

Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)

BRS

CNRS
INSERM
INRIA
IRD
IRSTEA
INED

Bulletin de la recherche scientifique

novembre 2018
N° 501

La recherche à l'international



P2 ▶ Liste des participants

P3 ▶ Propos introductifs

P4 ▶ Algérie : présentation du Syndicat national des chercheurs permanents (SNCP)

P7 ▶ La recherche en Algérie

P10 ▶ Union des chercheurs grecs : Grèce : un renouveau qui se fait attendre

P13 ▶ Portugal : présentation de l'Organizaçào dos Trabalhadores Científicos (OTC)

P14 ▶ La situation actuelle des travailleurs scientifiques au Portugal

P16 ▶ Portugal : présentation de la Federação Nacional dos Professores (FENPROF)

P17 ▶ L'ESR au Portugal situation actuelle et PREVPAP

P19 ▶ Québec : présentation de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)

P20 ▶ Exposé de la FQPPU

P23 ▶ Québec : présentation de la Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche (FPPU)

P24 ▶ La situation de la recherche et des professionnels de la recherche au Québec

P29 ▶ Sénégal : présentation du Syndicat autonome de l'enseignement supérieur (SAES)

P30 ▶ Exposé du SAES

P32 ▶ Sénégal : présentation du Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal (SUDES)

P35 ▶ Femmes universitaires et lieux de pouvoir au Sénégal

Participants

pays	organisation	nom
Algérie	SNCP (Syndicat national des chercheurs permanents)	Fatiha SAHNOUNE Smati ZOGHBI
Grèce	EEE (Union des chercheurs grecs) texte	Pascal NORMAND
Portugal	OTC (Organizaçào dos Trabalhadores Científicos) vidéo	Teresa PINHEIRO
Portugal	FENPROF (Federação Nacional dos Professores) texte	André CARMO
Québec	FQPPU (Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université)	Jean-Marie LAFORTUNE
Québec	FPPU (Fédération du personnel professionnel des universités et de la recherche)	Michel OUELLET
Sénégal	SAES (Syndicat autonome de l'enseignement supérieur)	Malick FALL
Sénégal	SUDES (Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal)	Sokhna DIOUF Cheikhou SYLLA

Édité par le Syndicat National des Travailleurs de la Recherche Scientifique (SNTRS-CGT)
7, rue Guy Môquet Bât i 94800 VILLEJUIF
Téléphone 01 49 58 35 85

Mél : sntrscgt@vjf.cnrs.fr

Web : <http://www.sntrs.fr>

ISSN 0180-5398_CP 0919S05392

Directrice de la publication :

Josiane TACK

Imprimé par nos soins

Périodicité : Bimestrielle

Excusée

Espagne : CC.OO (Comisiones Obreras enseñanza)

Maria Encina GONZÁLEZ MARTÍNEZ

Table ronde internationale au 29^e congrès du SNTRS-CGT

La recherche scientifique est par essence une activité internationale. Nos laboratoires, équipes, services sont immergés constamment dans le vaste monde : coopérations individuelles ou projets et programmes collectifs, unités mixtes internationales (UMI) ou fédérations de recherche à l'étranger (UMIFRE), bourses doctorales ou post-doctorales européennes ou internationales à l'instar des Curie et Erasmus font partie de notre quotidien. Sortir hors des frontières de la France ou accueillir des étudiants et collègues étrangers sont inscrits dans notre « ADN de travailleurs scientifiques ».

Or le capitalisme est aussi mondialisé et ses intentions d'utiliser la connaissance pour accroître les profits financiers et asservir ceux qui la produisent ne font plus mystère. Richesse du partage et de l'échange, la « valeur d'usage » de la connaissance ne s'épuise pas, bien au contraire, quand elle traverse les frontières et élargit son audience : c'est une distorsion insupportable pour les dominants. Les personnels de la recherche font face aux assauts de la marchandisation dans quelque pays qu'on se trouve : elles et ils ont donc intérêt à rassembler leur forces pour faire avancer une autre conception de la science, ouverte, collégiale, démocratique, bénéfique à la société, au développement et au progrès humain.

Fidèle à la tradition d'internationalisme et de solidarité mondiale de notre confédération CGT, le SNTRS-CGT noue depuis quelques années maintenant des partenariats avec des syndicats d'autres pays sur trois continents : Europe, Amérique du Nord et Afrique. La participation aux instances inter-syndicales européennes (Comité syndical européen de l'éducation [CSEE] et *Higher Education and Research Standing committee* [HERSC]) et internationales (Internationale de l'éducation [IE] et Fédération mondiale des travailleurs scientifiques [FMST]) favorise ces échanges et ouvre la voie à l'action.

Car les forces qui attaquent la recherche publique sont très actives : austérité et réduction ou ciblage des financements pour des « produits » rentables à court terme, précarité exponentielle et insécurité sociale, conditions de travail dégradées, bureaucratie, interventionnisme gouvernemental allant jusqu'à l'autoritarisme et la fermeture d'établissements ou filières « politiquement non corrects » (santé, environnement, sciences humaines et sociales), fausse science et obscurantisme... Ce n'est que « tous ensemble » que les personnels de la recherche, à travers leurs syndicats, feront entendre leur voix.

La mobilité des travailleurs scientifiques est un enjeu non seulement à cause de la crise des migrants qui secoue l'Europe et du besoin d'accueillir nos collègues en danger fuyant la guerre et les persécutions. Dans la vie scientifique quotidienne, ce ne sont pas seulement les « excellents », les « compétences et talents », qui doivent pouvoir en bénéficier. Et ce n'est pas pour « aider » au développement des pays du Sud que nous, scientifiques du Nord, pouvons aller y travailler. Promouvoir la coopération internationale mutuellement avantageuse est aussi dans notre « ADN internationaliste » syndical : un moyen de battre en brèche tout néocolonialisme scientifique.

Les informations de présentation que vous trouverez dans ce fascicule proviennent de nos partenaires participant physiquement ou à distance à notre congrès. Nous sommes heureux de les accueillir et très honorés de leur présence. Nous les saluons chaleureusement, d'autant plus que leur voyage a souvent été long. Divers et coloré, le panel qui se présente devant vous aujourd'hui est une porte ouverte sur le monde : la défense de la recherche publique et de ses personnels est notre engagement commun.



النقابة الوطنية للباحثين الدائمين

Algérie

SNCP Syndicat national des chercheurs permanents

RU Dely Brahim I Campus Universitaire de Dely Brahim, Alger

sncpbn@gmail.com

Un dialogue vivant et bénéfique pour la société ne peut s'établir qu'entre deux partenaires se situant sur le même pied d'égalité. Les négociations peuvent être d'ordre organique, salarial ou conflictuel. Tout en jouant un rôle contestataire, notre Syndicat est aussi une force de propositions concrètes quant aux problèmes liés à la recherche : **Politique Nationale de recherche, Organisation de la recherche, Financement de la recherche et Loi sur la recherche**, et aux problèmes liés aux chercheurs : **statut du chercheur, plan de carrière du chercheur, formation continue du chercheur et problèmes socioprofessionnels**.

Le SNCP synthétise et exprime les aspirations collectives de tous les chercheurs permanents y compris les chargés d'études et Ingénieurs impliqués dans les projets de recherche quelle que soit leur spécialité ou tutelle. Son action s'inscrit aussi dans une vision de solidarité syndicale avec tous les corps de la recherche y compris le personnel de soutien sans lequel l'activité de recherche ne peut fonctionner normalement. Longtemps insensibles aux revendications et propositions des chercheurs, les décideurs sont enfin conscients à travers le SNCP de la gravité de l'état de la recherche et de l'urgence d'écouter enfin ses représentants. Les chercheurs permanents aussi sont conscients de l'opportunité du cadre légal et organisé qu'offre le SNCP pour faire entendre leurs préoccupations.

Le SNCP contribuera à réhabiliter le chercheur longtemps marginalisé, et la recherche scientifique et technique malade d'une part des problèmes de gestion et d'organisation et d'autre part de l'instabilité des tutelles et des organigrammes. Ceci a eu pour effet de la désorganiser, d'annihiler la capitalisation d'expérience et de pousser beaucoup de chercheurs à se recycler ou quitter définitivement le pays.

Il est très difficile de dissocier le combat syndical du SNCP et la politique de recherche surtout que les revendications des chercheurs ont trait à :

- La mise en place d'une instance nationale chargée de la coordination, de l'orientation et de la gestion globale de la recherche

- L'adoption d'une loi sur la recherche qui la place au rang d'obligation nationale.

- L'élaboration et la mise en place de mesures incitatives de rapprochement entre institutions de recherche et secteurs socio-économiques. Ces dispositions doivent faire l'objet d'une décision politique.

De nos jours, la puissance d'une nation se mesure par le niveau que la science a atteint. En Algérie la recherche scientifique a oscillé entre un luxe à exposer et une mise à l'écart volontaire. **La création du SNCP en date du 8.02.1993** est venue défendre les droits physiques et moraux des chercheurs permanents pour leur permettre de participer d'une manière efficace à la solution de la crise multidimensionnelle que traverse l'Algérie.

Syndicat indépendant affilié volontairement à la Centrale syndicale UGTA, membre de la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques (FMTS). 41 sections, 2364 adhérents (64,41% de l'effectif global). Organisation syndicale unique dans le secteur de la Recherche Scientifique. Conseil National de 75 membres (33 femmes), élus lors du congrès national tous les 4 ans. Bureau exécutif National de 7 membres (3 femmes), à leur tête un Secrétaire Général.

Principales réalisations : unification des différents statuts du personnel chercheurs (1996) ; promulgation de la loi d'orientation et de programmation quinquennale sur la Recherche scientifique ; réforme du Statut du Chercheur et du Personnel de soutien à la Recherche ; réforme du Statut des Établissements de Recherche ; revalorisation de la grille des salaires et indexation avec celle des Enseignants universitaires ; intégration du Personnel chercheurs et de soutien à la Recherche au sein de la fonction publique

Quelques échecs : difficulté à maintenir les effectifs chercheurs au sein des établissements de Recherche à cause de la politique discriminatoire des pouvoirs publics en matière d'accès au logement ; faiblesse et précarité du potentiel scientifique ; difficulté à mobiliser les adhérents autour la question de la recherche publique.

La situation de la femme scientifique en Algérie : statut légal, conditions de travail, taux de précarité, conditions de vie (salaires, primes, protection sociale)

Situation Générale

En Algérie, la population active s'élève à 12,28 Millions de personnes dont 20,6 % sont des femmes. La parité et l'égalité des droits et chances entre hommes et femmes, à tous les niveaux, sont garanties par la Constitution. Il n'existe pas de discrimination salariale entre les femmes et les hommes : « À compétence égale, un salaire égal ».

Avec un niveau d'instruction de plus en plus élevée, la femme est présente dans tous les domaines et arrive à occuper des postes de responsabilité à côté de l'homme. Elle arrive même à embrasser des métiers qui sont à prédominance masculine. Elle est majoritaire dans le secteur de l'éducation et de la santé.

En dépit de certaines avancées, il existe encore des insuffisances en termes d'accès aux hauts postes de responsabilité.

La place de la femme au sein des institutions de l'État reste limitée (seulement 4 femmes ministres sur 27). Les femmes ayant un niveau d'instruction moyen restent généralement cantonnées dans les activités traditionnelles telles que coiffure/ esthétique, couture, pâtisserie, garderie d'enfants, production artisanale et autres petits services.

Les textes et les droits ont évolué ; mais dans la pratique quotidienne et dans les mentalités, on constate que l'Algérien a du mal à traiter avec la femme d'égal à égal.

La femme Algérienne est dans la culture du double défi : réussir comme les hommes, mais aussi mieux qu'eux pour pouvoir s'affirmer et imposer sa présence. Ce double défi oblige la femme à plus d'efforts. De plus, la responsabilité des enfants et les obligations familiales incombent souvent, si ce n'est exclusivement, à la femme.

Le problème est que la société a évolué, mais le système patriarcal est resté figé.

La femme doit s'armer de courage et de ténacité pour surmonter les mentalités et barrières sociétales.

Engagement de la femme

* Dans les Syndicats (Syndicat des chercheurs permanents, syndicat des enseignants du supérieur, syndicats des enseignants du primaire et secondaire, syndi-

cats de la santé publique, etc)

* Dans les Assemblées élues (APN, APC). L'objectif est d'atteindre une représentation à hauteur de 30% (quota de 30 %), en 2017 la femme a été représentée à 23,7%

* Dans les Associations (activités sociales, environnement, réseau d'entreprises féminines, etc.)

* 40 % DE CHERCHEURS EN ALGÉRIE SONT DES FEMMES, et environ 70 % dans certains centres comme l'institut Pasteur et le CERIST.

* Parmi les personnes installées à l'étranger (fuite des cerveaux) : il y a 24,8% de femmes et 27% d'hommes qui ont un niveau d'études supérieur.

La précarité chez les jeunes universitaires

Coincés entre des études toujours plus longues et un marché de l'emploi de plus en plus saturé, des milliers de jeunes universitaires fraîchement diplômés sont soit au chômage soit dans des emplois d'insertion professionnelle faiblement rémunérés. Les femmes sont plus touchées que les hommes par ce phénomène. Selon l'ONS, le taux de chômage des diplômés universitaires s'élevait à 17,6% en 2017e017. Par genre, le taux de chômage chez les femmes universitaires est plus que deux fois plus élevé que chez les hommes. Chaque année, environ 130.000 diplômés sortent des universités dont la majorité sont des femmes. Pour une bonne partie de ces nouveaux diplômés, la sécurité de l'emploi n'est pas garantie :

* Les contrats de durée déterminés (CDD) touchent de plus en plus le monde des travailleurs universitaires, ce qui repousse l'âge de la stabilité professionnelle.

* Pour s'assurer une certaine autonomie, les femmes acceptent, en général, plus facilement des emplois qui ne correspondent pas à leurs diplômes et spécialités et qui sont en dessous de leurs compétences.

Il existe des dispositifs d'insertion professionnelle (ANSEJ) qui apportent un soutien financier pour la création de PME/PMI. L'état encourage de plus en plus les jeunes universitaires et diplômés de la formation professionnelle à s'engager dans l'entrepreneuriat pour les deux sexes.

L'Enseignement supérieur compte environ 55.000 enseignants pour plus de 1.600.000 étudiants, dont plus de 60 % sont des étudiantes.



Fatiha Sahnoune et Smati Zoghbi (SNCP)

La Recherche Algérienne : Réalités et Perspectives

Ressources humaines

L'Algérie ne dispose actuellement que de 2083 chercheurs permanents activant dans 25 centres et unités de recherche et de 24.000 enseignants exerçant des activités de recherche dans plus de 1100 laboratoires de recherche sur un total de 45000 enseignants universitaires. Le nombre de chercheurs par million d'habitants est de 680 !

