considère intéressante l'organisation d'une **réunion publique** en faisant appel – spécialement mais pas uniquement - aux **doctorant-e-s et aux jeunes chercheurs**, dans le but de toucher le maximum de catégories et d'établissements possibles. L'objectif de cette réunion publique serait de présenter l'évolution – voir la dérive marchande – des universités grenobloises et de pouvoir faire collectivement des liens concrets avec les conditions de travail des jeunes chercheurs, afin de reconsidérer les stratégies de mobilisation et d'action institutionnelle dans ce domaine. En parallèle, des militants de ce collectif et d'autres jeunes ayant participé à cet étude se lancent à **faire un film documentaire sur les liens entre la précarité de l'emploi et les enjeux de la recherche publique,**

avec l'objectif de recueillir des témoignages des précaires et des militant-e-s syndicaux dans l'ESR à Grenoble.

Plus largement le diagnostic quantitatif à partir des bilans sociaux peut **nourrir les élus syndicaux aux Comités Techniques Paritaires (CTP)** qui pourront s'en servir du tableau de données accessibles pour chaque établissement et de la proposition des besoins pour approfondir une analyse des conditions d'emploi du personnel universitaire. Le questionnement sur l'accès aux données comptables sur les salaires et sur les sources de financement de la recherche se trouvent aussi au cœur de nos problématiques et ouvrent des pistes pour **exiger des bilans sociaux des universités plus homogènes et approfondis** dans le diagnostic des conditions de travail et d'emploi. Dans l'approfondissement de cette piste il pourra être pertinente à court terme d'**organiser une réunion inter-syndicale avec tous les élus des CTP grenoblois** pour discuter sur la précarité et inspirer les revendications et actions des élus au sein de ces instances.

En fin, nous avons considéré dans cette réunion de restitution de l'intérêt à lancer une demi journée de réflexion publique sur la Précarité dans l'ESR. Ce rencontre pourra être organisé par les syndicats universitaires en lien avec *l'Echop à Sciences* et avoir pour but de **rendre publique ce rapport d'étude et de relancer une réflexion collective et des pistes d'action inter-syndicale** contre la précarité et la marchandisation de notre métier dans les derniers années.

Annexes (A)

A.1 - Convention de la Recherche avec l'Echop'à Sciences

Par la présente, il a été conclu qu'un projet de recherche sera mené au sein de l'Echop'à Sciences conformément à la Charte de l'Echop'à Sciences (Annexe1).

1- Contractants

Le projet de co-recherche qui sera mené correspond à une demande de

**SPASMET-Solidaires – [Météo France/CEN, 1441 rue de la Piscine, 38400, St Martin d'Hères]
-Laurent Merindol – [Secrétaire national, 04 76 63 79 19, laurent.merindol@meteo.fr]**

SNESUP section Université de Grenoble - [IPAG, Université Joseph Fourier, 38041 Grenoble Cedex 9] - Claudine Kahane - [Secrétaire de la section, 04 76 51 45 66, BP 53, claudine.kahane@ujf-grenoble.fr]

Sud Education Université Stendhal/Académie de Grenoble –[12 rue des Trembles, 38100 Grenoble]- Laurence Comparat- [syndiquée, 04 76 82 80 17, laurence.comparat@u-grenoble3.fr]

Agir-PRES– [140 rue de la physique 38400 Saint Martin d'Hères]- Davy Cottet – [CA de l'Université de Grenoble, davy_facverte@yahoo.fr]

FERC-Sup CGT- UJF/INP – [Bat A de physique, DU, 38041 Grenoble cedex 9] - Laurent Terrier – [Secrétaire du syndicat, laurent.terrier@grenoble-inp.fr , cgt@ujf-grenoble.fr , 04 76 51 49 11]

Ci-après désigné « les demandeurs ».

Le projet de recherche sera effectué par Jon Bernat Zubirir Rey. Ci-après désigné « l'opérateur ». Il est étudiant-chercheur inscrit à l'Université de Grenoble et mènera ce travail dans le cadre de sa thèse en sciences économiques à l'UPMF.

Le projet de recherche sera mené au sein du CREG (ancien LEPII) dans l'UFR d'Economie et encadré par Bruno Lamotte, ci-après désigné « l'encadrant ».

Pour l'Echop' à Sciences de Grenoble, Jean Pierre Mounet agira en tant que superviseur.

2- Durée du projet

Le projet de recherche est fixé pour une durée de 6 mois à compter du 6 avril 2011.

3- Description du projet

[sujet de la recherche et résultats attendus]

Nous voulons animer la réflexion sur les conditions de travail et les évolutions institutionnelles du secteur de la recherche, pour réfléchir avec nos collègues aux possibilités de renouvellement de l'action collective dans le secteur. Nous considérons particulièrement urgent cette action pour aller vers les précaires qui s'installent non durablement dans nos établissements. Intéressé-e-s aussi aux dynamiques des recherche public-privé et d'innovation techno-scientifique à Grenoble et en Région Rhône-Alpes, nous limitons nos objectifs à la recherche publique sur les deux pôles grenoblois -campus universitaire et technopole scientifique -, en assumant les facilités existantes du côté universitaire en comparaison du CNRS et d'autres EPST.

