



Education International

Internationale de l'Éducation

Internacional de la Educación

<http://www.ei-ie.org>

**RÉGION EUROPÉENNE
CSEE**

Président

Larry FLANAGAN

Vice-président-e-s

Odile CORDELIER
Andreas KELLER
Trudy KERPERIEN
Dorte LANGE
Galina MERKULOVA
Branimir STRUKELJ



Boulevard Bischoffsheim, 15
1000 Bruxelles, Belgique
Tél. : +32 2 224 06 91/92
Fax : +32 2 224 06 94
secretariat@csee-etuce.org
<http://www.csee-etuce.org>

Directrice européenne
Susan FLOCKEN

Trésorière
Joan DONEGAN

ETUCE

Comité syndical européen de l'éducation
Région européenne de l'IE

Position du CSEE

L'Espace européen de l'éducation doit garantir des conditions de travail équitables

pour le personnel de la recherche

adopté par le Comité du CSEE les 15-16 novembre 2021

Informations générales

Le 30 septembre 2020, la Commission européenne a publié une communication intitulée [Un nouvel Espace européen pour la recherche \(EER\) et l'innovation](#). L'objectif de la Commission européenne est de synthétiser les objectifs atteints dans le cadre de l'Espace européen de la recherche (EER), de célébrer le 20^e anniversaire de sa création et de présenter 14 initiatives visant à augmenter les investissements dans la recherche et l'innovation, à synchroniser les niveaux de qualité de la science au sein de l'UE, à renforcer les relations entre la recherche et les industries et à garantir l'égalité entre les hommes et les femmes dans les secteurs de la recherche et du développement. La communication demande également d'accroître les investissements nationaux dans la recherche et le développement afin d'assurer la relance économique après la crise de la COVID-19.

Dans le cadre de cette initiative politique, la Commission européenne a annoncé la mise en place du « *Pacte pour la recherche et l'innovation en Europe* » (ci-après, le *Pacte*), qui permettra d'assurer le processus de gouvernance du nouvel EER, grâce à un dialogue régulier avec les États membres portant sur les priorités, la mise en œuvre des stratégies et le suivi des avancées en faveur de la réalisation des objectifs fixés. Comme l'explique la Commission européenne, ce Pacte permettra de consolider en un seul document les principes les plus pertinents pour l'EER, actuellement dispersés (exemple, la Charte européenne du chercheur, le Code de conduite européen pour l'intégrité en recherche, les conclusions du Conseil concernant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Espace européen de la recherche, la Déclaration de Bonn sur la liberté de la recherche scientifique).

Afin de préparer les recommandations du Conseil concernant le Pacte pour la recherche et l'innovation, la Commission européenne a lancé une [consultation publique](#) ouverte jusqu'au 13 mai 2021, demandant un avis à propos d'une [Feuille de route](#) expliquant la politique de la Commission européenne concernant une **proposition de recommandation du Conseil**, qui sera publiée au cours du troisième trimestre 2021.

Outre cela, le 28 mai 2021, le Conseil Compétitivité a adopté les [conclusions du Conseil « Approfondissement de l'Espace européen de la recherche : offrir aux chercheurs des carrières et des conditions de travail attrayantes et durables et faire de la circulation des cerveaux une réalité »](#).

La position ci-après présente le point de vue du CSEE, qui représente le personnel de l'éducation dans tous les secteurs de l'enseignement, notamment le personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche, dans 51 pays, concernant la [Feuille de route](#) de la Commission européenne et les [conclusions du Conseil](#) « *Approfondissement de l'Espace européen de la recherche : offrir aux chercheurs des carrières et des conditions de travail attrayantes et durables et faire de la circulation des cerveaux une réalité* ». La réponse, qui s'aligne sur la [Position du CSEE concernant un nouvel Espace européen pour la recherche et l'innovation](#), a fait l'objet d'une consultation avec le Comité permanent pour l'enseignement supérieur et la recherche (HERSC) et a été adoptée par le Bureau du CSEE le 3 novembre 2020.