Répartition du potentiel enseignant exerçant au niveau des laboratoires de recherche

Hommes : 14 646

Femmes : 8 583

Prof. : 2 252 8%

Soutien : 3 347 13%

Doctorants : 2 670 10%

MAA : 8 116 31%

MAB : 4 488 17%

MCA : 2 487 9%

MCB : 3 215 12%

L'aspect positif de notre système national de recherche est que la moyenne d'âge de nos chercheurs ne dépasse pas les 45 ans. Cela témoigne de la jeunesse de nos capacités qui se traduit par un manque d'expérience, et qui peut être à l'origine de l'immaturité de la gouvernance de nos laboratoires de recherche. Il faut néanmoins se rassurer quelque peu et insister sur le fait que cette donnée est un atout important pour le futur du pays en termes de projections à moyen et long terme.

33000 étudiants ou enseignants sont inscrits pour la préparation d'un doctorat d'état ou d'un doctorat. Pas moins de 17200 (33 000–(13 000+2 800)) inscrits en doctorat n'exercent pas d'activités de recherche au sein d'un laboratoire. Au total cela représente un réservoir de plus de 33000 chercheurs potentiels.

À ce titre il est important de trouver des solutions et des mécanismes pour que les soutenances puissent se faire dans les temps impartis afin que ce potentiel puisse être fonctionnel à l'horizon

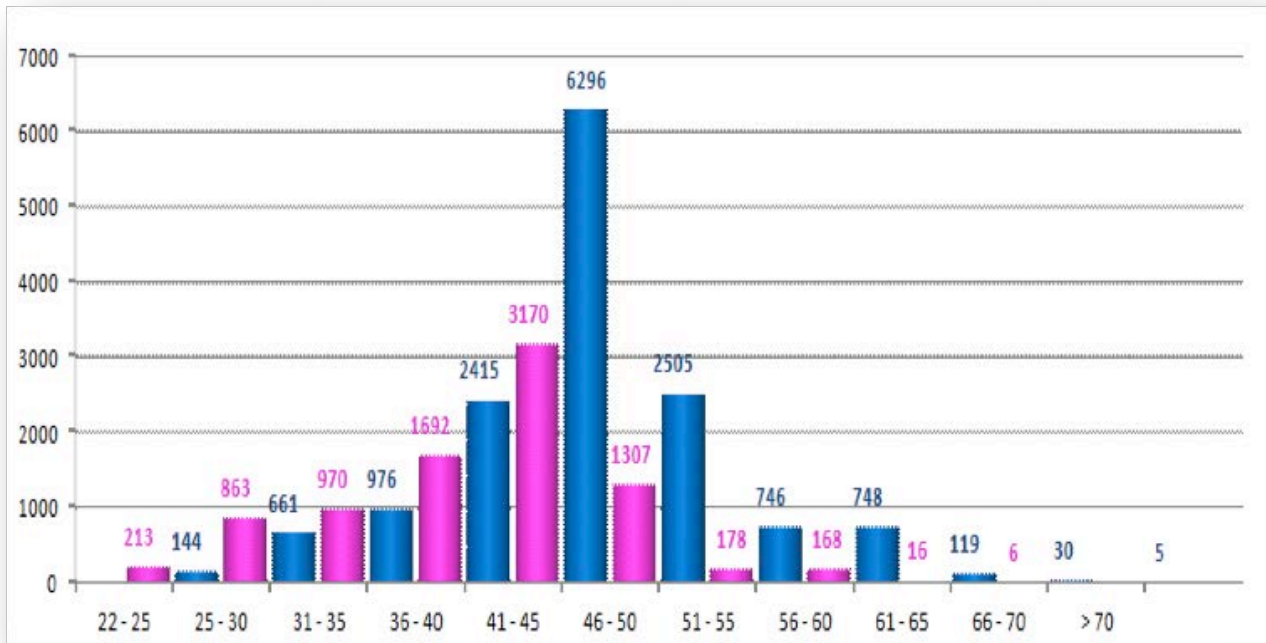
2016. Avec toutes les précautions requises, nous pourrions atteindre le chiffre de 35 000 chercheurs permanents à l'horizon 2016. Soit une moyenne de 1 000 chercheurs par million d'habitants à l'horizon 2020.

Il faut signaler par ailleurs qu'il y a plus de 23 000 étudiants inscrits en magister actuellement et plus de 80 000 inscrits en master, soit un potentiel de 100 000 étudiants pourront, éventuellement, s'investir dans la préparation d'un doctorat. Nous pensons qu'au vu de ce potentiel et de l'évolution du nombre de laboratoires et des investissements consentis par la tutelle, l'Algérie pourra, à l'horizon 2020, former plus de 50 000 nouveaux doctorants. Un défi majeur que le pays doit relever à l'horizon 2020 est celui d'atteindre et même dépasser le seuil des 80 000 chercheurs titulaires d'un doctorat.

Répartition du nombre de chercheurs par sexe en Algérie

En Algérie la participation des femmes travaillant dans la recherche dépasse les 37%. L'analyse de ces chiffres révèle que de plus en plus de jeunes femmes s'impliquent dans la recherche en Algérie.

	homme	femme
volume total	63%	37%
directeur de recherche / professeur	84,16%	15,84%
Maître de recherche A /MCA	76,12%	23,88%
Maître de recherche B /MCB		
Chargé de recherche	51%	48,7 %
Attaché de recherche	54%	46%



Populations recensées dans les Laboratoires de recherche universitaires (par tranches d'âge et genre)

Publications Internationales

Nous comptabilisons plus de 25 000 publications en décembre 2012 :

- 1^{re} programmation 1998-2002 : 2578
- 2^e programmation 2008-2012 : 10843

La progression la plus forte s'observe dans le domaine des sciences des matériaux et de la physique. En terme d'impact, nos publications ne sont pas assez visibles. Ainsi en terme de qualité de nos travaux nous sommes classés, toutes disciplines confondues, à la 56^{ième} place dans le monde et 5^e en Afrique. On note cependant une progression de 4 places depuis le début des années 2000.

année	nombre
2012	2400
2011	2263
2010	2032
2009	2262
2008	1952
2007	1616
2006	1275
2005	990
2004	955

Si l'on ramène le nombre de publications à la taille des pays, l'Algérie est loin des standards, avec 0,046 publications pour 1000 habitants. Si l'on ramène le nombre de publications au nombre de chercheurs, l'Algérie se porte plutôt bien, précédée de l'Italie, la Suisse et des Pays-Bas, et suivie de l'Australie.

Indicateur de partenariats pour l'Algérie (en % par rapport à la production totale)

- Sur la période 2000 à 2011, près de 60% des partenariats établis par les chercheurs actifs en Algérie sont internationaux.
- On constate, dès l'année 2003, une diminution en pourcentage de 4 points.
- Parmi les partenariats internationaux, la France occupe une position dominante. Elle est suivie des USA, de l'Italie et de l'Espagne.
- Le premier pays voisin de l'Algérie, la Tunisie en l'occurrence, vient en 10^e position, alors que le premier pays arabe est l'Arabie Saoudite et pointe en 9^e position.
- Si l'on détaille l'analyse au niveau des pays, on constate que c'est avec les chercheurs de la France (41.5% des partenariats), des USA (2.9%), d'Italie (2.52%) et d'Espagne (2.46%) que les chercheurs actifs en Algérie établissent le plus de partenariats internationaux.

- Alors que les domaines de la physique, chimie, sciences des matériaux, sciences techniques et de l'ingénieur, se caractérisent par un taux de collaboration internationale relativement élevé depuis le début des années 90 déjà, les autres domaines de recherche ont connu, ces dernières années, une augmentation progressive des partenariats internationaux.

Centres et Unités de Recherche

- Centres de Recherche : 25
- Unités de Recherche relevant des centres de recherche : 13
- Unités de Recherche relevant de certaines Universités : 10

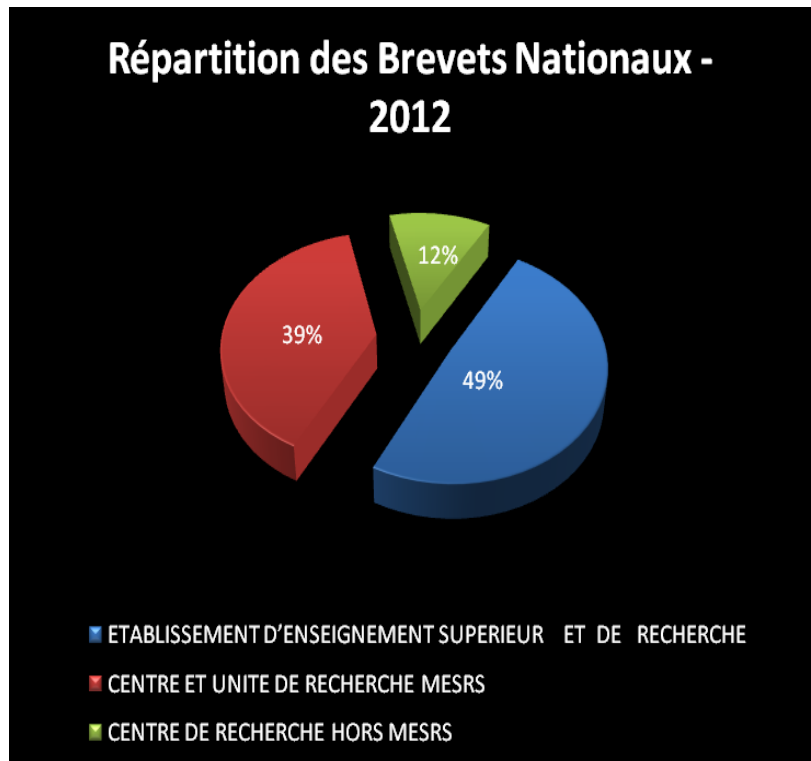
Smati ZOGHBI

Nombre de Brevets, données 2012

- Établissements d'enseignement Supérieur & de Recherche : 66
- Centres & Unités de Recherche MESRS : 52
- Centres de Recherche hors MESRS : 16

Total des brevets : 134.

Nous relevons une légère augmentation de la production – brevets, de l'ordre de 10%, par rapport à la première loi de programmation





Grèce

ΕΕΕ Union des chercheurs grecs

www.eee-researchers.gr

Grèce : un renouveau qui se fait attendre

Lors de notre participation au précédent congrès du SNTRS-CGT en 2015, nous avons donné un bref aperçu de la recherche scientifique en Grèce, laquelle est principalement conduite dans les établissements d'enseignement supérieur (universités, écoles polytechniques) et les Centres de recherche rattachés au ministère de l'Éducation, de la Recherche et des Cultes.

Notons ici que malgré un ministère commun et toutes les déclarations d'intention contraires, les établissements d'enseignement supérieur et les Centres de recherche fonctionnent toujours sous des législations bien différentes, opposant une démocratie participative et délibérative pour les premiers à une gouvernance à l'autoritarisme anachronique pour les seconds. Des législations qui divergent foncièrement, entretenant une affligeante herméticité entre deux entités pourtant complémentaires.

Dans notre intervention, nous avons souligné les changements dramatiques que la recherche a subis de 2008 à 2015 : la réduction du budget de l'État consacré au fonctionnement des Centres de recherche (de l'ordre de 70% sur sept ans), la suppression de postes de chercheurs, professeurs, ingénieurs, techniciens et administratifs par le non-renouvellement des départs en retraite, le recours massif aux emplois précaires et la promotion d'une politique de recherche concurrentielle, dépourvue de toute stratégie de développement socioéconomique de long-terme ; politique qui favorise les activités de mercenariat, stimulées par la possibilité de compensations salariales.

Qu'en est-il aujourd'hui ? Trois années se sont écoulées. La Grèce est toujours sous tutelle financière et en est à son troisième programme d'ajustement depuis août 2015. Des programmes d'ajustement gérés par la Commission européenne en liaison avec la Banque centrale européenne et le FMI (la fameuse « troïka »).

Parmi les objectifs de ces programmes figurait et figure toujours, sous prétexte de compétitivité, la suppression des entraves à la flexibilité sur le marché du

travail. Un objectif qui s'est traduit par une réduction du salaire minimum, lequel est passé de 794 € en 2008 à 684 € aujourd'hui (selon Eurostat, la Grèce est le seul pays des États membres de l'Union européenne dont le salaire minimum a diminué en dix ans), une forte croissance du travail informel et une précarisation accrue des conditions de travail.

Le démantèlement du système des conventions collectives, la simplification des procédures de licenciement collectif et, depuis janvier 2018, les nouvelles restrictions dans l'exercice du droit de grève – le déclenchement d'une grève dans une entreprise nécessite désormais de réunir la moitié des membres d'un syndicat au lieu d'un tiers auparavant – s'inscrivent dans la politique de dérégulation du marché du travail exigée par les créanciers internationaux, comme l'a décrit récemment Christina Karakioulafis (février 2018, http://www.cadtm.org/spip.php?page=imprimer&id_article=15732 et « Nouveau bras de fer avec les créanciers internationaux : quels enjeux sociaux ? » *Chronique Internationale de l'Ires*, n°159, septembre 2017).

À ces mesures viennent s'ajouter (loi 4472, mai 2017) de nouvelles augmentations des charges sociales et des impôts (à noter : il est prévu de passer le seuil d'exemption d'impôts de 8.600 € annuels aujourd'hui à moins de 5.700 € en mai 2018). À ce titre, la hausse des salaires bruts des chercheurs, ingénieurs de recherche, professeurs d'université et autres employés de la fonction publique, qui apparaît dans cette loi, se traduit en fait par une diminution des salaires nets, déjà très amputés par une première coupe d'environ 40% en 2012.

Aujourd'hui le salaire annuel net d'un directeur de recherche (grade le plus élevé) avec 25 ans d'ancienneté dans la fonction publique avoisine les 22.000 € ; un salaire qui, comparé à la France, est sensiblement supérieur à celui d'un contrat doctoral (entre 17.000 et 18.000 €) mais bien inférieur à celui d'un post-doctorat qui débute à environ 26.000 € nets par an.

Toutes ces réformes et mesures dites « de redressement », auxquelles se joignent non seulement les

coupes budgétaires dans les services publics (protection sociale, santé, transports, éducation, etc.) et les baisses des retraites (en moyenne plus de 40% depuis 2010), mais aussi les stratégies de dépouillement du pays telles que les privatisations d'entreprises et de biens publics (montant visé : 50 milliards d'€, voir <http://www.hradf.com> pour le catalogue, où figure notamment la récente privatisation de quatorze aéroports régionaux en avril 2017 au bénéfice du consortium allemand Fraport), sont prises conformément à l'évangile selon lequel des sacrifices sont nécessaires à l'établissement d'une croissance durable et équitable.