Ainsi, dans notre réunion de lancement du 6 avril 2010, les organisations partenaires à la demande de cette recherche nous établissons parmi nos **principales résultats attendus** :

- Un **diagnostic quantitatif et qualitatif** pour savoir les priorités et souffrances des collègues, en regardant les points communs et les différences entre établissements et entre

catégories.

– La réalisation d'un **guide d'intervention** qui puisse servir comme outil syndical

l'ESR et pour inclure un cahier revendicatif sur la précarité et l'orientation de la recherche.

– L'organisation d'une **réunion de restitution** à la rentrée 2011, ayant comme objectif la réalisation d'une réflexion commune sur les stratégies syndicales dans l'ESR.

[méthodologies envisagées : terrain, biblio, analyses...]

1 – **Diagnostic quantitatif** sur les effectifs, les catégories du personnel et les conditions de travail - statuts, salaires, financement - dans les établissements publics de recherche grenoblois. Nous commencerons par croiser les bilans sociaux de chaque établissement universitaire et par une demande aux services du personnel ou de communication de chaque Université, UFR et EPST.

2 - **Enquête qualitative** pour aborder le fond de notre problématique. Nous organiserons des **réunions-entretiens en mai-juin en petits groupes** - par établissement ou par thématique/catégorie. La procédure passe par les contacts parmi les adhérents ou sympathisants des syndicats dans les centres de recherche et les UFR.

3 – **Guide d'intervention** : Repérage des bonnes et des mauvaises pratiques, ainsi que des revendications concrètes à mettre en avant, des analyses réalisées à Grenoble et des pistes de réflexion sur les stratégies syndicales pour l'organisation des précaires dans l'ESR.

4- Production

L'opérateur rédigera un rapport d'étude finale qu'il s'engage à fournir à tous les demandeurs à la date du 15 septembre 2011. Ce rapport pourra être soumis dans une ou plusieurs versions intermédiaires à l'ensemble des contractants courant juillet 2011.

L'opérateur étudiant est seul responsable pour la fourniture d'une copie du rapport à son université d'inscription pour validation de son diplôme.

5- Droits de reproduction

L'opérateur et l'encadrant, ainsi que les demandeurs peuvent avoir le droit d'utiliser les données du projet dans le cadre de leurs activités scientifiques, universitaires et militantes sous réserve de non limitation ou non objection des demandeurs.

Le rapport d'étude finale est rendu public par l'Echop' à Sciences par tout moyen de diffusion qu'il jugera efficace.

6- Dépenses inhérentes au projet

Les frais de déplacements de l'opérateur nécessaires au besoin pour la réalisation du projet seront pris en charge par l'Echop' à Sciences.

Par leur signature, les contractants ci-dessous déclarent être d'accord avec les termes de cette convention et avec la Charte de l'Echop' à Sciences annexée.

Fait à Grenoble, le 6 avril 2011

Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »

L'opérateur **L'encadrant** Les demandeurs

Jon Bernat Bruno

ZUBIRI-REY LAMOTTE

Laurent Mérindol

Claudine Kahane

Laurence Comparat

Davy Cottet

Laurent Terrier

L'Echop' à Sciences

Jean-Pierre MOUNET

A.2 - Grille de questions entretiens Jeunes Chercheurs

Nous avons proposé une série de questions pour orienter nos rencontres avec les jeunes chercheurs.

1 -Trajectoire personnelle ou parcours dans l'ESR

1.1 – Quelle est l'évolution de ton parcours et ton statut actuel dans l'ESR?

1.2 – Tu penses avoir une trajectoire ascendante dans les prochaines temps, tu es déjà satisfait de ta situation où tu es, par contre, en train de réfléchir à changer de métier?

1.3 – Quels sont les enjeux ou les facteurs principaux qui jouent dans ta projection personnelle? Et dans l'ensemble de ton rapport et analyse du métier de chercheur ou enseignant-e?

2 - Conditions de travail et ambiance dans votre entourage à Grenoble

2.1 – Au delà de toi, quelle est l'ambiance de travail dans ton entourage proche? Comment les différentes catégories – Profs, EC, IATOSS, IR...- suivissent l'évolution actuel?

2.2 – Quelles sont à ton avis les cas de précarité les plus extrêmes? Il y a des profiteurs ou des groupes favorisées ou pas tant?

2.3 – Les conditions de travail – salaires soumis aux financements sur projet ou aux contrats de recherche, durées des postes, etc. - jouent à ton avis un rôle dans les orientations de l'ESR?