1. Le rapport de l'OCDE publié en mai 2021 [Réduire la précarité des carrières dans la recherche universitaire](#) observe une accentuation de la **précarité** du personnel de la recherche dans les universités et les organismes de recherche publics, ayant une incidence négative sur la qualité de la recherche, le développement et l'innovation. En outre, la **pandémie de COVID-19** a réduit les perspectives de carrière des chercheur·euse·s post-doctoraux·ales et a eu un effet néfaste sur leur bien-être. Selon l'OCDE, les jeunes chercheur·euse·s en début de carrière sont plus exposé·e·s à la précarité et aux retombées négatives de la pandémie à cet égard. D'autre part, les femmes qui travaillent dans la recherche sont les premières touchées par cette situation et nombre d'entre elles abandonnent leur carrière à mi-parcours. Autre source de préoccupation, les disparités parmi le personnel de la recherche laissent supposer que seul·e·s les chercheur·euse·s issu·e·s de milieux privilégiés peuvent se permettre une « précarité prolongée ». Plusieurs études antérieures indiquent que la précarisation des chercheur·euse·s affecte la qualité de la recherche, dans la mesure où il·elle·s disposent de moins de temps pour conduire leurs recherches et produire des résultats novateurs à long terme. Au contraire, le personnel subit de fortes pressions pour publier des articles courts et en un temps limité. Il s'agit de problèmes importants, surtout lorsque l'on considère que le **dialogue social** a été affaibli ou était inexistant durant la crise de la COVID-19 dans plusieurs pays européens où les gouvernements ont dû prendre des mesures d'urgence.
2. Les organisations membres du CSEE ont récemment souligné dans leurs [discussions](#) que l'une des initiatives les plus importantes à prendre dans le cadre de la reprise post-COVID doit avoir pour objectif de restaurer un **dialogue social efficace** avec les syndicats de l'enseignement. Nous saluons le fait que le Conseil Compétitivité insiste sur « la tendance croissante [...] à la précarité du travail dans le monde universitaire, à la perte de talents et à la baisse de la sécurité de l'emploi dans de nombreux pays ». Si nous nous réjouissons de voir le Conseil avoir pour objectif d'**améliorer les conditions de travail** des chercheur·euse·s et de créer « des conditions de travail et d'emploi inclusives et favorables », nous regrettons toutefois que les conclusions du Conseil concernant le **développement des carrières et les conditions de travail des chercheur·euse·s** aient été adoptées sans consultation, ou presque, des syndicats européens et nationaux de la recherche, alors que ces questions relèvent du dialogue social et du travail des syndicats qui représentent le personnel de la recherche.
3. Nous nous opposons à un « espace de recherche unifié » qui ne respecterait pas les **structures nationales, les réglementations et les conventions collectives existantes** pour l'emploi des chercheur·euse·s, entre autres leurs conditions de travail, leurs statuts contractuels et leurs régimes de pension (subissant les effets de l'instrument [RESAVER](#)), qui relèvent de la compétence nationale et du **dialogue social** avec les syndicats de la recherche. Le CSEE estime que, si l'on souhaite mettre en place un nouvel Espace européen de la recherche (EER) véritablement équitable et inclusif, ce dernier doit être développé en coopération avec toutes les parties prenantes pertinentes concernées, à commencer par

la participation des chercheur·euse·s à la **gouvernance**. Le CSEE regrette l'absence de **dialogue social** avec les syndicats de la recherche pour le développement du nouvel EER.

4. Les principes que cherche à renforcer le Pacte pour la recherche et l'innovation, à savoir la liberté de la recherche scientifique, la poursuite de l'excellence, la valorisation socio-économique, l'égalité des genres, le libre accès, les conditions régissant les carrières des chercheur·euse·s, ainsi que les codes et autres chartes¹ mentionnés dans la Feuille de route, ont un impact direct sur **le travail quotidien et les conditions de travail** du personnel de la recherche. Nous rappelons que ces codes et chartes ont été développés en présence des syndicats européens et nationaux de la recherche. Raison pour laquelle nous demandons instamment à la Commission européenne de mentionner dans la *Proposition de recommandation du Conseil sur un Pacte pour la recherche et l'innovation* que chaque pays s'engage à impliquer les syndicats de la recherche dans toutes les décisions importantes concernant l'évolution future de l'EER et du Pacte. Nous demandons également que la mise en œuvre au niveau national, ainsi que le déploiement et le suivi des **stratégies nationales pour la recherche et l'innovation**, soient conformes aux codes et aux chartes, compte tenu de l'impact que peuvent avoir ces stratégies sur les conditions de travail du personnel de la recherche. Le travail de la Commission européenne qui consiste à fusionner ces différents codes et chartes en un seul Pacte pour la recherche et l'innovation doit respecter les cadres et accords nationaux et institutionnels existants, notamment les **conventions collectives relatives au développement des carrières du personnel de la recherche**, et protéger **l'autonomie institutionnelle et la liberté académique**, conformément à la *Recommandation des Nations unies concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur de 1997*, à l'article 13 de la *Charte des droits fondamentaux de l'UE*² et à la *Recommandation du Conseil de l'Europe 1762 (2006) concernant la liberté académique et l'autonomie des universités*.
5. Les syndicats représentant le personnel de la recherche estiment que pour renforcer la recherche et l'innovation en Europe, il est nécessaire de réaliser des **investissements publics durables dans la recherche publique, de respecter la liberté académique et la liberté de la recherche scientifique, de garantir l'égalité des genres, ainsi que des conditions de travail équitables, des salaires décents, des statuts contractuels permanents** pour le personnel de la recherche, y compris en début de carrière, et un **dialogue social efficace** avec les syndicats qui le représentent. La Commission européenne doit impliquer les syndicats de la recherche au niveau de la **gouvernance** européenne du Pacte et encourager les États membres de l'UE à assurer la participation des syndicats de la recherche dans le cadre de la gouvernance nationale des stratégies pour la recherche et l'innovation. Le CSEE demande à la Commission européenne de participer au développement d'une « **taxonomie des compétences du personnel de la recherche** ». Nous rappelons que le [rapport de l'OCDE « Réduire la précarité des carrières dans la recherche universitaire »](#) souligne que renforcer la **concurrence pour l'attribution des fonds de la recherche**, au lieu d'encourager la poursuite de résultats novateurs, ainsi que la **mobilité du personnel de la recherche et l'évaluation quantitative de la recherche**, a de sérieuses conséquences sur le statut contractuel et les conditions de travail du personnel et la qualité des recherches.