Un tel objectif n'a bien entendu toujours pas été atteint : la Grèce reste « confrontée à une récession prolongée d'une ampleur exceptionnelle, avec des conséquences graves pour le marché du travail » comme le souligne la Cour des comptes européenne dans son rapport à tout le moins sévère sur « L'intervention de la Commission dans la crise financière grecque » (Rapport spécial n° 17/2017).

Ce rapport, qui met l'accent sur les « faiblesses » de la Commission européenne à définir et à gérer les programmes d'ajustement - avec toutes les conséquences que nous connaissons désormais -, dévoile également le fait que les principaux indicateurs macroéconomiques (PIB, inflation, chômage) affichent systématiquement des résultats inférieurs aux prévisions des programmes... Des prédictions contredites, donc, par la réalité ! On se plante mais on continue, il y a toujours de bonnes raisons à rester dans l'erreur.

Évalué à moins de 8% en 2008, culminant à 28% en 2013 et s'établissant à environ 21% fin 2017, le taux de chômage en Grèce reste le plus haut de la zone euro, avec, pour les moins de 25 ans, un niveau qui, de près de 60% en 2013, avoisinait encore les 50% en 2016.

Dans un rapport de la Banque de Grèce publié en 2016, 427.000 Grecs auraient quitté le pays entre 2008 et 2013, poussés par la recherche d'un emploi viable ; environ 223.000 sont des jeunes de 25 à 39 ans. Le chiffre de 350.000, avancé par Endeavor (<http://endeavor.org.gr/en/latestnews/2137/>) pour la période 2008-2016, se réfère au départ de jeunes hautement qualifiés pour la majorité d'entre eux.

Bien qu'il soit difficile de trouver des statistiques actualisées en ce domaine, cet exode hémorragique des jeunes diplômés n'a pas été résorbé. Eu égard à ce que nous venons d'exposer, il n'y a pas lieu de se demander pourquoi. La « fuite des cerveaux », et plus généralement le départ des Grecs vers l'étranger, ne sert à rien d'autre qu'à réduire les pressions sur le marché

du travail grec ; un leurre de court terme au détriment de toute stratégie de « reconstruction du pays ».

Il est nécessaire de rappeler que ces trois dernières années sont aussi marquées par l'exercice du pouvoir par la coalition gouvernementale composée de la Coalition de la gauche radicale (SYRIZA) et du parti des Grecs indépendants (ANEL, formation politique conservatrice) qui, malgré des joutes de négociations sans fin, s'est finalement pliée aux exigences des créanciers, s'éloignant progressivement des promesses électorales de janvier et septembre 2015. Le bilan laisse un goût amer, les faits parlent d'eux-mêmes. La relance de la croissance se fait toujours attendre, les perspectives de reprise économique restent encore incertaines et la récession sociale semble loin d'être endiguée.

Il serait faux de dire que les autorités grecques s'accommodent de la situation et se contentent d'appliquer les réformes dictées par la troïka, mais en acceptant de se soumettre aux règles de ce « parrain », leur marge de manœuvre reste des plus étroites.

Comme Christina Karakioulafis le souligne très justement, « toute initiative législative du gouvernement grec doit recevoir l'accord préalable des créanciers ». Ainsi, les projets de loi, avant d'être soumis à la consultation publique puis déposés au Parlement, sont systématiquement épluchés par les « institutions pertinentes » de la Commission et épurés de tout élément qui pourrait, de près ou de loin, ne pas être conforme aux programmes d'ajustement. Ensuite, le rôle des députés se réduit essentiellement à entériner un travail législatif pré-entendu et à ratifier des mesures qu'ils prennent rarement la peine de lire.

Malgré les pressions des créanciers, le gouvernement a la possibilité d'établir des réformes et de prendre des mesures pouvant apporter des changements qui, sans être radicaux, lui permettent de rester un tant soit peu fidèle à certaines de ses priorités politiques et idéologiques. C'est ce qu'il a fait notamment dans le domaine de l'éducation en établissant en août 2017 de nouvelles réformes (loi 4485) sur l'organisation et le fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur.

Ces réformes, forgées sur fond de démocratisation de l'enseignement supérieur, restent plus ou moins en accord avec les engagements pré-électorales de SYRIZA, ce qui n'est malheureusement pas le cas pour les Centres de recherche.

Malgré de timides initiatives (participation de chercheurs aux comités d'élection des directeurs de Centres et d'Instituts et revalorisation sensible des

conseils scientifiques des Instituts, loi 4386 / 2016) sous la pression de la communauté scientifique, le gouvernement continue de refuser aux Centres de recherche une véritable gouvernance démocratique, et les laisse fonctionner avec une organisation féodale inefficace, loin d'une participation collective aux processus de prises de décisions.

Toujours dans le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, on relèvera la création pour la période 2017-2018 de 1 000 nouveaux postes de professeurs d'université et 100 postes de chercheurs, après huit années de gel, ainsi que la création fin 2016 de la Fondation Hellénique pour la Recherche et l'Innovation (ELIDEK, équivalent à l'ANR en France). Cette fondation, qui bénéficie d'un prêt sur trois ans de 180 millions d'€ de la Banque européenne d'investissement et d'une contribution du Programme d'investissement public de 60 millions d'€, a pour mission d'assurer le financement de projets de recherche, de doctorants et post-doctorants ainsi que d'investissements dans des équipements scientifiques.

Sans vouloir assombrir ces initiatives, il convient de souligner que les nouveaux 1100 postes créés ne peuvent en aucune façon pallier les départs en retraite de ces sept dernières années et que la fondation ELIDEK ne peut offrir plus que des postes contractuels sur les trois ans à venir, ce qui n'améliore en rien la précarité d'emploi que les jeunes (et moins jeunes) diplômés universitaires connaissent depuis nombre d'années.

Nous nous arrêterons enfin sur deux aspects qui affectent notablement la recherche scientifique en Grèce.

Le premier est lié au fléau d'une forte pesanteur administrative qui paralyse les institutions de recherche et le travail des chercheurs. Sans cesse amplifiée à force de mesures toujours plus contraignantes, cette bureaucratie excessive jette dans le désarroi une majorité de chercheurs qui sont dorénavant contraints de sacrifier une grande partie de leur temps à des rôles de planificateur et de gestionnaire au détriment de leurs activités scientifiques. Cas emblématique de cette situation des plus déplorables est le bien-fondé des projets de recherche qui ne cessent de se vider de leurs apports scientifiques, lesquels se résumant désormais bien souvent à une formalité d'emballage.

Le second point que nous soulignerons tient aux actions menées en matière de recherche et d'innovation par le gouvernement SYRIZA-ANEL, qui s'inscrivent malheureusement dans une logique de continuité des politiques des gouvernements précédents en faisant la

promotion d'une recherche concurrentielle et élitiste, dépourvue de toute stratégie de développement durable et de vision à long-terme.

Comme tout pays, la Grèce a des points forts et des points faibles. Il est donc nécessaire tout d'abord de les reconnaître, puis de prioriser, en concertation avec toutes les parties prenantes, des choix qui puissent avoir un impact essentiel sur le développement scientifique et socioéconomique du pays. Malgré la situation dans laquelle se trouve la Grèce, le gouvernement se refuse à adopter une telle stratégie et soutient des financements à tout vent qui, à court terme, contentent tout le monde, mais à long terme ne satisfont personne.

Donner priorité à certains secteurs scientifiques n'implique pas l'abandon des uns au profit des autres, au contraire, puisque des activités florissantes finiront par en drainer bien d'autres dans leur sillage.

Entre une économie qui peine à redémarrer, des créanciers toujours plus exigeants, un contexte géopolitique tendu et une situation sociale de plus en plus précarisée, le gouvernement grec n'a pas la tâche facile. Il est important cependant qu'il se démarque du rôle de gestionnaire de la misère où il se trouve acculé, en prenant des initiatives stratégiques dans nombre de secteurs socioéconomiques pour relâcher les tensions sociales, relancer un espoir de croissance et offrir des perspectives de développement à une nouvelle génération qui peine à y croire.

Pascal NORMAND

Athènes, mars 2018



Portugal
OTC Organização dos Trabalhadores Científicos

Rua Capitão Ramires, 6-4ºF 1000-085 Lisboa

www.otc.pt

Facebook : Organização dos Trabalhadores Científicos

e-mail : contacto@otc.pt

L'OTC (Organisation des travailleurs scientifiques) est une organisation à but non lucratif qui s'adresse à toutes les personnes impliquées directement ou indirectement dans les activités de recherche scientifique.

Fondée entre 1974 et 1979 (l'année de sa reconnaissance par la loi), elle a émergé comme un large mouvement de travailleurs scientifiques qui a ressenti le besoin d'une plus grande reconnaissance de leur profession et de leur rôle social.

Ses objectifs sont de défendre et de stimuler, autant que peut se faire, l'activité scientifique au Portugal, de contribuer à l'élaboration d'une politique scientifique nationale et de se battre pour une juste mise en œuvre de la Science au service du peuple portugais, et, au niveau mondial, au service de la Paix, du progrès, et de la coopération entre les nations.

Nous ne sommes ni une association de syndicats, ni une société savante.

L'OTC se distingue de la première catégorie parce qu'elle ne se présente pas comme une association pour la défense des droits de travail de ses membres, même si elle ne les ignore pas et qu'elle essaie d'intervenir concernant les problèmes spécifiques des conditions dans lesquelles se mène l'activité des travailleurs scientifiques.

Elle se distingue aussi des sociétés savantes, parce que ses centres d'intérêt sont larges, s'étendant à tous les domaines de la connaissance, avec un accent particulier sur les questions globales auxquelles fait face la planète et dont l'avenir dépend

de la capacité des humains à promouvoir un développement soutenable.

L'OTC est soucieuse de conserver un haut sens de la responsabilité sociale des chercheurs et des autres travailleurs scientifiques, suivant l'exemple des grandes figures du passé tels Albert Einstein ou Joseph Rotblat.

Depuis le début de son existence, l'OTC a toujours travaillé dans cette direction, commençant dans les années 80 à contribuer de façon significative à la mise en place d'une carrière pour les personnels de la recherche scientifique, ce qui n'existait pas avant et qui demeure encore un élément structurel et une caractéristique principale de la carrière des enseignants de l'université.

En mars 1981, l'OTC a rejoint la FMTS et a depuis participé régulièrement à ses activités.

Aujourd'hui, avec un nombre d'adhérents actifs en constante augmentation ces dernières années, nous espérons être en mesure de poursuivre le travail que nous avons toujours fait depuis la création de l'OTC.

**OTC exposé de Teresa PINHEIRO,
chercheur à l'Instituto Superior Técnico,
Université de Lisbonne**

***La situation actuelle des travailleurs scientifiques
au Portugal***

L'OTC remercie le SNTRS-CGT pour son invitation à participer à son 29^e congrès.

Je suis Teresa Pinheiro et je représente l'OTC, une organisation portugaise à but non lucratif qui s'adresse à tous ceux impliqués directement ou indirectement dans les activités de recherche scientifique.

Le but de cet exposé est de faire ressortir la situation actuelle de la science et des chercheurs au Portugal.

Le manque d'investissement dans la science au Portugal est dévastateur. La dérive des politiques scientifiques, accompagnée d'une politique catastrophique de ressources humaines et de coupes budgétaires brutales durant la période d'intervention de la troïka (entre 2011 et 2016), prend maintenant des proportions qui dépassent les analyses les plus pessimistes menées pendant la dernière décennie.

Au Portugal, l'investissement R&D en % de PIB a chuté de 17% entre 2010 et 2016, tandis que la tendance de l'UE (ensemble des 28 États-membres) est restée positive, même si elle a ralenti ces 5 dernières années¹.

Le déclin de l'investissement public a eu des répercussions dans le fonctionnement des institutions. Le sous-financement des institutions et l'accroissement continu des procédures administratives ont conduit ces dernières années à une perte de la compétitivité de nos unités de recherche vis-à-vis de nos partenaires européens. Par conséquent, nous remarquons une baisse du taux de productivité, et la visibilité internationale de nos publications reste modeste, se situant à la 16^e place européenne si l'on tient compte du facteur d'impact².

L'invasion du travail précaire dans les institutions publiques de R&D a atteint des proportions écrasantes. Le nombre de précaires dans ces institutions nationales (universités, laboratoires d'État et instituts de recherche) n'est pas encore complètement inventorié. Il est estimé que le nombre de chercheurs sans contrat de travail peut dépasser les 30% du nombre total des 40 000 chercheurs du pays. Ce sont les estimations de l'Institut national de statistique (INE) pour 2016.

Ces estimations sont approximatives parce qu'il n'existe pas d'études statistiques sur le nombre de Portugais bénéficiaires d'allocations (*fellowships*) de recherche dans le pays ou à l'étranger. Lors des 15 dernières années, presque 20 000 personnes ont obtenu un doctorat au Portugal, pour la plupart suite aux programmes de bourses de la Fondation scientifique nationale (FCT). Mais parmi ces 20 000 docteurs, seulement un petit pourcentage a intégré les institutions publiques ou privées avec un contrat de travail. La grande majorité de cette génération hautement qualifiée continue de vivre avec des bourses sans bénéfices sociaux tels que les indemnités chômage, les vacances, le congé maladie ou maternité. Leur salaire est très bas, autour de 1 500€.

De plus, pour les mêmes qualifications, nous faisons face actuellement à de profondes disparités dues à la prolifération de différentes sortes de bourses nationales, toutes délivrées par la même institution, la FCT. Pendant les années sombres de la troïka, les statistiques de l'INE montrent une réduction du nombre total de chercheurs au Portugal d'environ 25%. Bien sûr, à ce déclin ont contribué les allocations non renouvelées et tous ceux qui ont décidé d'émigrer en quête d'un travail plus stable.

Les deux dernières années, nous avons remarqué une très petite reprise concernant le nombre de chercheurs. Cependant, nous ne pouvons pas voir une claire démarcation par rapport aux politiques précédentes concernant la recherche, ou une attitude réellement nouvelle du gouvernement face à la science.

Récemment, les mesures du gouvernement pour stimuler l'emploi scientifique et résoudre la situation précaire des chercheurs ont envoyé des signaux contradictoires et peu rassurants à la communauté scientifique, et n'ont pas eu des retombées jusqu'à aujourd'hui. Malgré les annonces politiques successives, il n'existe pas de véritable envie de résoudre ces problèmes.

En réalité, nous avons créé cette dernière décennie la génération la plus qualifiée et mieux éduquée que jamais. C'est dommage que les institutions publiques et les entreprises n'ont pas évolué au même rythme.