3 - Reformes/Ajustements global de l'ESR et incidence dans ton labo/centre/ufr/université

3.1 – Quelle est ton analyse de l'évolution du milieu de la recherche et de l'enseignement supérieur en France?

3.2 – Quelles sont à ton avis les causes globales et les conséquences concrètes de cette évolution?

3.3 - Quel rôle joue le gouvernement dans celles-ci? Et d'autres intérêts particulier des agents économiques et sociaux?

3.4 – Comment se développe la stratégie collective face à cette évolution globale

dans ton labo/centre/ufr/université? Et toi individuellement tu fais quoi, tu en pense quoi?

4 - Perspectives personnelles-collectives: on vas ou, on fais quoi?

4.1 – Tu te vois où dans 5 ans? Et dans 25 ans? Si tu pourrais choisir, tu voudras y être où comme milieu professionnelle?

4.2 – Tu vois où l'université et la recherche publique dans les prochaines années?

4.3 – Quelles pourraient être à ton avis des formes collectives pour orienter cette évolution vers un autre direction?

4.4 – Quelle est ta position par rapport à l'engagement syndicale? Et par rapport aux syndicalistes actuels sur ton terrain proche?

A.3 - Compilation des documents et des tracts syndicaux

Établissements Publics de Recherche

Communiqué de l'Intersyndicale du CNRS Alpes suite à la visite de M. Inglebert du 29 avril 2011. [Télécharger](#).

Article « Grenoble La Fonction publique utilise-t-elle trop de CDD? » paru sur <http://www.ledauphine.com/> , 25/01/2011

Nanotechnologies : débat national à Grenoble le 1er décembre - <http://debatpublic-nano.org/>

Débat saboté pacifiquement par les opposant-e-s des nanos à Grenoble et ailleurs (voir tract distribué sur <http://grenoble.indymedia.org/2009-12-01-Vous-aussi-organisez-votre-debat>. En avant les débats se réalisent sans public. Site critique du nanomonde : <http://www.nanomonde.org>

Vidéo « Comment faire des nanotechnologies une affaire publique? » sur <http://cengrenoble.free.fr/>

La newsletter Giant se transforme en **Newsletter de la Presqu'île.....** publiée par la ville... Un projet... formidable!!! http://enligne.grenoble-inp.fr/IMG/pdf_Newsletter_presquile_BD.pdf , Mai 2010

[Motion SNCS Grenoble-polygone, 14-10-09](#): « Non à la Prime d'Excellence Scientifique ...Prime à la casse ... du statut de chercheur »

Appel de l'AG du CNRS de Grenoble - lundi 2 février 2009. [Télécharger](#).

Tract des organisations syndicales de Solidaires Isère : Enseignement supérieur et recherche en danger. : A qui profite la « modernisation » ? , (SPASMET Solidaires, SUD Education, SUD Etudiants, SUD Recherche EPST), Avril 2008.

Le budget 2008 des aides ANR en forte augmentation (955 M€, contre 825 M€ en 2007, soit une augmentation de 15,76%), dessaisit les organismes de leur pouvoir de décision . En effet, dans le même temps le budget du CNRS ne croît que de 0,6%, le soutien de base des laboratoires (frais de fonctionnement) diminue de 6,6%. Idem à l'INSERM où l'augmentation réelle n'est que de 0,68% avec 497,3 M€ (hors contrats ANR) dont 25 M€ correspondent à des ajustements techniques sur les salaires. Supercherie utilisée dans tous les EPST, ce qui explique que les millions d'augmentation annoncés se réduisent à peau de chagrin. Les ressources propres du CNRS (destinées à financer les programmes), hors contrats ANR, ne représentent que 125 M€. La bascule a été opérée, et le CNRS est devenu un acteur mineur du pilotage de la recherche. Il est, dans les faits si ce n'est pas encore dans les statuts, un opérateur des recherches commanditées par les politiques via les ministères et les agences.

Universités de Grenoble

2011

La modulation du service des enseignants chercheurs sera-t-elle mise en place à la rentrée 2011 à l'université Pierre Mendès France-Grenoble 2 ?, Communiqué de la Ferc Sup CGT de l'Université Pierre Mendès France, 28 juin 2011. [Télécharger](#).

Collectif contre le Pacte d'austérité et pour l'Europe des peuples : Attac-Isère, les Alternatifs, Antigone, EE-Les Verts, FASE 38, FSU, GU, PAG 38, PCF, PCOF, PG, Solidaires, UD-CGT, les collectifs Front de Gauche de Meylan et du Grésivaudan. (juin 2011).

L'université de Grenoble et l'excellence, une position critique bienvenue (*SGEN-CFDT, SPEAG-CFDT (CEA), FERC-SUP-CGT Grenoble, SNCS-FSU campus, SNESUP-FSU Grenoble, SOLIDAIRES (Sud Education et Sud Recherche EPST), SUP'RECHERCHE-UNSA, SNPTES-UNSA*, avril 2011). [Télécharger](#).