¹ Charte européenne du chercheur, Code de conduite européen pour l'intégrité en recherche, conclusions du Conseil concernant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Espace européen de la recherche, Déclaration de Bonn sur la liberté de la recherche scientifique.

² [Article 13 - Libertés des arts et des sciences | Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne \(europa.eu\)](#)

6. Selon nous, il est positif que le Conseil ait demandé aux États membres de **revoir les méthodes d'évaluation de la recherche**, afin qu'elles soient davantage axées sur la qualité, une revendication qui avait été émise par les syndicats de la recherche. Toutefois, les responsables politiques nationaux-ales doivent veiller à la participation effective des syndicats de la recherche dans le cadre de cette révision, dans la mesure où l'évaluation de la recherche a une incidence sur le statut contractuel, les conditions de travail et les salaires du personnel de la recherche. Nous demandons à la Commission européenne d'impliquer les syndicats de la recherche dans le suivi des perspectives de carrière au sein de la recherche et dans la mise en œuvre des conclusions du Conseil au niveau national. Nous saluons le fait que les conclusions du Conseil demandent de renforcer la veille stratégique sur les besoins en compétences, pouvant amener à l'élaboration de politiques pour les carrières du personnel de la recherche. À cet égard, l'OCDE confirme également le manque d'informations disponibles pour évaluer la précarisation de la recherche.

7. Le CSEE souligne que **l'égalité des genres** doit faire l'objet de dispositions prioritaires dans le Pacte, les femmes demeurant systématiquement sous-représentées dans le secteur de la recherche et de l'innovation en Europe. Les données de l'UE montrent que seulement 33,4 % des effectifs de la recherche sont des femmes et que les écarts entre elles et les hommes sont plus importants encore dans les filières STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques), où elles ne représentent que 21 % de l'ensemble du personnel. De même, [la répartition par sexe aux différents niveaux des carrières universitaires](#) montre que les femmes sont moins nombreuses que les hommes aux échelons supérieurs des carrières. Outre le fait qu'il s'agit d'un droit humain fondamental devant être respecté, l'égalité des genres au sein de la recherche, en particulier dans les disciplines STEM, est également reconnue comme un facteur crucial pour garantir la haute qualité de la recherche et de l'innovation. Le CSEE souligne qu'il n'est pas suffisant de mettre uniquement l'accent sur l'importance de l'égalité des genres au sein de l'EER. La Commission européenne devrait, en effet, également présenter des mesures concrètes et ciblées pour lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans la recherche et les filières STEM. Raison pour laquelle, le CSEE souligne la nécessité de prévoir des initiatives ciblées pour garantir l'égalité des genres dans ce secteur, notamment des mesures financières de soutien basées sur les données les plus récentes et définies en collaboration avec les syndicats de la recherche.