Ainsi au Portugal la connaissance et la recherche scientifique ne sont toujours pas considérées comme une question importante pour la société.

1 Inquérito ao potencial científico e tecnológico nacional, Direção Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC), 2010 a 2017 (<http://www.dgeec.mec.pt>)

2 Selon <http://www.scimagojr.com>



À l'écran : Teresa Pinheiro (OTC) fait son exposé en vidéo



Portugal

FENPROF *Federação Nacional dos Professores*

Rua Fialho de Almeida nº 3 - 1070-128 Lisboa
Departamento do Ensino Superior e Investigação
fenprof@fenprof.pt

La FENPROF a été créée en 1983 et est aujourd'hui le syndicat d'enseignants le plus grand et le plus représentatif du Portugal. C'est un syndicat de lutte et de transformation, qui se bat pour une société réellement démocratique et juste : cet objectif exige de profonds changements sociaux, politiques, économiques et culturels.

En mettant l'accent sur les luttes organisées, la FENPROF considère qu'il est impératif d'avoir des propositions claires et solides à présenter aux employeurs et aux forces politiques.

Pour la FENPROF, l'élaboration et la présentation des propositions ne doit pas se limiter aux questions socio-professionnelles. Tout ce qui concerne l'éducation et la science a un rapport avec les enseignants et les chercheurs, par conséquent avec leur organisation la plus représentative.

Pour réaliser cet idéal, la FENPROF a besoin d'intervenir continuellement sur des questions liées à l'organisation et le fonctionnement des institutions d'enseignement, mais aussi les systèmes d'éducation et de recherche, leur gestion, leurs programmes, la formation, l'action sociale et le financement des systèmes publics d'enseignement et de recherche scientifique.

En dépit du fort taux de syndicalisation, des différences significatives entre secteurs persistent : par exemple, faible taux de syndicalisation dans le secteur privé et coopératif, ainsi que dans l'ESR.

L'efficacité de la FENPROF et sa capacité à revendiquer et à avoir une influence plus large sur le changement social sont profondément ancrées dans son aptitude à intervenir dans les lieux où les salariés se trouvent concentrés : écoles, univer-

sités, centres de recherche.

Cette proximité avec le réel, le concret des salariés, est une caractéristique fondamentale de son histoire et de son identité.

L'un des principaux défis auxquels fait face la FENPROF est le renouvellement de ses membres, non pas parce que la jeunesse n'est pas syndiqués, mais à cause des conditions de travail précaires et instables et le taux élevé de chômage qu'affronte aujourd'hui le Portugal.

Les syndicats régionaux de la FENPROF (Nord, Centre, Grand Lisbonne, Madère, Açores et étranger) sont les éléments fondamentaux de son organisation. La FENPROF a agi comme un espace important et privilégié afin de produire consensus et convergence autour de propositions et revendications politiques spécifiques.

Actuellement, les trois principaux axes d'action de la FENPROF sont : 1) la défense de l'éducation publique ; 2) l'amélioration des conditions de travail ; 3) la valorisation de l'activité professionnelle d'enseignement et de recherche.

C'est une énorme responsabilité pour les syndicats régionaux et la FENPROF que de contribuer à restaurer l'espoir des enseignants, des éducateurs et des chercheurs, en éloignant la peur de leur vie quotidienne, en leur donnant confiance en leur force et leur capacité d'obtenir de bons résultats pour eux, pour l'éducation publique, pour la science et pour le pays tout entier. Ce n'est pas une tâche facile, mais c'est absolument fondamental, et le cadre national actuel, relativement plus favorable, pourrait peut-être contribuer à l'accomplissement de cet objectif.

L'enseignement supérieur et la recherche au Portugal : situation actuelle et PREVPAP

Cet article a deux objectifs principaux : de décrire brièvement l'ESR au Portugal, et de présenter le Programme extraordinaire de régularisation des travailleurs sous contrat précaire dans l'administration publique (PREVPAP), qui fait l'objet de contestation et de lutte entre la FENPROF, le gouvernement et les institutions de l'ESR depuis 2017. Il sera précisé d'emblée que le contexte politique actuel au Portugal est différent de celui des années 2011-2014, où les politiques d'austérité ont gravement impacté l'ESR.

1. La situation actuelle

Le système portugais de l'ESR est constitué de plus de 100 institutions, divisées en près de 300 « unités organiques ». Ce système est divisé en public et privé ; il existe deux types d'établissements : universités et écoles polytechniques. Ainsi, d'un point de vue institutionnel/organisationnel, le système portugais est de nature binaire. Cela a à voir avec un grand nombre de facteurs, p. ex. sa dimension, son organisation scientifique et pédagogique, son implantation géographique ou le profil des étudiants, facteurs historiquement liés au développement du système portugais de l'ESR.

En 2015-2016, l'enseignement supérieur comptait 356 399 étudiants, 83,6% dans le public et 16,4% dans le privé (en 1997, les établissements privés avaient presque 1/3 de l'ensemble des étudiants). Les universités ont attiré presque les 2/3 du nombre total des étudiants. 78,3% des étudiants étaient inscrits en premier cycle, majoritairement au niveau licence, même si certains d'entre eux l'étaient en niveau 5 (professionnel technique et masters intégrés), 15,3% en master et 5,4% en doctorat. Toujours en 2015-2016, il y avait 32 580 enseignants dans les établissements, 77,2% dans le secteur public. 62,5% des enseignants exerçaient dans les universités, les 37,1% restants dans le système polytechnique.

Quelques caractéristiques additionnelles : 1) environ 34% de la population âgée de 30-34 ans possède un diplôme universitaire, pourcentage en deçà de la moyenne européenne (39%) ; 2) plus de la moitié (54%) de ceux qui fréquentent l'enseignement supérieur sont des femmes ; 3) depuis 1997, le nombre d'étudiants dans les établissements privés a chuté (en particulier en 2011-2014) ; 4) durant les dernières années, 80 000 personnes obtiennent chaque année un diplôme du supérieur.

Au Portugal, la recherche scientifique est principalement liée aux universités (presque 60% des chercheurs

et des autres travailleurs scientifiques), se fait en leur sein ou dans les entités qui gravitent autour des universités. Du coup, l'enseignement supérieur et la science ne peuvent être séparés : un haut degré de coordination entre eux est non seulement souhaitable, mais surtout nécessaire. Comparés à d'autres pays, les résultats du Portugal concernant le nombre de chercheurs (presque 10 chercheurs pour 100 employés) sont meilleurs que ses dépenses de R&D en pourcentage de PIB (moins de 1,5%).

Un autre indicateur important est l'évolution du nombre total de doctorats au Portugal. Tandis qu'en 1970-1979 seulement 351 doctorats avaient été délivrés, depuis 2002 il n'y a pas un an où le nombre total des doctorats soit inférieur à 1000.

Entre 1970 et 2009, le profil scientifique des docteurs a changé, avec une baisse des sciences de l'ingénieur, de la technologie et des sciences exactes, et un développement important des humanités, des sciences sociales, des sciences médicales et des sciences naturelles. En 2012 la plupart de doctorats étaient délivrés en sciences sociales (23%), suivies des sciences de l'ingénieur et de la technologie (19%) et des sciences exactes (16%). L'augmentation du nombre de doctorats s'accompagne d'une augmentation impressionnante de la production scientifique : tandis qu'en 1990 il y avait moins de 1000 publications dans le Web of Science, en 2014 on a atteint les 19 600. De ce fait, le Portugal est parmi les pays européens avec le plus important développement scientifique, presque 11% entre 2005 et 2014. De même, et malgré d'importantes disparités entre les domaines scientifiques, la qualité globale de la production scientifique portugaise s'est significativement améliorée.

2. PREVPAP

Depuis 2016, la FENPROF a été impliquée dans un certain nombre de processus compliqués concernant l'ESR, qui sont encore en cours et font de cette période la plus la plus turbulente de son histoire récente. Assurément le plus important de ces processus a été celui déclenché par le PREVPAP. Bien que ce processus soit très compliqué et encore en évolution, j'essaierai de résumer les traits principaux qui le caractérisent d'un point de vue de l'analyse politique.

Après avoir reconnu que le travail précaire dans l'administration publique avait atteint un niveau qui compromettait sérieusement sa soutenabilité et la qualité des services publics, le gouvernement a publié un rapport qui identifiait près de 116 000 précaires dans l'administration. Conjointement à ce rapport, le gouvernement mettait en place un programme spé-

cifique appelé PREVPAP, selon lequel les précaires du secteur public devaient déposer leur demande qui serait évaluée par des commissions spécifiques de chaque ministère. Pour qu'une demande soit jugée recevable, deux critères : 1) les fonctions occupées devaient être permanentes (mais il n'y a pas de définition légale ni de sens clair de ce qu'est une « fonction permanente » dans le cadre du PREVPAP) ; 2) le contrat du salarié devait être jugé inadéquat (puisqu'il y a des fonctions permanentes qui sont correctement remplies par des travailleurs avec des contrats de durée déterminée, p. ex. des professeurs invités venant de l'extérieur du monde académique qui ont de très bonnes bases techniques ou professionnelles).

Curieusement, et malgré le fait que le gouvernement avait suggéré que près de la moitié de ceux qui avaient été répertoriés devaient être régularisés, suite à une série de circonstances (pressions sur les travailleurs, très grande désinformation sur le PREVPAP etc.), seulement 31 000 demandes avaient été déposées. Dans le domaine de l'ESR, près de 1 500 demandes étaient déposées par des enseignants, près de 1 500 par les chercheurs et près de 3 000 par les autres travailleurs du secteur. Non seulement l'ESR est l'un des domaines avec le plus bas niveau de demandes déposées, mais elle est aussi l'un des plus complexes et des plus exigeants du point de vue de l'analyse politique.

Le combat politique initial est lié au fait que les recteurs et les chefs d'établissements d'ESR ont prétendu dès le début que, la carrière des enseignants du supérieur et des chercheurs étant régie par un cadre légal spécifique, ils ne font pas partie de l'administration publique générale ; le PREVPAP ne les concernait donc pas.

Cet obstacle a été franchi après des négociations exigeantes avec le gouvernement, menées par la FENPROF et d'autres syndicats : les enseignants du supérieur et les chercheurs sont inclus dans le PREVPAP.

Par la suite, la constitution de la Commission de la science, la technologie et l'enseignement supérieur (CAB-CTES) chargée de l'évaluation des demandes, a été contestée. Elle est constituée de représentants de 7 entités : 3 ministères (Science, Technologie et Enseignement supérieur ; Travail et Sécurité sociale ; Finances), 3 syndicats (y compris la FENPROF), et l'établissement où travaille le salarié évalué. Dès le début, le rapport de forces a été déséquilibré : les syndicats étaient minoritaires.

Les établissements de l'ESR ont boycotté l'ensemble du processus, considérant que la plupart des ensei-

gnants et des chercheurs, même s'ils travaillaient dans l'établissement depuis plusieurs années (souvent plus de 10 ans), qu'ils étaient responsables de la coordination de plusieurs disciplines et cours, et dans certains cas impliqués dans des instances de gouvernance scientifique et pédagogique, ne remplissaient pas de « fonctions permanentes ». Les demandes ont été immédiatement considérées comme irrecevables par la CAB-CTES, la plupart du temps suite à des votes 4-3 en défaveur des organisations syndicales.

En plus du boycott systématique d'un programme qui devrait être un outil privilégié pour combattre le travail précaire, il existe une série d'irrégularités relatives aux procédures formelles qui n'ont pas été accomplies par les services de support technique de la CAB-CTES : les comptes rendus ne sont pas mis à jour, empêchant ainsi la FENPROF et les autres syndicats d'évaluer la situation et d'adapter leur stratégie ; l'information nécessaire à la préparation de l'argumentation de soutien à la régularisation des précaires nous a été systématiquement fournie dans une très courte note etc.

En somme, le PREVPAP a été un échec, même si le gouvernement et les établissements de l'ESR le considèrent comme un programme qui a bien réussi. Aujourd'hui, seulement 3,5% des demandes des enseignants ont été acceptées pour régularisation ; 22% de celles des chercheurs suivent la même voie.

En même temps qu'une série de rencontres avec le ministère de la Science, la Technologie et l'Enseignement supérieur afin d'exposer les faiblesses du PREVPAP, ses incohérences, et le fait qu'il ne remplit pas son principal objectif, c'est-à-dire la lutte contre la précarité, la FENPROF a organisé des manifestations dans tout le pays, impliquant les syndicats de l'administration publique, les associations de chercheurs et d'autres groupes informels qui exigent l'implémentation juste et correcte du PREVPAP. Le 27 mars 2018 a eu lieu un meeting dans l'une des places les plus centrales de Lisbonne pour manifester contre l'état actuel des choses. Il était suivi d'une rencontre avec le Premier ministre António Costa qui a dit récemment, apparemment en réagissant suite à la pression exercée sur le gouvernement par la FENPROF et les autres organisations, que les universités n'ont pas le droit de s'exonérer de la lutte contre le travail précaire.

Comme le délai final du PREVPAP est la fin de 2018, la FENPROF pense qu'il est encore temps d'accroître la pression politique et d'obtenir des résultats. **C'est le moment !**

André CARMO

**Rempart de la
« cité universitaire »
depuis 25 ans**

La FQPPU est un organisme à vocation politique dont la mission est d'œuvrer au maintien, à la défense, à la promotion et au développement de l'université comme service public et de défendre le principe d'une université accessible et de qualité. Instance de concertation et d'action syndicale démocratique, la FQPPU est vouée à la défense et à la promotion des intérêts de ses membres et de l'institution universitaire. Respectueuse de l'autonomie de ses affiliés, elle agit comme porte-parole sur toutes les questions touchant l'enseignement supérieur et la recherche, le statut et le développement de l'université comme service public.

La FQPPU fonde son action sur l'implication militante des professeures et professeurs, le libre débat, le respect des opinions et la solidarité. Elle entretient des liens de coopération et de solidarité avec les syndicats de professeures et professeurs et le mouvement syndical aux niveaux national et international, ainsi qu'avec les organismes qui, dans le domaine de l'enseignement supérieur en particulier, poursuivent des buts analogues.

Fondée le 16 mai 1991, la FQPPU regroupe quinze syndicats et associations rassemblant quelque 7 000 professeures et professeurs d'université au Québec.

Les travaux et actions de la FQPPU portent sur : les politiques gouvernementales de l'enseignement supérieur, le statut et la carrière des professeurs, la mission de l'Université, la liberté académique et la propriété intellectuelle, le financement, la situation des femmes en milieu universitaire, les relations de travail, le harcèlement psychologique, les TIC, les régimes de retraite, la représentation internationale, etc.