Une réflexion critique de syndicats de l'enseignement supérieur et de la recherche engage le débat de fond sur l'avenir de l'université et de la recherche grenobloise. Voici le communiqué intersyndical sur les initiatives d'excellence du Grand emprunt.

Qui veut vraiment du collège doctoral unique ?: Le collège doctoral unique est une véritable réalisation collective, à juste titre célébrée aujourd'hui ; Et pourtant, nous qui sommes réunis ici pour son an 01, fêtons-nous sa 2ème année ? ; Ces craintes confirment l'analyse faite dès le départ par les organisations syndicales

On nous rejoue aujourd'hui le même scénario... en pire : du Plan Campus... au Grand Emprunt ; du PRES-EPCS... à la Fondation de Coopération Scientifique

Avec l'IDEX GUI+, c'est « toujours plus pour encore moins » ! toujours plus d'exclus, encore moins d'élus ; toujours plus de privé, encore moins de public ; toujours plus d'appels à projets, encore moins de financement récurrent ; toujours plus de gouvernance et plus AUCUNE démocratie

« Nous nous sommes battus, et nous avons raison » : Lettre du Collectif MARRE aux collègues de l'Université Stendhal, suite au vote par le CA de l'établissement des projets de maquettes de Masters d'enseignement le lundi 29 mars 2010. <http://coordsuprech38.wordpress.com>

Article sur le rencontre du réseau d'étudiants et des chercheurs précaires Edu-Factory, Paris, 25-27 mars 2011 (Segundo Gonzalez et Jon Bernat ZUBIRI-REY)

<https://www.diagonalperiodico.net/Del-25-al-27-de-marzo-la.html>

Edu-factory is a transnational collective engaged in the transformations of the global university and conflicts in knowledge production. The website of the global network (<http://www.edu-factory.org>) collects and connects theoretical investigations and reports from university struggles. The network has organized meetings all around the world, paying particular attention to the intertwining of student and faculty struggles.

La communauté universitaire de l'académie de Grenoble ; **Objet : Lettre ouverte sur la « Mastérisation » et les conséquences de nos décisions** , Collectif de l'IUFM de Grenoble , le 25 mars 2010 , collectif.iufmgrenoble@yahoo.fr .

Lettre aux groupes de la majorité du Conseil Régional Rhône-Alpes sur le **Projet de Stratégie régionale de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation – SRESRI** qui sera soumis au vote de l'Assemblée régionale lors de sa séance des 24 et 25 février 2011 . Les organisations syndicales de l'Université de Grenoble : FSU, FercSup CGT, Sud Education, Fac Verte, Le Collectif Agir PRES .

QUE CELEBRONS-NOUS AUJOURD'HUI ? : *Communiqué intersyndical communiqué à l'occasion de l'inauguration du collège doctoral*" (SUD éducation, Ferc-CGT, Snesup-FSU, SNCS-FSU, février 2011). [Télécharger. PDF.](#)

« L'excellence » contestée à l'UFR de droit de Grenoble Communiqué de presse du Collectif Droit en lutte, février 2011. [Télécharger.](#)

2010

Communiqué de presse violences policières contre étudiants et lycéens ce matin Porte de France, Inter-lycées de l'Isère, UNL, UNEF, CNT-SR, FSE, JC-UEC, MJS , 09/11/10.

« Retraites des femmes : en parler, se mobiliser ! » : Tract du Planning Familial 38. 02/11/10
www.planning-familial-isere.org

Motions du CA de l'Université Grenoble 3 sur le mouvement actuel contre la réforme des retraites (22 octobre 2010). [Télécharger.](#)

A Grenoble, une grande université pour l'enseignement supérieur et la recherche doit être possible. Appel de SNESUP-FSU. 21/05/10.

« Opération Campus Danger ! ». Tract de la CGT CROUS à Grenoble. 24 avril 2011.

La question de la gestion du CROUS de Grenoble dans le cadre de l'opération campus se pose également puisque notre direction va signer une convention avec le PRES (Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur) convenant d'un investissement 50% public, 50% privé. Les CROUS de certaines universités confrontés aux mêmes choix ont pourtant écarté le principe de l'investissement de fonds venant du secteur privé.

Toutes ces décisions prises par notre direction, sans concertation avec les représentants du personnel et sans aucune transparence représentent à terme un danger aussi bien pour les membres du personnel que pour les étudiants, c'est pourquoi il faut nous mobiliser, un collectif composé d'organisations et de syndicats des personnels et des étudiants a d'ailleurs été créé dans ce sens il y a maintenant quelque mois.

« Délivrance du doctorat de l'université de Grenoble : les doctorants pris en otage ! ».

Communiqué du collectif AGIR-PRES. 21/04/10.