8. La crise de la COVID-19 a eu des répercussions négatives pour le personnel et la recherche, tant dans le secteur public que privé. Les syndicats ont âprement négocié avec les employeurs pour que les recherches menées à distance durant le confinement soient reconnues comme du *travail*, mais, malgré cela, un grand nombre de chercheur-euse-s ont été licencié-e-s ou menacé-e-s de chômage. La pandémie ayant imposé la fermeture de nombreux laboratoires de recherche et empêché le travail sur le terrain, les avancées scientifiques ont souvent été retardées en raison de la dégradation des conditions de travail du personnel de la recherche et de la précarisation du secteur. Les organisations membres du CSEE se disent inquiètes pour les chercheur-euse-s dont les employeurs n'autorisent pas le travail à distance durant la pandémie et pour ceux et celles dont les **conditions de santé et de sécurité** sur leur lieu de travail ne sont pas garanties. Le CSEE souligne aussi la situation difficile des chercheur-euse-s qui ont combiné activités de recherche et enseignement universitaire durant la pandémie, qui n'ont pas pu maintenir un équilibre acceptable entre leur vie privée et leur vie professionnelle et qui présentent des symptômes de détresse mentale en raison de la charge de travail supplémentaire amenée par l'enseignement en ligne et hybride. Les stratégies nationales pour la recherche et l'innovation ne peuvent pas réussir lorsque le personnel de la recherche est confronté à de telles difficultés, si l'on considère leurs effets négatifs sur la qualité de la recherche et le bien-être, la créativité et les capacités d'innovation des effectifs. Raison pour laquelle le *Pacte pour la recherche et l'innovation* doit soutenir la

relance de l'Europe d'un point de vue social et garantir des conditions de travail de qualité pour le personnel de la recherche. Afin d'assurer une « **mobilité** géographique, intersectorielle et interdisciplinaire adéquate du personnel de la recherche », les gouvernements doivent absolument accorder la priorité à la santé et la sécurité des chercheur-euse-s et leur garantir de bonnes conditions de travail, notamment dans le contexte de la crise de la COVID-19. Par ailleurs, cette plus grande mobilité ne doit pas contribuer à accroître la précarisation du secteur. Nous saluons le fait que les conclusions du Conseil soulèvent la question des « déséquilibres dans les flux de chercheurs et la circulation des cerveaux », mais nous regrettons que ce document n'encourage pas les États membres à améliorer les **salaires du personnel de la recherche**.

9. Il est essentiel de garantir un **investissement public** dans la recherche publique sociétale lors de la définition des réformes et des priorités financières visant à accélérer les transitions écologique et numérique au sein de la recherche et de l'innovation. Le sous-investissement du secteur public, les orientations commerciales, la pression croissante des réformes pour aligner les résultats des recherches et la gouvernance des universités sur les besoins des entreprises, de même que les incitants financiers qui orientent les recherches et les financements en fonction des priorités des entreprises, sont autant de facteurs qui entravent la liberté des chercheur-euse-s de mener des recherches ambitieuses, potentiellement pionnières et sans ingérence. Ces politiques étriquées ne respectent pas les codes et chartes en lien avec le personnel et l'intégrité de la recherche, notamment la Stratégie européenne de ressources humaines pour les chercheurs, et risquent d'affaiblir la compétitivité de l'EER et de l'Union européenne en tant que telle. Un budget public durable permet de renforcer la capacité des universités, en tant qu'entités collégiales, à promouvoir la **recherche fondamentale indépendante** dans des domaines tels que la santé, l'environnement et les sciences sociales, offrant des avantages à court et long terme pour la société et l'économie. Il est essentiel que le Pacte garantisse un investissement public durable pour la recherche publique, la liberté académique, la liberté de la connaissance et de la recherche, la liberté d'expression et l'autonomie institutionnelle. Nous soulignons que l'EER ne sera jamais compétitif au niveau international si les universités et les centres de recherche n'ont pas accès à des fonds publics suffisants, prévisibles et durables, qui respectent l'autonomie institutionnelle et la liberté académique, et permettant de prendre des risques et de viser des résultats innovants dans la recherche.
10. Le *Pacte pour la recherche et l'innovation* doit garantir qu'au moins 5 % du budget public national pour la recherche et le développement soit alloué à des programmes de l'UE et que les partenariats européens d'ici 2030 ne réduisent pas leurs investissements nationaux dans la recherche publique. Les objectifs de l'EER et du Pacte pour la recherche et l'innovation qui y est associé ne devraient pas encourager un « marché unique de la recherche et de l'innovation », dans la mesure où une telle politique conviendrait uniquement à la production rapide d'améliorations incrémentales, transformerait totalement la recherche en une marchandise et entraverait toute recherche fondamentale ambitieuse dont dépend la compétitivité à long terme de l'EER et de l'Union européenne. Nous nous opposons au principe selon lequel la politique de la Commission européenne encourage davantage les **partenariats entre les entreprises et la recherche** et envisage d'asseoir l'EER sur le « financement durable » des entreprises. Seuls les financements et les subventions publics peuvent être des sources d'investissement durable, vu que les entreprises agissent en fonction de leurs intérêts commerciaux en constante évolution. Le CSEE craint que ce type de politique encourage davantage encore **la marchandisation et la commercialisation** de l'enseignement supérieur et de la recherche, au lieu de respecter la liberté académique du personnel de la recherche et l'autonomie des universités, et de promouvoir la recherche