La FQPPU intervient auprès des gouvernements et des médias relativement à toutes les questions qui touchent l'enseignement supérieur et la recherche-création. Elle valorise également la fonction professorale par divers moyens, dont son activité sur le web. Elle fait des études, diffuse ses analyses et publications et fait valoir ses points de vue lors de colloques, sémi-

naires ou autres événements.

La FQPPU produit également de grands travaux de recherche, des rapports, des enquêtes sur différents sujets concernant les professeures et professeurs d'université et le rôle de l'institution dans la société.

PRIORITÉS 2017-2018

Refinancement équitable des universités

Les compressions budgétaires frôlant le milliard de dollars imposées de 2012 à 2016 par le gouvernement du Québec ont fragilisé les universités et contribué à la dégradation des conditions de travail et d'étude. Le maigre réinvestissement de 100M \$ annoncé lors du dernier budget est bien loin du compte. Nous réclamerons cette année un réinvestissement massif suivant des principes de transparence et d'équité.

Meilleur soutien à la recherche

Nous exercerons des pressions pour que le gouvernement fédéral augmente d'ici quatre ans le financement annuel de la recherche de 1,3G \$.

Nous devons nous assurer que le financement accru soit équitable, notamment en regard des champs disciplinaires, puisqu'il est démontré que la concentration des fonds vers un nombre restreint de chercheurs, de disciplines ou de grands projets en partenariat avec les entreprises n'est pas un investissement fécond. Nous plaiderons ainsi pour un meilleur soutien de la recherche libre et relancerons notre demande d'une subvention de recherche annuelle de base versée à chaque professeur, initiative de la FQPPU appuyée par près de 90 % des membres du corps professoral.

Démystifier la fonction professorale

L'image des professeurs d'université auprès de l'opinion publique influe sur l'appui que peut donner la population aux revendications faites par la FQPPU. Le rôle des professeurs d'université dans l'avancement de la société québécoise reste largement méconnu.

La FQPPU se lance dans une campagne de démystification du métier empruntant diverses plateformes médiatiques.

Exposé de la FQPPU au congrès du SNTRS-CGT, mars 2018

Qu'est-ce que la FQPPU ?

Organisme à vocation politique fondé en 1991 qui œuvre au maintien, à la défense, à la promotion et au développement de l'université comme service public. La FQPPU est née des cendres de la FAPUQ, qui a existé de 1967 à 1991. Elle représente 17 associations et syndicats, regroupant 8000 professeures et professeurs d'université (sur un total d'environ 9500 au Québec).

Les associations et syndicats membres s'occupent eux-mêmes des relations de travail avec la direction de leurs universités respectives, ce qui inclut la négociation de leurs conventions collectives. La FQPPU peut parfois agir en support à ces négociations en mettant des données et des analyses à la disposition de ses membres, mais son mandat est plutôt orienté vers des enjeux nationaux et internationaux.

Le Conseil fédéral (3 fois par année) est l'instance suprême de prise de décision. Un comité exécutif composé de 5 élus prend ses mandats du Conseil fédéral et veille à leur exécution.

La FQPPU dispose de plusieurs comités de travail (Comité sur le financement des universités, Comité sur la gestion des universités, Comité sur les relations du travail, Comité sur les technologies numériques), qui colligent des données et publient des analyses qui permettent d'orienter les représentations politiques et médiatiques de la FQPPU. La FQPPU publie un bulletin biannuel.

Trois employés permanents œuvrent au sein de l'équipe de travail de la Fédération, dont deux professionnels de recherche et une adjointe administrative.

Syndicalisme professoral au Québec et au Canada

Au Canada, la formule Rand est introduite en 1947. Depuis ce temps, les employeurs doivent percevoir la cotisation syndicale directement sur le chèque de paie des travailleurs syndiqués et la remettre au syndicat. **Tous les travailleurs, qu'ils soient membres du syndicat ou non, ont l'obligation légale de verser des cotisations au syndicat**, qui en contrepartie de ce monopole de représentation, est obligé légalement de défendre les intérêts de tous ses membres.

Outre la défense des conditions de travail des professeurs, les dossiers que portent la FQPPU concernent, entre autres, le financement et la gestion des universi-

tés, le financement et les orientations de la recherche, un modèle d'université de service public, la prise de décision collégiale et la liberté universitaire.

Au Québec, les chargés de cours et les professionnels de recherche ont leurs propres syndicats et sont regroupés dans des fédérations différentes (la FNEEQ et la FPPU).

D'autres provinces canadiennes disposent de fédérations qui regroupent les associations et syndicats de professeurs d'université, dont l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et la Colombie-Britannique. Une association pancanadienne, l'ACPPU, regroupe également bon nombre de syndicats de professeurs, dont certains sont également membres de la FQPPU.

Comment est organisé le système de recherche au Québec ?

La recherche universitaire au Québec est financée en majeure partie par les organismes subventionnaires publics québécois (20%) et canadiens (50%). Ces derniers ont la responsabilité d'évaluer les projets et d'accorder le financement. Les universités sont fiduciaires des montants accordés par ces bailleurs de fonds, mais les fonds sont attribués aux professeurs. Les autres sources de financement de la recherche comprennent les entreprises privées (20%), les établissements universitaires (5%) et des groupes de la société civile ou organisations non-gouvernementales (5%).

La Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation (SQRI) fait office de politique de financement de la recherche au Québec. Sa dernière mouture (2017-2022) compte sur des investissements de 2,8 milliards de dollars sur cinq ans.

Toutefois, malgré l'importance des sommes investies, elle a été critiquée parce qu'elle mise de façon trop marquée sur l'innovation commerciale basée sur des partenariats entre les universités et les entreprises, au détriment de la recherche libre.

Le Québec et le Canada emploient également des scientifiques dans les différents ministères pour éclairer les prises de décision politique. Ces derniers n'ont toutefois pas la même liberté de parole que les professeurs d'université, qui jouissent d'une permanence et de balises protégeant la diffusion de résultats de recherche.

Sous l'ancien gouvernement (conservateur), le Canada a d'ailleurs fait l'objet de campagnes internationales pour qu'il cesse de museler les scientifiques à son emploi. Depuis l'arrivée du gouvernement Trudeau,

les choses s'améliorent, mais lentement. Un récent sondage du syndicat qui représente les scientifiques d'État, l'IPFPC, témoigne du fait que 23% d'entre eux ont été témoin d'ingérence politique dans des travaux scientifiques menés au sein de la fonction publique canadienne et que 29% ont déclaré connaître des cas où leur ministère a supprimé de l'information ou refusé de la diffuser à l'industrie, aux médias ou aux élus.

Les deux paliers de gouvernement disposent également d'un Scientifique en chef, dont le mandat est de conseiller les élus sur les bonnes pratiques en matière de science et de faire de la « diplomatie scientifique ».

Recherche universitaire au Québec

Trois grandes familles disciplinaires pour le financement : « Nature et technologie », « Santé » et « Société et culture ». Taux de succès : environ 30% en sciences humaines et sociales, 47% en santé et 40% en sciences pures et génie, malgré la qualité des dossiers.

Québec se désengage par rapport au financement fédéral, malgré sa compétence en la matière.

Triple effet de concentration :

1) Concentration **disciplinaire** : 45% en santé, 35% en sciences pures et génie, 20% en sciences humaines et sociales + humanités, malgré que ce champ regroupe la majorité des professeurs et des étudiants.

2) Concentration **institutionnelle** : quatre universités avec faculté de médecine reçoivent 75% du financement

3) Concentration **individuelle** par des chercheurs de grande renommée

Autres enjeux liés à la recherche

Forte pression pour que les professeurs s'engagent dans des projets de recherche orientés vers l'innovation ou la commercialisation, au détriment de la recherche libre et fondamentale. **Effet de marchandisation du savoir et développement d'une culture entrepreneuriale qui rompt avec la tradition de modèle d'université vouée au service public.**

Financement de plus en plus lié à des partenariats avec des entreprises ou l'État, ce qui se fait parfois en contravention avec les règles universitaires (propriété intellectuelle, liberté universitaire, avancement désintéressé de la science, etc.)

Entreprises utilisent la voie des tribunaux pour obtenir les sources et les données confidentielles de certains chercheurs.

Deux cas ont fait jaser au Québec :

1) Marie-Ève Maillé, chercheuse à l'UQAM.

Sa thèse de doctorat sur l'acceptabilité sociale d'un projet d'éoliennes dans un petit village québécois a servi de document de référence dans un recours collectif opposant les citoyens de la municipalité visée par le projet et l'entreprise d'éoliennes. Cette dernière voulait obtenir les données brutes, dont les retranscriptions des entrevues effectuées par Mme Maillé et le nom des participants pour sa défense en cour.

La FQPPU et d'autres acteurs sont intervenus pour défendre le principe de la confidentialité des données et des sources de la recherche. Le non-respect de ce principe par les tribunaux est susceptible d'entraîner une perte de confiance de la population envers la recherche et, donc, une incapacité à recruter des participants, notamment lorsque les recherches portent sur des populations à risque ou en situation de vulnérabilité.

2) Takoua Boukhris, étudiante de doctorat de l'Université de Montréal.

Sa thèse porte sur un médicament antidépresseur pris par des femmes enceintes pendant leur grossesse et son possible lien avec le développement d'un syndrome du spectre de l'autisme chez leurs enfants. Mme Boukhris est poursuivie devant les tribunaux du Delaware par l'entreprise GlaxoSmithKline, qui tente d'obtenir les données et les sources de sa recherche pour en invalider les résultats.

Pistes d'action

Pour remédier aux effets de concentration du financement de la recherche et pour stimuler la recherche libre, la FQPPU plaide pour la mise sur pied d'une subvention annuelle de base de 10 000\$ versée directement à chaque professeur.

Nous pensons que cette subvention est susceptible de bénéficier également à la formation de la relève, sachant qu'une grande partie des fonds de recherche que reçoivent les professeurs leur servent à embaucher des étudiants aux cycles supérieurs et/ou des professionnels de recherche.

Cette mesure bénéficie de l'appui de 90% des professeurs d'université au Québec.

Jean-Marie LAFORTUNE



Haut : Jean-Marie Lafortune au micro
Bas : Michel Ouellet à la tribune





FÉDÉRATION DU PERSONNEL PROFESSIONNEL
DES UNIVERSITÉS ET DE LA RECHERCHE

Québec

*FPPU Fédération du personnel
professionnel des universités et de la
recherche*

2277 rue Sheppard, Montréal, Québec H2K 3L1

www.fppu.ca / T @LaFPPU / F /LaFPPU

La FPPU est la seule organisation syndicale regroupant exclusivement le personnel professionnel des universités et de la recherche

La FPPU connaît le réseau universitaire québécois.

La FPPU prend régulièrement position sur des questions relatives à l'enseignement supérieur et à la recherche.

La FPPU s'implique aux niveaux national et international (Table des partenaires universitaires, Internationale de l'éducation, etc.).

La FPPU utilise une approche raisonnée de la négociation dans le secteur de l'enseignement et de la recherche.

La FPPU met en place des formations syndicales pour les officiers syndicaux mais également des adaptées aux professionnels.

La FPPU a développé une expertise au RREGOP (Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics), au RRUQ (Régime de retraite de l'université du Québec), au RRUS ainsi que des régimes de retraite et des assurances collectives.

Une cotisation d'accueil pour les deux premières années.

La FPPU travaille quotidiennement avec les valeurs telles : ouverture d'esprit, égalité et équité, engagement actif et impliqué et la collaboration.

Depuis plus de 25 ans, nous travaillons à promouvoir les droits et la reconnaissance des professionnelles et professionnels au sein des universités et en recherche, à harmoniser nos revendications et à améliorer les conditions de travail de nos membres.

Nous avons développé notre Fédération à l'intérieur de la communauté universitaire en faisant

valoir ce qui nous distingue des autres catégories de personnel. Ce faisant, nous maintenons des liens solidaires avec tous ceux qui partagent nos objectifs.

L'ouverture de la Fédération envers des groupes non syndiqués lui a permis d'être encore plus représentative des groupes de professionnels du milieu universitaire.

Notre Fédération est devenue rapidement un lieu de partage d'expertise et d'échange d'information sur différents sujets qui nous touchent comme professionnelles et professionnels.

Nous participons activement à l'évolution des grands dossiers touchant l'enseignement supérieur et la recherche en plus d'avoir accès à un large réseau d'expertise et de services.

Nous donnons les services en lien avec la négociation et à l'application des conventions collectives ou des protocoles d'entente.

Nous intervenons dans les dossiers touchant les relations de travail, les régimes de retraite, les assurances collectives, l'équité salariale, etc.

Nous offrons des formations pour les responsables des groupes, pour les membres de comités exécutifs et pour tous les membres intéressés.

Nous offrons l'expertise de ressources expérimentées et des services juridiques, d'actuariat, de fiscalité... de qualité.

Nous nous intéressons aux questions touchant l'avenir des universités et de la recherche.

Nous participons à des projets de recherche visant à évaluer les problématiques touchant le personnel professionnel.

La FPPU finance un projet de recherche universitaire sur l'invalidité et le retour au travail.

La situation de la recherche et des professionnels de la recherche au Québec

La recherche fondamentale au Québec

Principalement, deux paliers de financement :
Fédéral et Provincial.

La recherche fondamentale est surtout financée
par octroi (concours).

Au provincial

- Trois Fonds de Recherche du Québec (FRQ) octroient des bourses de formation aux cycles supérieurs et des bourses salariales aux chercheurs.