Depuis la rentrée 2009, les doctorants ne sont plus rattachés à leur université d'origine mais à l'« Université de Grenoble ». Pour rappel, l'« Université de Grenoble » est la superstructure réunissant les cinq établissements universitaires grenoblois, créée en catimini l'été dernier pour assurer la « visibilité internationale » de la « recherche d'excellence » grenobloise... L'argument principal employé par les présidents pour faire accepter la mise en place de cet établissement était sa nécessité pour la délivrance d'un doctorat unique « Université de Grenoble », garantissant selon eux une meilleure visibilité à nos diplômes... Foutaises : tandis que des thèses sont soutenues chaque semaine, l'université de Grenoble délivre des doctorats alors qu'elle n'en est toujours pas habilitée...

2009

Document de synthèse du CA de l'EPCS du 7 décembre validé par les participants de l'intersyndicale.

1. Élection du Président du PRES
2. Affaires financières: projet de budget 2010
3. Mise en œuvre du projet Grenoble Université de l'Innovation

4. Approbation de la Convention du Plan de relance

5. Adoption du règlement des conditions d'emploi des agents contractuels

+ Déclaration intersyndicale des représentants des personnels sur le sens de leur participation au CA et sur la base sur laquelle ils soutiendraient une candidature à la présidence.

+ Candidature à la présidence du PRES portée par le collectif Agir-PRES

Élections à l'Université de Grenoble : un simulacre de démocratie ». Collectif « Agir-PRES », Grenoble, le 25 novembre 2009. www.universitedegrenoble.com

Lettre au directeur du CROUS Grenoble : **Objet : problèmes posés par les cartes Monéo pour les personnels et étudiants** , 16 novembre 2009.

Nos organisations syndicales dénoncent donc avec force la dégradation des droits des personnels et étudiants entraînée par la mise en place du système Monéo, et vous demandent de faire le nécessaire pour rétablir les droits préexistants.

Manifeste issu "des **Assises Rhône-Alpes de la formation des enseignants**" qui se sont tenues à Grenoble (21 octobre 2009).

Analyse de Christine Noille-Clauzade (PR, Stendhal Grenoble 3, SLU) : **la non-masterisation expliquée à la CPU** (courrier du 12 octobre 2009).

« Contre un PRES cadencé et autocratique : Pour la création d'une véritable Université de Grenoble » : Appel de l'intersyndicale des cinq établissements fondateurs (U1, U2, U3, INPG, IEP) , 25/09/09

Une sidérante absence de démocratie ; Le PRES « Université de Grenoble » ou l'impasse inter universitaire démontrée par l'exemple : 1-Des services inter-U disparaissent ; 2- La disparition de Grenoble Universités (GU) au profit du PRES fait courir des risques aux personnel ; 3-Structuration de la recherche et partage des laboratoires : la politique

scientifique victime de la création de l'EPCS, un comble ! ; 4-Pas de financement quadriennal pour le PRES

L'intersyndicale des personnels et des étudiants continuera à se battre, par tous les moyens, pour la construction d'une Université de Grenoble de plein exercice, respectueuse de l'ensemble de sa communauté. Elle appelle les personnels à refuser ce processus sclérosant et dangereux, et à signer l'Appel pour la construction réelle de l'Université de Grenoble.

La région Rhône-Alpes fait dialoguer les universitaires après quatre mois de conflits. 6 juillet 2009. [Télécharger](#).

Après plus de quatre mois de mobilisation, le milieu universitaire est-il réconcilié ? Le colloque, organisé le 6 juillet 2009, à l'initiative de la région Rhône Alpes sur le campus de la Doua à Villeurbanne, a été l'occasion de réunir présidents d'universités, enseignants chercheurs, étudiants, représentants syndicaux et associatifs notamment « Sauvons l'université » et « Sauvons la recherche » -. Ces rencontres, intitulées « Enjeux sociétaux : missions de l'université et autonomie universitaire », ont permis, sinon de renouer le dialogue, tout du moins de confronter les arguments à la veille de la trêve estivale.

L'université Stendhal de Grenoble, totalement bloquée, cherche une issue - Mélanie Martinez, Le Monde, 8 mai 2009. [Télécharger](#).

[Invitation à la soutenance de thèse de Valérie Péresse : jeudi 9 Avril à 17h30](#)

Comité Théâtre en lutte ! de Sciences Po Grenoble

La ronde des obstinés tourne, obstinément !, avril-juillet 2009. [Télécharger](#).

Depuis le 23 avril, les obstinés tournent à Grenoble à la rencontre des citoyens. Vu

l'accueil très positif de la population, l'implication grandissante et la nécessité de résister plus que jamais en interpellant largement, [la ronde des obstinés grenoblois pour « la défense des services publics et de l'emploi » tourne toujours.](#)

[AG des personnels et étudiants de l'UFR Sciences humaines le 16 mars 2009 \(Upmf-Université de Grenoble 2\)](#)

"**Université. « Les chaises ferment les facs mais ouvrent des voies »**", par Lina Sankari, "L'Humanité", 16 mars 2009. [Télécharger.](#)

À Grenoble, étudiants et enseignants entrent dans une nouvelle phase de mobilisation contre les réformes contenues dans la loi Pécresse. Grenoble, envoyé spécial

[Motions Grenoble 2 \(23 février\):](#) **Motions adoptées le lundi 23 février 2009 par l'AG des personnels et étudiants de l'UFR Sciences humaines (Upmf)**

[AG inter-université de Grenoble \(20 janvier 2009\)](#) : 500 personnes étaient rassemblées au plus fort de la réunion dans l'amphi WEIL. Le consensus est clairement établi contre l'ensemble des mesures gouvernementales touchant l'enseignement supérieur et la recherche.

LRU – 2007/2008

A LYON ON DIT NON À L'IDEX !! ». Intervention au CESER Michel Fodimbi, Elu FSU au PRES Université de Lyon. 26 avril 2011. [Télécharger.](#)

En conséquence, je pense que tous les membres du CESER - Conseil Economique, Social et Environnemental Régional - attachés au maintien d'une université publique ne peuvent que manifester leur désaccord en votant contre la mise en place de l'Idex dans notre région. Je

signale que ce texte a été préparé en concertation avec les organisations syndicales de Lyon1 FSU (SNESup), SLR, SUD, CGT (FERCsup-SNTRS), et FO (SDPREES).

Résultats du référendum sur la LRU à Grenoble, avril 2008. [Télécharger](#).

La consultation sur la LRU a eu lieu à Stendhal Grenoble 3 les 7-9 avril, sur les trois sites (Grenoble, Echirolles, Valence), et s'adressait à la fois aux personnels et aux étudiants. La participation a été correcte (30% pour les personnels, 15% pour les étudiants : mais ils étaient deux fois plus nombreux... à avoir signé la pétition pour que se tienne ce référendum, et manifestement certains ont confondu les deux démarches...).

Université de Grenoble : rien n'est perdu ! (CGT FERC-SUP, Fac Verte, FSU – SNASUB, SNCS, SNESUP, SGEN-CFDT, UNEF, UNSA, janvier 2008). [Télécharger](#).

Suite au vote du CA de l'université Stendhal sur le projet de convention constitutive du PRES « Université de Grenoble », les organisations syndicales soussignées, des personnels et étudiants de l'ensemble des établissements universitaires du site grenoblois :

Un président sauce LRU (à Grenoble III), Affaire Mileschi, janvier 2008. [Télécharger](#).

Patrick Chezeau, Président de l'université de Grenoble 3 vient d'interdire purement et simplement une conférence qui devait s'inscrire dans le cadre de l'université populaire

Rentrée : l'Université en danger ! : Tract intersyndicale de Grenoble sur la LRU – UNSA, SUP-Recherche, SNPTES, FSU, SNESUP, SNASUB, SNCS, SGEN-CFDT, FERC-sup CGT Fac Verte SNPREES-FO, des militants de l'UNEF (septembre 2007). [Télécharger](#).

La rentrée universitaire se déroule dans un contexte d'attaques répétées contre le service

public et les acquis sociaux : loi sur le service minimum dans les transports et remise en cause du droit de grève, annonce de la mise en place de franchises médicales, suppression de plus de 22 800 postes de fonctionnaires... L'enseignement supérieur et la recherche ne sont pas épargnés. La loi relative « aux libertés et responsabilités des universités », votée dans l'urgence pendant l'été, en décalage total avec les aspirations d'une large partie de la communauté universitaire, est inadaptée et dangereuse.

[Loi LRU : \(1\) la démocratie en danger](#): Tract intersyndicale de Grenoble sur la LRU (septembre 2007)

Après la présentation rapide des principales dispositions de la loi LRU qui a fait l'objet du tract intersyndical intitulé « Loi LRU : l'université en danger », ce tract est le premier d'une série qui examinera plus en détail les mesures de la loi.

[Loi LRU : \(2\) le « dynamitage » des statuts](#): Tract intersyndicale de Grenoble sur la LRU (octobre 2007)

[Loi LRU : \(3\) Quelle autonomie ?](#) : Tract intersyndicale de Grenoble sur la LRU (octobre 2007)

Après la présentation rapide des principales dispositions de la loi relative aux libertés, l'intersyndicale a entamé de diffuser une série de tracts examinant plus précisément les mesures de la loi. Après la démocratie universitaire et la question des statuts, voici le troisième tract de cette série.