- Santé | Nature et technologie | Société et culture

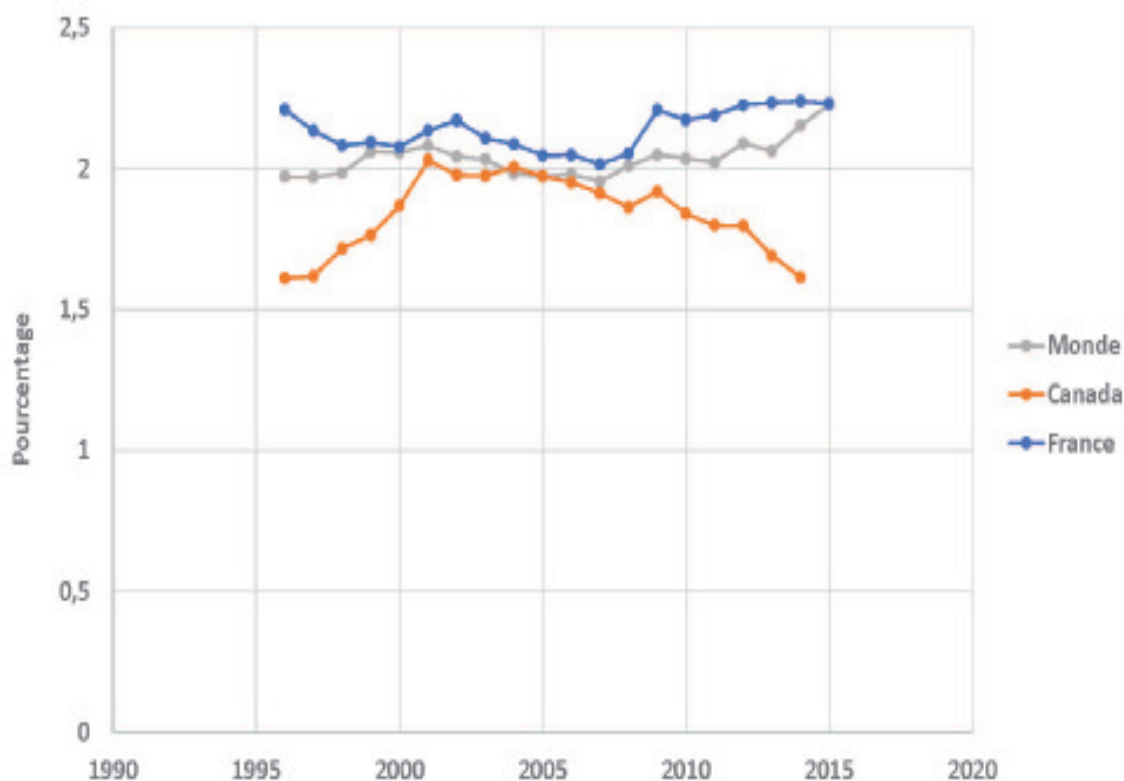
- Ils évaluent et financent le fonctionnement des centres de recherche, instituts et regroupements (administration de la recherche).

Au fédéral

- Quatre organismes s'occupent de l'octroi de subventions d'opération, de diffusion des connaissances, d'équipements etc. Ils octroient aussi des bourses à la formation des étudiants et stagiaires post-doctoraux :

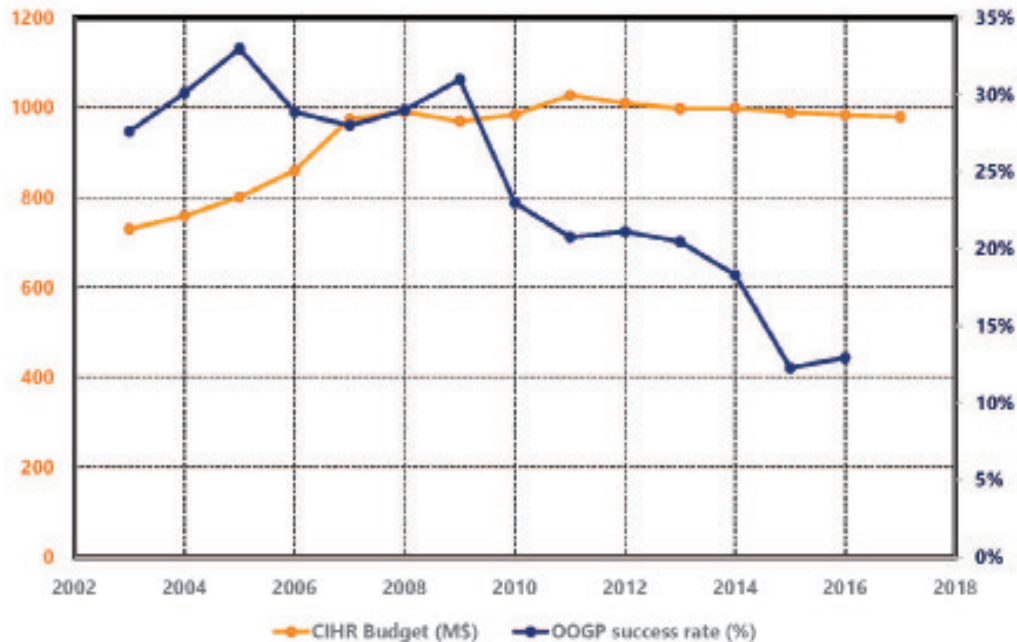
- Instituts de recherche en santé du Canada
- Conseil de recherche en sciences naturelles et en génie
- Conseil de recherche en sciences humaines
- Fondation canadienne pour l'innovation

Pourcentage du PIB consacré à la R&D



Source: Banque mondiale
<http://databank.worldbank.org/data/home.aspx>

Financement des IRSC et taux de succès



Source: Rapports annuels et Rapports financiers trimestriels IRSC 2003-2016

Le rapport Naylor

Le 13 juin 2016, le gouvernement du Canada, via l'honorable Kirsty Duncan, Ministre des sciences, lance un examen du soutien fédéral à la science fondamentale.

Le rapport final du Comité consultatif sur l'examen du soutien fédéral à la science fondamentale au Canada a été déposé le 10 avril 2017 et est disponible sur <http://www.examenscience.ca>

6 mois de consultation, 4 mois de préparation, 316 pages, 35 recommandations.

Principales recommandations

Améliorer la supervision des activités de recherche au Canada :

- Création d'un conseil consultatif national sur la recherche et l'innovation (CCNRI), qui travaillerait en collaboration étroite avec le nouveau Conseiller scientifique en chef (CSC) du Canada, à hausser la barre en matière d'évalua-

tion continue de l'ensemble des programmes de recherche ;

- Renforcement de la gouvernance du cycle de vie des installations de recherche nationale et du suivi du financement ponctuel de certaines entités de recherche.

Améliorer le financement de la recherche fondamentale :

- Augmentation du budget des 4 grands organismes fédéraux et entités connexes de 1,3 G\$ d'ici 2022 ;
- Concentrer le réinvestissement dans les subventions de fonctionnement destinées à la recherche indépendante ;
- Améliorer l'environnement scientifique et universitaire grâce à une meilleure prise en charge des frais indirects de la recherche engagés par les établissements. (Cible de 40% pour 7M\$ et plus).

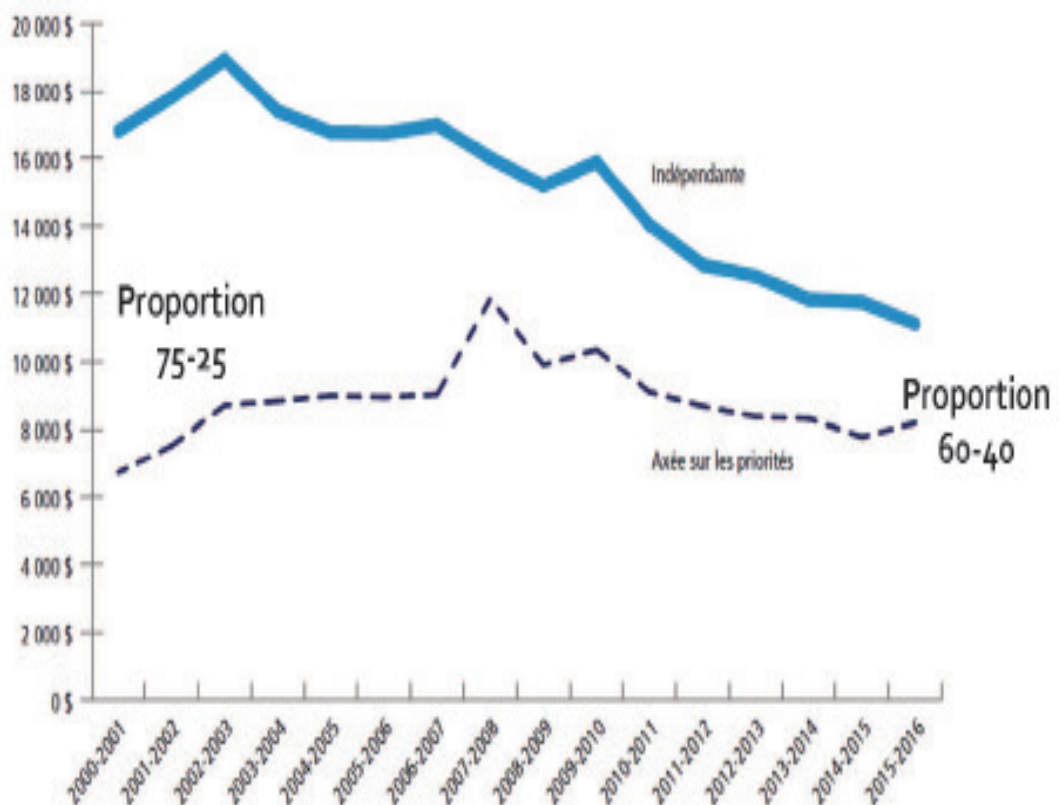
Soutien direct et indirect à la recherche

- Seulement 23,3 % du financement en R et D destiné au secteur de l'éducation supérieure provenait du gouvernement fédéral, alors que 50 % de ce financement provenait du secteur de l'enseignement supérieur lui-même (6,37G\$ en 2015).
- [...] on impose aux étudiants, par le biais des frais de scolarité croissants, le financement des subventions de recherche fédérale – une situation atténuée dans d'autres pays par un soutien

couvrant à la fois les coûts du projet lui-même (directs) et les frais liés aux installations et services (indirects) encourus par les établissements d'accueil.

- Recommande d'augmenter le financement des frais indirects à 40% pour les établissements recevant 7 M\$ et plus de financement du Fédéral.

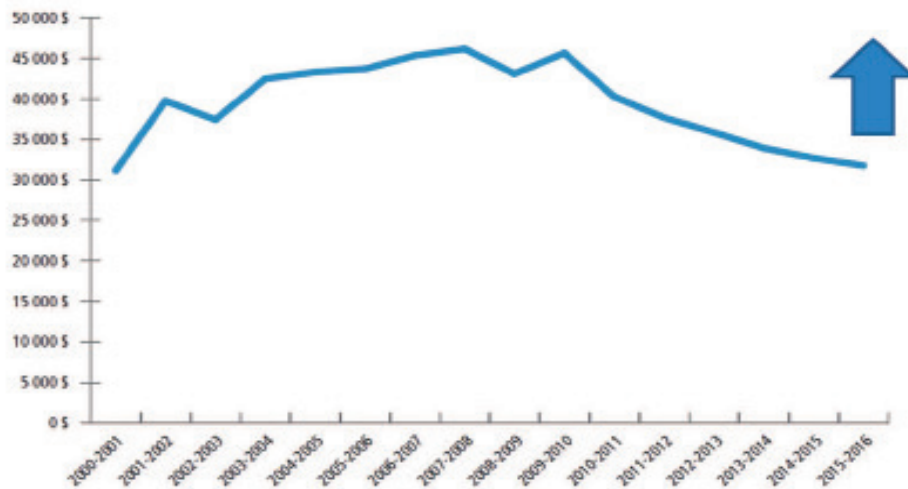
Recherche ciblée vs recherche libre



Source : Compilations effectuées par le secrétariat d'après les données fournies par les conseils subventionnaires. Le nombre de chercheurs pour les années 2014 à 2016 est extrapolé à partir des tendances relatives à la croissance des années antérieures.

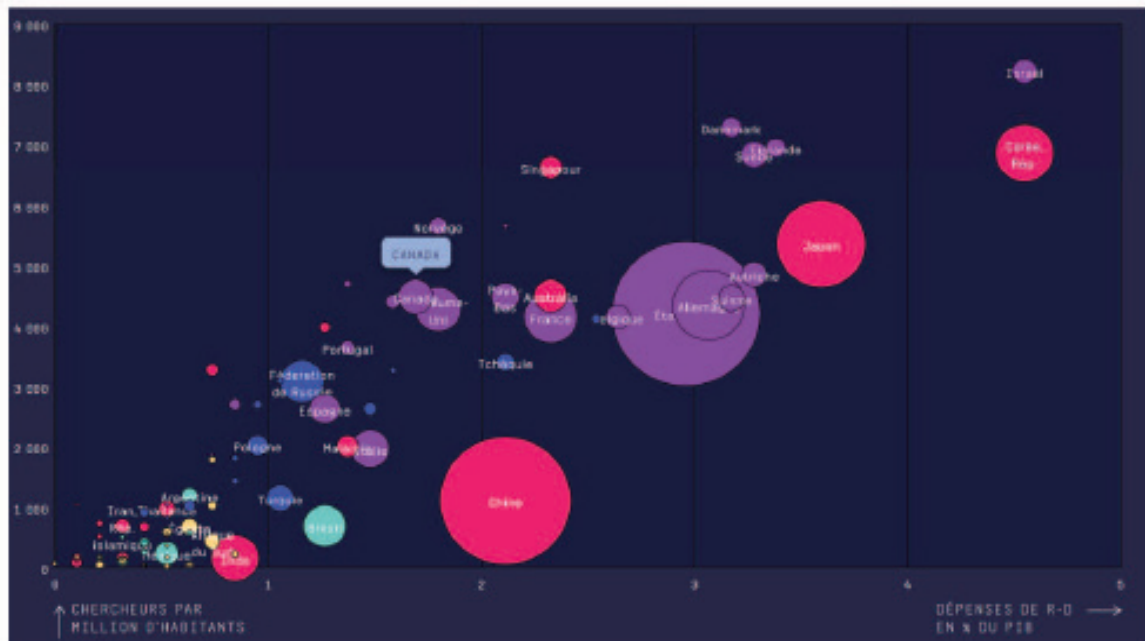
Viser le retour rapide à une proportion 70-30.

Soutien adéquat de la recherche



Source : Compilations effectuées par le secrétariat d'après les données fournies par les conseils subventionnaires. Le nombre de chercheurs pour les années 2014 à 2016 est extrapolé à partir des tendances relatives à la croissance des années antérieures.

Soutien adéquat de la recherche



Données de l'UNESCO

<http://uis.unesco.org/apps/visualisations/research-and-development-spending/>

Mesures et budget 2018

- Automne 2017 : Nomination de Mona Nemer en tant que conseillère-scientifique en chef ;
- 1,2 G\$ sur cinq ans investis dans les trois principaux organismes subventionnaires (IRSC, CRSCNG et CRSH) ;
- D'ici 2022, stabilisation des budgets de la fondation canadienne pour l'innovation à 468 M\$;
- Investissement accru dans les chaires de recherche du Canada ;
- Ces sommes ont été favorablement accueillies par le milieu scientifique et le public ;
- Toutefois, le pourcentage du PIB investi en R&D n'atteindra que 1,8% du PIB en 2022, bien loin du pourcentage recommandé par le rapport Naylor qui était de 2,3%, tout près de la moyenne mondiale ;
- Aucune mesure concernant la part accordée au soutien indirect à la recherche.