A.4 - Liste des Services du Personnel – Universités de Grenoble

Liste non exhaustive des services administratives avec des fonctions dans la gestion des ressources budgétaires et humaines

1- UJF

Responsable du service des personnels enseignants

Leslie HOLLETT

leslie.hollett@ujf-grenoble.fr

tél. : 04 76 63 59 93

Gestionnaires des enseignants-chercheurs, enseignants du 2nd degré, PAST et ATER :

Anne-Sophie CASALI

UFR Biologie ; Secrétariat du service ; Campagnes du second degré

anne-sophie.casali@ujf-grenoble.fr

tél. : 04 76 51 48 56

Camille BORGONDO

UFR APS ; Campagnes du second degré

camille.borgondo@ujf-grenoble.fr

tél. : 04 76 51 46 52

Catherine FONTAINE

UFR IMAG ; Campagne Mobilité

catherine.fontaine@ujf-grenoble.fr

tél. : 04 76 51 49 67

Céline BEITONE

UFR Physique ; Pimes: PES, PRP, GIPA, PRES, PCA et PA

celine.beitone@ujf-grenoble.fr

tél. : 04 76 63 54 08

Françoise LIGOUT

UFR OSUG, Maths et Pool de langues ; Campagne comités de sélection ; Campagne recrutement EC et ATER

Francoise.Ligout@ujf-grenoble.fr

tél. : 04 76 51 42 94

Hélène PEGOUD

UFR Polytech' ; Missions CNU, CNESER, CNAP

helene.pegoud@ujf-grenoble.fr

tél : 04 76 51 42 64

Lila MEZIANI

UFR Pharmacie ; Retraite ; Intranet et Internet

lila.meziani@ujf-grenoble.fr

tél. : 04 76 51 48 62

Nathalie RE

UFR Mécanique

Nathalie.re@ujf-grenoble.fr

tél. : 04 76

Victoria SFORZA

UFR Chimie et Géographie ; Invités ; Campagne Eméritat

Victoria.Sforza@ujf-grenoble.fr

tél. : 04 76 51 42 36

SERVICE DU PERSONNEL IATOS

Organigramme

Directrice des Ressources Humaines :

Monique Loho

04 76 51 42 42

Responsable du service du personnel IATOS :

Isabelle Lauraire

resp-service-biatoss@ujf-grenoble.fr

Assistante et gestionnaire :

Elen Lippens

Elen.Lippens@ujf-grenoble.fr

04.76.51.44.62

Corps AENES : catégorie B (SAENES et personnels médicaux et de santé)

Référent mobilité / emploi :

Florence Barral

Florence.Barral@ujf-grenoble.fr

04 76 63 56 90

Suivi emplois et mobilité

Gestionnaires (répartition par corps) :

Catherine BAFFERT (en attente de remplacement)

Corps AENES : catégorie A (CASU, APAENES, AAENES) et C (ADJAENES)

Françoise Candy

francoise.candy@ujf-grenoble.fr

04 76 51 42 93

Corps ITRF : catégories A (IGR, IGE, ASI)

Noémie Gendron

noemie.gendron@ujf-grenoble.fr

04 76 51 44 62

Corps ITRF : catégorie C (ATRF 1ère et 2ème classe)

Aurélie Moussy

aurelie.moussy@ujf-grenoble.fr

04 76 51 42 95

Corps ITRF : catégorie B (TCH)

Anne-Charlotte Keutchayan

anne-charlotte.keutchayan@ujf-grenoble.fr

04 76 51 42 46

Corps ITRF : catégorie C (ATRF P1 et P2)

Gestionnaire régimes indemnitaires :

Jacqueline BRISSOT

jacqueline.brissot@ujf-grenoble.fr

04 76 63 54 57

SERVICE DES PERSONNELS CONTRACTUELS

Directrice des Ressources humaines

Monique LOHO monique.loho@ujf-grenoble.fr

Tél. 04 76 51 42 42

Responsable du Service des personnels contractuels

Madame Daubois / Claire OLLIVIER Claire.Ollivier@ujf-grenoble.fr

Tél .04 76 51 48 55

Courriel : rhservice-contractuels@ujf-grenoble.fr

Secrétariat, Contrats étudiants, Vacataires, Contrats d'apprentissage, CAE

Sonia HERRERA Sonia.Herrera@ujf-grenoble.fr

Tél. 04 76 51 47 99

Courriel : rhservice-contractuels@ujf-grenoble.fr

Contrats de recherche, Service Communs, Services InterU, Contractuels (CDA, DLST, SIT, SUAPS, Grenoble Science, Houches, Polytech, APS)

Sophie BARDIN sophie.bardin@ujf-grenoble.fr

Tél. 04 76 51 42 40

Contractuels des services généraux et des pôles CSVSB, SMING, MSTIC, TUNES

Patricia DAUBOIS patricia.daubois@ujf-grenoble.fr

Tél. 04 76 51 42 96

Collaborateurs experts, Post-docs (divers), Bourses Marie-Curie, Médecins du CSIU-GU, DSI-GU

Olga GOUBINE Olga.Goubine@ujf-grenoble.fr

Tél. : 04 76 51 44 14

Contrats de doctorants (et anciens contrats d'Allocataires de recherche, moniteurs), de la région et associations