L'impact du sous-financement de la recherche pour le personnel salarié

- Précarité accrue; contrats de 1 à 3 mois ;
- Augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel ;
- Augmentations salariales nulles ou en-dessous de l'IPC ;
- Non-reconnaissance des années d'expériences ;
- Ph.D. demandés pour des postes de faible niveau de complexité ;
- Remplacement de PR expérimentés par de nouvelles ressources moins dispendieuses (plus jeunes, techniciens, étudiants) ;
- Pression accrue d'obtenir les « résultats attendus ».

Le personnel salarié de la recherche : Une force peu reconnue et peu valorisée

- La performance des Centres de recherche s'évalue sur le financement, le nombre de publications, le nombre de chercheurs et le nombre

d'étudiants formés, mais pas sur le nombre d'employés de la recherche. La contribution du personnel de la recherche à l'organisation et à la réalisation des activités de recherche, à la formation des étudiants et stagiaires post-doctoraux et au programme de recherche n'est pas évaluée ;

- La formation de PHQ ne peut se faire sans prendre en compte les perspectives d'embauche et les conditions de travail du secteur ;
- Répercussions importantes sur la rétention de PHQ dans le secteur de la recherche fondamentale mais aussi des étudiants qui constatent la faible reconnaissance et la faible valorisation de la profession.

Pistes de solution

- Prix d'excellence des professionnels de recherche (Partenariat FRQ-Syndicats) ;
- Fondation de l'Association du Personnel de la Recherche du Québec (APRQ) <http://aprquebec.org/> ;
- Militer pour un investissement accru en recherche ;
- Reconnaître la pleine expérience des professionnels de recherche ;
- Rehausser graduellement les salaires des professionnels dans les centres de recherche pour atteindre la moyenne des salaires des professionnels des universités ;
- Reconnaître et valoriser l'apport du personnel salarié de la recherche dans les rapports et autres communications des universités, des centres de recherche, des organismes subventionnaires fédéraux et provinciaux, publics et privés ;
- Stabiliser et pérenniser certains postes de professionnels (plateformes, plateaux techniques, services communs, etc.) en utilisant les sommes provenant des frais indirects de la recherche.

www.professionnelsdesuniversites.ca

www.fppu.ca

Michel OUELLET



Syndicat Autonome
de l'Enseignement Supérieur



Le SAES est un syndicat autonome. Il est indépendant de tout parti politique, de tout gouvernement, des associations confessionnelles et des groupements d'intérêts financiers. Il a pour objectifs : de regrouper les enseignants et chercheurs du Supérieur sans distinction d'appartenance politique, idéologique ou religieuse, de défendre avec fermeté et esprit de suite les intérêts matériels et moraux des enseignants et chercheurs du Supérieur en général et de ses membres en particulier, de contribuer à l'élévation du niveau de conscience de ses membres par l'éducation et la formation syndicale, de lutter pour un enseignement gratuit, laïc et démocratique, d'œuvrer à la défense et à l'extension des libertés démocratiques et syndicales, de coordonner son action avec celle des autres organisations d'enseignants pour la défense des intérêts de l'école sénégalaise, de lier, sur le plan national, ses luttes revendicatives avec celles des travailleurs pour leur émancipation sociale, de soutenir, à l'échelle internationale les luttes des enseignants et des travailleurs contre toutes formes d'exploitation et d'opposition.

Extrait de la déclaration du SAES à l'occasion du 1^{er} mai 2017 (source : site internet du syndicat <http://www.saes.sn/>)

Sur le plan politique, le monde entier a assisté à une montée des nationalismes découlant de crises politiques, sociales, et économiques profondes à l'intérieur de certains territoires comme les États-Unis et l'Union Européenne. En effet, l'année 2017 a vu l'arrivée au pouvoir de Donald TRUMP, un nationaliste ultra protectionniste aux États-Unis. Ses 100 premiers jours au pouvoir sont marqués par des mesures consistant entre autres, à renvoyer chez eux, des immigrés dont la seule faute a été d'essayer de fuir la misère, la précarité et le chômage dans leurs pays d'origine pour aller monnayer leurs talents, leur force et

leur savoir-faire dans d'autres pays. D'autres candidats à l'immigration périssent dans l'Atlantique et dans le désert du Sahara. Au Royaume Uni, les électeurs ont voté le Brexit ou le retrait de leur territoire de l'Union Européenne. Ceci, selon les experts, entraînera des conséquences désastreuses sur le Royaume et sur ses partenaires économiques.

Sur le plan social, le chômage et le mal-être continuent de s'étendre dans les pays, y compris dans des pays à forts revenus économiques. Des milliers de travailleurs marchent dans les rues pour exiger de meilleures conditions de travail et un meilleur traitement salarial.

Sur le plan de la sécurité, le monde n'a jamais été autant menacé par une rupture de la guerre froide entre, d'une part, la Russie, la Chine et leurs alliés, comme la Corée du Nord, et les États-Unis et leurs alliés, de l'autre. Il s'y ajoute la recrudescence des attaques terroristes dans le Moyen Orient et en Afrique et leurs lots de conséquences sur les familles dont des milliers sont condamnées à l'errance.

Au Sénégal, selon l'Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie (ANSD), le chômage des personnes âgées de 15 ans ou plus est évalué à 16,6% au quatrième trimestre 2016, sans compter le taux de pertes d'emploi qui ne cesse d'augmenter du fait des contrats précaires.

Le SAES en appelle à la prise de conscience de chacun et à la lutte contre les inégalités sociales, source de tous les dangers et de toutes les formes de violence et de radicalisme. Dans cette lutte, la responsabilité de nos autorités politiques, coutumières et religieuses est vivement engagée parce qu'il leur incombe la charge de présider aux destinées de la nation et de veiller aux mieux-être de nos concitoyens.

PRÉSENTATION du SAES au 29^e Congrès du SNTRS-CGT à Caen

La recherche au Sénégal est éclatée au niveau institutionnel car plusieurs Ministères interviennent. Le principal est celui de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. L'Institut Sénégalais de Recherche Agricole (ISRA) est sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture et de l'Équipement rural. L'Institut des Techniques Alimentaires (ITA) est sous la tutelle du Ministère des Mines, de l'Industrie et de la transformation alimentaire des produits agricoles et des PME. Dans le domaine médical, le Ministère de la Santé est en relation avec le MESRI.

Structures intervenant dans la recherche

- ✘ les Universités
- ✘ les Instituts de recherche
- Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA)
- Institut de Technologie Alimentaire (ITA)
- Institut de Recherche et développement (IRD)
- Institut Pasteur de Dakar (IPD)
- Institut National de Pédologie (INP)
- CODESRIA
- Centre d'Études et de Recherches sur les Énergies Renouvelables (CERER)
- École Inter États des Sciences et Médecine Vétérinaires de Dakar (EISMV)
 - ✘ les Agences et Réseaux
- Agence Nationale de la Recherche Scientifique Appliquée
- SNRER.

Une grande volonté de l'État pour booster la recherche avec la mise en place de la Direction Générale de la Recherche et de l'Innovation (DGRI).

Financement de la recherche

La recherche est financée pour une part majoritaire par l'État : subventions aux structures (Universités, Établissements publics à caractère scientifique, Écoles supérieures), bourses de troisième cycle et fonds compétitifs. L'autre partie du financement provient de fonds compétitifs.

Les principaux fonds destinés à la recherche

- ✘ Fonds d'Impulsion de la Recherche Scientifique et Technique (FIRST)
- ✘ PAPES
- ✘ Fonds de Publication
- ✘ Fonds National de Recherches Agricoles et Agro-alimentaires (FNRAA).

Statut des chercheurs

Le statut, les salaires et les primes des chercheurs sont en fonction des structures.

Prestations et Protection sociales

Les travailleurs recrutés en CDI sont pris en charge sur le plan médical au 4/5 par leur structure d'appartenance et ont normalement des cotisations sociales versées par cette structure aux Institutions de prévoyance maladie et de retraite, même si beaucoup plus d'efforts peuvent être faits.

Perception

Elle est relativement positive, surtout dans le domaine médical. L'année 2016 aura marqué les esprits en raison des grandes performances dont le personnel enseignant a fait montre dans plusieurs domaines. C'est le cas du concours d'agrégation de médecine humaine, pharmacie, odontostomatologie, médecine vétérinaire et de productions animales : 85% de réussite. Parmi les lauréats, le Professeur Sidy Mohamed SECK de l'Université Gaston-Berger, major du jury Médecine et Spécialités médicales. Le Professeur Daouda Ndiaye, Chercheur de l'UCAD, a révolutionné le test de diagnostic et de dépistage du paludisme en mettant au point un test rapide appelé *Illumigene Malaria* après quinze ans de recherches.

SAES en actes

Créé en 1985. Beaucoup de luttes, et des dates phares. **1989** 70 jours de grève avec coupures de salaires, mais au bou : Indemnité Spéciale Recherche Formation (ISRF) à 35% de la solde indiciaire ; Indemnité d'Enseignement à 50% de la solde indiciaire ; prime de recherche ; perdiem pour les voyages d'étude (VE).

2000 Livraison de la 1^{re} phase de la Cité des Enseignants, augmentation de l'indemnité de logement de 200 à 300% et de 50% du perdiem de VE.

2002 Augmentation de l'ISRF qui passe de 35 à 105%, perdiem de VE revalorisé de 25%. En contrepartie augmentation de 30mn de la charge de travail.

2004 Prime académique qui a donné à l'enseignant du supérieur sa dignité ; perdiem de VE à 43%.

2015 Grosse bataille, près de 45 jours de grève, face à des réformes initiées par le Gouvernement. Signature d'un protocole d'accord. Livraison de la 2^e tranche de la Cité des Enseignants.

2016 Augmentation de l'indemnité de logement et réduction des titres universitaires.

2018 Je viens de signer un accord avec le gouvernement avec **deux points phares sur la retraite** : retraite à 70% du dernier salaire perçu en 2018-2019, 80% pour 2020-2021 et 85% à partir de 2022 ; fonds de solidarité pour aider nos collègues partis à la retraite.



De gauche à droite : Cheikhou Sylla et Sokhna Diouf (SUDES), Jean-Marie Lafortune (FQPPU), Malick Fall (SAES)



CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS AUTONOMES (C.S.A)

SYNDICAT UNITAIRE ET DÉMOCRATIQUE DES ENSEIGNANTS DU SÉNÉGAL



Maison des Travailleurs IBA NDIAYE DIADJI Cité
SOPRIM – BP 10 224 Dakar [Camp Jérémie
sudesuniversite@yahoo.fr](mailto:sudesuniversite@yahoo.fr)

Créé dans un contexte national marqué par de réelles restrictions aux libertés démocratiques élémentaires, le SUDES, syndicat de lutte, autonome et indépendant de tout Gouvernement et de tout parti politique a forgé une ligne de syndicalisme de combat.

1973-1976, réorganisation du mouvement syndical enseignant dans la clandestinité, après la dissolution arbitraire du Syndicat des Enseignants du Sénégal (SES) Profitant de l'ouverture démocratique de 1974 avec la création du Parti Démocratique Sénégalais (PDS), 125 délégués réunis en AG créent le **Syndicat Unique et Démocratique des Enseignants du Sénégal (SUDES)** le 20 **avril 1976** et portent Maguette THIAM à sa tête.

1976-1979, développement méthodique avec la mise en place des structures à l'échelle du territoire national et la consolidation de cette assise organisationnelle.

1978, élaboration de l'argumentaire des revendications ; en mai, organisation de la Conférence nationale des femmes et en juillet États généraux du SUDES sur l'éducation, boycottés par le Gouvernement ; adhésion à la FISE, une internationale des syndicats d'enseignants.

1979, bataille d'opinion pour l'appropriation collective de la plateforme revendicative ; point culminant la journée nationale d'action du **02 décembre**.

1980, grève victorieuse du **13 mai 1980** et mouvements en juin et juillet pendant la correction des examens scolaires (entrée en 6^e et Baccalauréat). Des centaines de grévistes sont licenciés, suspendus ou mutés dans des régions éloignées. Dans cette atmosphère de confrontation sans merci est organisé le sit-in du **25 Octobre 1980** violemment réprimé par le pouvoir.

L'organisation des États généraux de l'Éducation et de la Formation (EGEF) du 28 au 31.0.1981, est une mise en œuvre de la revendication du SUDES depuis 1978 qui voit l'adoption de l'essentiel de ses « deux cents propositions » pour sauver l'école.

26 décembre 1981, le contentieux de succession au poste de Vice-président de la FISE. plonge le syndicat

dans une crise profonde qui conduit le **27 avril 1984** à la scission du SUDES avec l'apparition l'Union Démocratique des Enseignants (UDEN) en 1987.

Le Gouvernement en profite pour appliquer sa politique d'ajustement structurel dans l'Éducation nationale et remettre en cause les conclusions essentielles des EGEF et de la Commission Nationale de Réforme de l'Éducation et de la Formation (**CNREF**). La réponse syndicale est freinée par la dispersion des syndicats autonomes de l'enseignement mais aussi des syndicats de la participation responsable.

Le SUDES propose alors le **concept d'unité d'action sans exclusive** dans le strict respect des orientations de chaque syndicat. C'est sur cette base qu'on assiste à l'intensification des luttes revendicatives. Ainsi, la grève de 48h des **17 et 18 Mars 1989** pour davantage de moyens à l'École et à l'Université sous la direction d'Iba NDIAYE Diadji élu secrétaire général par le 5^e congrès en **1987**.

1990-2000, le concept pertinent d'unité d'action sans exclusive prôné par le SUDES triomphe. Il permet depuis lors, la constitution d'intersyndicales qui servent de cadres efficaces aux luttes revendicatives et aboutissent à de nombreux acquis au profit des enseignants et du système éducatif.

Syndicat transversal soucieux d'intégrer tous les ordres d'enseignement, le SUDES, lors de son 13^e congrès ordinaire en décembre 2011, a procédé à de profondes réformes structurelles sur la base du principe de décentralisation. Une dizaine d'entités disposant de l'autonomie administrative et financière et du droit d'engager des luttes revendicatives seules ou en relation avec d'autres dans leur secteur d'intervention respectif constituent à présent le SUDES transformé en **fédération syndicale**.

Le SUDES-Enseignement supérieur et Recherche qui rassemble aujourd'hui environ cinq cents enseignants-chercheurs et chercheurs des universités et structures de recherche du Sénégal constitue une entité autonome et dynamique avec à sa tête le camarade Secrétaire général Oumar DIA. Le SUDES est membre de l'IE et de la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques avec représentation au CE et au Secrétariat international.