Félicette BOERO et Marie-Jo CORMINIER felicette.boero@ujf-grenoble.fr,

marie-jo.corminier@ujf-grenoble.fr

Tél. 04 76 63 54 67 ou 68

2- INP

Secretariat (0)4 76 57 45 00

ressources-humaines.secretariat@inpg.fr , 04 76 57 45 28

catherine.mulet@grenoble-inpg.fr

recrutement.personnel@grenoble-inp.fr ,

communication@grenoble-inp.fr , 04 76 57 47 19

Service de la recherche : 04 76 57 49 00 , @@

3- UPMF

Gestion ressources Humaines

grh.enseignants@upmf-grenoble.fr ,

transféré au secrétariat du GRH

grh.iatos@upmf-grenoble.fr ,

Service de la recherche : celine.debanne@upmf-grenoble.fr

Service Communication

Coordonnées

151, rue de universités Domaine universitaire
38400 Saint-Martin d'Hères

[Plan d'accès](#)

Organisation :

Nicole Elisée - *Chargée de communication interne et externe*
communication@upmf-grenoble.fr - Tél. 04 76 82 55 65

Frédéric Schmitt - *Création graphique*
Frederic.Schmitt@upmf-grenoble.fr

Marie Zanardi - *Chargée de projet*
Marie.Zanardi@upmf-grenoble.fr

4- Stendhal

Service de gestion des ressources humaines

Responsable(s)

Responsable : Marianne de Lamberterie

Marianne de Lamberterie, responsable du service GRH
Tél. 04 76 82 43 05 - E-mail : marianne.de-lamberterie@u-grenoble3.fr

Laurie Prochasson, gestion enseignants-chercheurs
Tél. 04 76 82 43 64 - E-mail : laurie.prochasson@u-grenoble3.fr

Philippe Ferré, gestion des enseignants contractuels et des personnels de 2nd degrés
Tél. 04 76 82 41 31 - E-mail : Philippe.Ferre@u-grenoble3.fr

Houda Davy, vacataires enseignants
Tél. 04 76 82 68 85 - E-mail : houda.davy@u-grenoble3.fr

Catherine Robyns, personnels IATOS
Tél. 04 76 82 77 96 - E-mail : catherine.robyns@u-grenoble3.fr

Geneviève Cordeiro, contractuels
Tél. 04 76 82 68 67 - E-mail : Genevieve.Cordeiro@u-grenoble3.fr

Bureau ressources humaines
Tél. 04 76 82 41 64

daniel.louvrier@u-grenoble3.fr

Responsable(s)

Responsable : Nadia Samba, chargée de communication

Tél. 04 76 82 68 55 - Courriel : nadia.samba@u-grenoble3.fr

Nelly Boustie, assistante de communication

Tél. 04 76 82 43 49 - Courriel : nelly.boustie@u-grenoble3.fr

Présente lundi toute la journée, puis mardi, mercredi et jeudi en matinée

Séverine Frémondrière, webmaster

Tél. 04 76 82 41 79 - Courriel : severine.fremondriere@u-grenoble3.fr

Mathilde Gerthoffer, assistante de communication

Tél. 04 76 82 43 49 - Courriel : mathilde.gerthoffer@u-grenoble3.fr

Présente mardi, jeudi et vendredi matin - mercredi toute la journée

Aline Girodet, infographie

Tél. 04 76 82 41 95 - Courriel : aline.girodet@u-grenoble3.fr

Présente tous les jours sauf le vendredi après-midi

Anne Pradillon, gestion de projets communication

Tél. 04 76 82 43 49 - Courriel : anne.pradillon@u-grenoble3.fr

Présente le mardi et le jeudi.

Service de recherche

service.recherche@u-grenoble3.fr, secretariat.recherche@u-grenoble3.fr

cecilia.mendes@u-grenoble3.fr, vpcs@u-grenoble3.fr

Vice-présidente du Conseil scientifique : Isabelle Pailliar

Tél. : +33 (0) 4 76 82 68 82 - Courriel : vpcs@u-grenoble3.fr

Responsable administrative : Josy Cassagnaud

Tél. : +33 (0) 4 76 82 43 50 - Courriel : service.recherche@u-grenoble3.fr

Secrétariat : Kheira Baraka

Tél. : +33 (0)4 76 82 68 23 - Courriel : secretariat.recherche@u-grenoble3.fr

Chargée de l'appui et de la valorisation de la recherche : Cécilia Mendes

Tél. : +33 (0)4 76 82 43 77 - Courriel : cecilia.mendes@u-grenoble3.fr

Chargée de projets (Maison de la création et autres projets de la recherche) : Marianne Dubacq

Tél. : +33 (0)4 76 82 68 60 - Courriel : marianne.dubacq@u-grenoble3.fr