Dakar le 17 mars 2018

Communication du SUDES au 29^{ème} Congrès du Syndicat National des Travail- leurs de la Recherche Scientifique CGT

Au nom du Syndicat Unitaire et Démocratique des Enseignants du Sénégal et faisant suite à votre invitation, nous avons le plaisir de nous adresser au Congrès du SNTRS pour aborder la réflexion sur le statut des travailleurs scientifiques au Sénégal, en ayant une vue sur les conditions de travail, les salaires et primes, la précarité dans ce domaine et même un aperçu général de la place des travailleurs scientifiques dans la société.

La perspective est d'autant plus intéressante qu'elle nous invite à mettre à profit l'opportunité de lier le thème au prolongement de la Recommandation concernant la science et les chercheurs scientifiques adoptée par la Conférence générale de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation et la culture (UNESCO), le 13 novembre 2017 à Paris, lors de sa 39^e session.

Des structures dispersées de la recherche au Sénégal

L'organisation de la recherche se présente de manière particulière au Sénégal. C'est ainsi que l'Institut sénégalais de Recherches agricoles (ISRA) centralise la recherche agricole, l'Institut de Technologie alimentaire (ITA) la recherche agro-alimentaire.

On trouve aussi des structures peu connues à l'École supérieure polytechnique (ESP) formant en Biologie et biotechnologie, ou encore le laboratoire de physique de l'atmosphère, ou de rares centres comme le Centre d'Études et de Recherches sur les Énergies Renouvelables (CERER), rattaché à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar (UCAD).

Le Centre de Recherches océanographiques de Thiaryoye (CRODT) est une illustration de recherche collaborative liant l'Institut français Recherche développement (IRD) et l'ISRA.

Pour la recherche biomédicale en plus de la Faculté de Médecine, Pharmacie et d'Odontologie (FMPOS/UCAD), on peut penser à des structures comme l'Institut Pasteur et quelques privés.

Les industries extractives brillent souvent par l'absence d'informations disponibles... Et la recherche industrielle est le plus souvent concentrée dans des organismes privés, comme les Industries chimiques du Sénégal (ICS) et quelques plateaux technologiques rares dont on connaît à peine l'existence...

L'UCAD, la plus ancienne et la plus importante université sénégalaise, concentre la plus importante

masse critique de la recherche publique au Sénégal. On y retrouve l'Institut fondamental d'Afrique Noire (IFAN) qui est assez spécifique.

L'Institut fondamental d'Afrique Noire

Concernant le statut des chercheurs, peut-on trouver des avancées significatives récentes dans leur promotion et leurs motivations. Le récent décret sur les chercheurs de l'IFAN harmonise les traitements salariaux des chercheurs avec la réforme des titres des enseignants des universités. Aujourd'hui l'IFAN compte 41 chercheurs répartis entre 15 laboratoires. Les laboratoires se présentent ainsi :

La recherche en Sciences sociales : Laboratoire de recherche sur les transformations économiques et sociales (LARTES)

L'Histoire

La Géographie

La Biologie des vertébrés

La Biologie des invertébrés

La Biologie marine

La Botanique

La Géologie

Le Laboratoire Carbone 14 qui est une invention du Parrain de l'UCAD et de l'IFAN

Le laboratoire de Linguistique

L'Anthropologie culturelle

L'Islamologie

Le Laboratoire de Littérature et Civilisations africaines

Le Laboratoire de Traitement des eaux usées

Et les Musées.

Une étude fondée sur le genre fait ressortir qu'il y a au total 5 femmes sur l'ensemble des chercheurs. Elles constituent à peine le dixième. Ce ratio Hommes-Femmes n'est pas très loin de ce que l'on retrouve dans les autres structures d'ESR. Il y a des tentatives de corrections de cet état de fait, comme on le verra en abordant le financement de la recherche.

Le statut des chercheurs et les difficultés rencontrées

Notre pays compte cinq universités physiques et une université virtuelle qui sont toutes des universités publiques. L'université de Dakar est la plus ancienne et la plus complète du point de vue des domaines de connaissances couverts. Elle réunit plus de 64 % des effectifs des enseignants chercheurs en 2015. Elle est suivie de l'université Gaston Berger de Saint-Louis, puis de l'université de Thiès, l'université Assane Seck de Ziguinchor, de l'université Alioune Diop de Bambey. L'université virtuelle compte 20 membres.

Effectif ajusté des enseignants du supérieur, 2010-2015 ¹

	Effectif total-PER	Effectif total étudiants	Ratio effectif étudiants/enseignant	Ratio effectif étudiants/enseignant selon la norme OCDE
UCAD	1383	101342	73	15,5
UGB	293	10144	35	15,5
UT	149	5608	38	15,5
UADB	86	2763	32	15,5
UASZ	126	3264	26	15,5
Sénégal	3420	123121	36	15,5

Source : Direction des ressources humaines des universités, MESR, République du Sénégal (2015).

Le tableau fait ressortir une faiblesse du taux d'encadrement qui a un effet dans la production de publications puisqu'avec une masse critique de chercheurs plus faible, les performances affichées par le Sénégal sont en-dessous de beaucoup d'autres pays du continent. L'enjeu pour le Sénégal est de recruter davantage de chercheurs de qualité afin de développer une masse critique dans la recherche.

La situation est essentiellement caractérisée par des déficits d'infrastructures et d'équipements ainsi que l'insuffisance des budgets pour les structures publiques d'enseignement supérieur et de recherche. L'évaluation de la recherche se fait surtout par la production scientifique et le nombre de diplômés, de publications, de brevets et d'inventions. Or les budgets des universités couvrent à peine les salaires.

Les personnels non enseignants des laboratoires des universités et des autres structures de recherche ne sont pas comptés parmi les travailleurs scientifiques. D'ailleurs, ils relèvent non seulement de statuts différents, mais on les regroupe sous le vocable de Personnels administratifs, techniques et de service (PATS). Ils se retrouvent dans des syndicats différents des chercheurs.

Le financement de la recherche au Sénégal et les problèmes

Dans le cadre des universités, les enseignants chercheurs ont droit au bénéfice d'un voyage d'études une fois tous les deux ans, avec un titre de transport et un per diem d'un million de francs CFA pour se rendre à l'étranger lorsque leurs lieux de recherche ou laboratoires de rattachement s'y trouvent.

Pour les chercheurs des universités, il s'y ajoute une prime de recherche semestrielle de cent cinquante mille francs CFA, payée respectivement, lorsque le budget est disponible, en février et en juillet, pour un total de trois cent mille francs.

Il existe deux fonds gérés directement par le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation :

Le Fonds d'Impulsion de la Recherche Scientifique et technique (FIRST), doté d'environ trois cent millions de francs CFA annuellement contribue à financer des projets de recherche innovants dans divers domaines. Les montants par projet peuvent atteindre une enveloppe de vingt millions de francs.

Le Projet d'Appui aux Enseignantes et chercheurs (PAPES) entend soutenir les femmes dans la recherche pour corriger les disparités de carrières et de situations pour une évolution dans les milieux de la recherche.

Ce fonds initialement doté d'un montant de cinquante millions avait été porté à cent millions de francs dans un deuxième temps pour se retrouver à un niveau actuel de cent cinquante millions de francs pour des projets de recherche compétitifs. Le PAPES peut soutenir aussi bien des thèses, des publications, des recherches de terrain, etc. Les allocations peuvent aller jusqu'à huit millions par projet de recherche individuelle.

Bien sûr, il y a des fonds de recherche directement gérés au niveau des UFR, facultés et instituts comme au niveau central des universités...

Dans tous les cas, la dotation de ces fonds est irrégulière depuis quelques années, au point que le bénéficiaire peut se retrouver dans l'attente de la mobilisation pendant... une, deux, voire quelques années.

L'opportunité de la Recommandation de l'UNESCO de 2017 sur la science et les chercheurs scientifiques

La dernière réunion de l'Assemblée Générale de la Fédération Mondiale des Travailleurs Scientifiques, tenue à Dakar a donné à nos organisations, toutes

¹ Tableau extrait du Rapport provisoire, étude du SUDES « **Déficits d'infrastructures et en personnels enseignants et efficacité du système d'enseignement supérieur au Sénégal** » avec le soutien de l'Internationale de l'Education (IE), Mars 2018.

deux membres de la FMST, ainsi qu'aux autres syndicats affiliés de partager la Recommandation récemment adoptée en fin 2017.

Cette « Recommandation concernant la Science et les chercheurs scientifiques » adoptée à la Conférence générale de l'UNESCO réunie à Paris du 30 octobre au 14 novembre, à l'occasion de sa 39^e session, remplace la Recommandation de 1974, concernant la condition des chercheurs scientifiques.

Elle est considérée comme une avancée majeure des organisations de travailleurs scientifiques qui ont contribué à son adoption avec des objectifs adressés aux États d'appliquer les dispositions contenues dans la Recommandation, d'en assurer la vulgarisation et de faire un rapport sur son application dans chaque État.

La Recommandation s'adresse aux États pour demander d'accorder toute l'attention requise aux travail-

leurs scientifiques qui doivent bénéficier de considérations spécifiques en rapport avec leur rôle reconnu dans la société.

Elle engage les États à faire participer les travailleurs scientifiques à l'élaboration de la politique nationale, à favoriser l'éducation et la formation initiales des chercheurs scientifiques...

Et pour faire de toutes ces avancées une réalité, l'action des travailleurs et de leurs organisations sera décisive au sein des États. C'est justement à cela que le SUDES appelle de cette tribune l'ensemble des travailleurs scientifiques et leurs organisations à œuvrer dans la solidarité.

Vive le SNTRS ! Vive la CGT !

Vive le 29^e Congrès du SNTRS !

Vive la solidarité syndicale internationale !

Cheikhou Issa SYLLA

Comment poser efficacement la question de la faible représentation des femmes universitaires dans les lieux d'expression du pouvoir ?

Les freins à l'accès des femmes universitaires aux postes de responsabilité sont presque partout les mêmes dans l'espace africain de l'enseignement Supérieur et la recherche.

Au Sénégal, les statistiques révèlent un désavantage numérique en terme de parité de genre.

Selon une étude récente, les enseignantes chercheurs représentent seulement 24,6% de l'effectif total en 2015, (avec seulement 17,35% pour l'Université Cheikh Anta Diop [UCAD] la plus grande université de l'espace communautaire francophone). Ce qui reste tout de même une moyenne par rapport à l'ensemble des cinq universités publiques que compte le pays. Cette situation engage en permanence le débat sur la contradiction entre le discours théorique et la persistance de pratiques discriminatoires dans la formation et le recrutement des enseignantes.

En effet, au plan national comme au plan international, des mesures d'ordre législatif qui récusent toute discrimination liée au sexe existent. Mais la mise en œuvre de ces engagements pour l'élimination des disparités de genre n'avance que très timidement. Le monde universitaire n'échappe donc pas aux inégalités présentes dans la société, il les reproduit et même les accentue en particulier dans un contexte africain

aux défis innombrables.

- L'illusion de l'égalité entre les hommes et les femmes constitue naturellement un premier frein à l'égalité, elle-même perçue souvent comme une question ou un enjeu anecdotique. Le sentiment que l'égalité femmes-hommes n'est pas une priorité est bien partagé et s'appuie généralement sur l'idée que les principaux droits sont déjà acquis au travers de la religion musulmane.

- À cela s'ajoutent évidemment les stéréotypes sexistes intégrés par les femmes elles-mêmes, et qui les maintiennent à des fonctions subalternes ou les conduisent à une forme d'autocensure.

- L'écart dans la prise de responsabilité s'explique souvent par l'importance des barrières de toute sorte ou encore de l'existence implicite de mécanismes de cooptation et bien d'autres paramètres qui sous-tendent un décalage important entre l'imaginaire collectif et la réalité.

En 2013, le Ministère de l'enseignement Supérieur et de la Recherche, en relation avec la Convergence des Femmes Universitaires pour le Leadership Féminin (COFULEF), a mis en place entre autres mécanismes d'impulsion et d'incitation à la recherche, un fonds d'appui pour la Promotion des enseignantes chercheurs du Supérieur (PAPES). Il s'agit d'un fonds compétitif destiné au financement d'activités de recherche pour les femmes universitaires et les doctorantes. Selon le dispositif de suivi évaluation du Ministère public, ce programme connaît aujourd'hui

un succès indéniable. Aussi, sa coordonnatrice vient d'être promue au rang de première Femme Recteur (Présidente) d'université ; ce qui a suscité beaucoup d'émotion et d'enthousiasme au sein des associations féminines.

Pour une accélération des processus conduisant à la parité de genre, la COFULEF en partenariat avec l'ambassade des USA au Sénégal a organisé en 2014 une formation en leadership et autonomisation des femmes. Cet événement avait notamment enregistré la participation de l'association des femmes de la plateforme pour la paix en Casamance. La même année, à l'occasion de la célébration de la journée du 8 mars, la COFULEF a organisé à l'École Normale Supérieure de Dakar une table ronde sur le thème : Dynamiques du Genre dans l'espace universitaire, entre contraintes sociales et exigences de réussite.

En collaboration avec la réseau Théophraste, et en marge du XV^e sommet de la Francophonie, la COFULEF est partie prenante pour l'organisation d'un colloque international sur « Genre et diversité : les enjeux de la représentativité dans les médias ».

Ces initiatives et beaucoup d'autres activités dans les domaines de la santé, de l'environnement, et de la lutte contre les violences dans l'espace universitaire sont potentiellement inscrites à l'actif de la convergence des femmes universitaires pour la promotion du genre.

Le plan stratégique de la COFULEF pour poser efficacement la question de l'accès aux responsabilités comprend trois axes majeurs :

- L'élaboration d'un référentiel genre et équité pour les universités

- L'éducation et la formation dans un environnement d'apprentissage plus sensible au genre et le renforcement des capacités en leadership des femmes ;

- Le développement des partenariats scientifiques, l'animation et les publications pour favoriser la carrière des enseignantes chercheurs.

Sous l'égide de l'agence Universitaire de la Francophonie, une large concertation sur la problématique de la faible participation des femmes universitaires à la gestion du pouvoir est en cours. Des réflexions sont menées pour identifier les déterminants des inégalités entre les genres dans les établissements d'enseignement supérieur mais aussi dans les processus d'orientation et de recrutement. Ces stratégies visent la mise en place de programmes et de cadres de développement sur la contribution équitable des femmes et des hommes et sur la seule base du critère de compétence objective et mesurable.

L'université, comme toute organisation, est un lieu de hiérarchie et de pouvoir. La reconnaissance académique comme enjeu de savoir est également un enjeu de pouvoir. Les femmes universitaires devront donc continuer à se battre dans les associations et leurs organisations syndicales pour vaincre des inégalités structurelles en vue de se faire élire dignement dans les instances de décisions en lieu et place des nominations arrangées et/ou des mécanismes de cooptation à l'instar des quotas paritaires souvent institués en vue d'une discrimination positive.

Sokhna DIOUF

