

La pension des professeurs d'université : intérêts de corporation ou conditions d'une fonction sociale ?

Comme beaucoup d'autres citoyens, les professeurs d'université sont touchés par les actuelles mesures d'économies : la carrière nécessaire pour atteindre une pension complète passerait de 22,5 à 36 années de fonction ; et cette pension serait calculée sur la moyenne des rémunérations des 10 dernières années, et non plus des 5 dernières – ce qui la diminuerait d'environ 360 euros bruts par mois¹.

Ces mesures visent à répartir plus ou moins équitablement les économies entre les différentes catégories professionnelles, tout en visant surtout celles qui bénéficient d'un statut privilégié. Les réactions défensives des professeurs d'université peuvent alors paraître une protestation corporatiste parmi d'autres : ils ne sont pas plus désintéressés que les membres des autres catégories socio-professionnelles et défendent, comme les autres, ce qu'ils considèrent comme leur intérêt légitime.

Résumons ici les justifications les plus fréquentes pour ou contre le maintien, en matière de pension, d'une durée de carrière plus courte et d'une base de calcul plus favorable que pour d'autres catégories socio-professionnelles.

Qu'est-ce qui justifie une carrière plus courte qu'ailleurs ? C'est qu'on ne peut commencer une carrière de professeur que très tard, au terme d'un long et dur parcours de formation et de sélection : les études les plus poussées (3^e cycle, doctorat, post-doc...) ; des épreuves particulièrement lourdes (notamment la réalisation d'une thèse) ; une compétition de plus en plus sévère et internationale sur le plan de la recherche et des publications ; une évaluation pédagogique plus exigeante. Ceci explique que moins de 20% des académiques accèdent à ce statut avant 35 ans, et 40% doivent même attendre après 40 ans. *Pratiquement plus personne ne pourra plus* totaliser les 36 années que demande une pension complète .

Par ailleurs, qu'est-ce qui justifie un régime de pension plus favorable que celui d'autres agents de la fonction publique ? On peut avancer deux éléments. D'abord, les 15 ou 20 années très exigeantes précédant le début de carrière sont marquées d'incertitudes, jalonnées de sélections aux résultats incertains, souvent faites de statuts et de contrats temporaires. Pour que des jeunes persévèrent dans un parcours aussi difficile, il faut qu'ils puissent espérer à terme des conditions qui le compensent. Second élément : contrairement à ce que beaucoup imaginent, le métier de professeur ne consiste pas uniquement à donner des cours et à faire passer des examens. Non seulement un enseignant universitaire mène des tâches de recherche (et d'expertise au service de la société), au moins aussi importantes que ses cours et ses directions de travaux d'étudiants; mais il est en même temps engagé dans des fonctions d'organisation et de gestion (de facultés, instituts, départements, labos ou centres de recherche notamment) dans un contexte de plus en plus concurrentiel (lancer et gérer les projets, attirer étudiants et chercheurs, trouver les contrats et fonds de recherche...) ; tâches qui valent bien celles d'autres professionnels généralement beaucoup mieux rémunérés (cadres du privé, professions libérales, hauts fonctionnaires...).

¹ Si a = salaire mensuel 5 ans avant la pension, et 600 euros (environ) l'augmentation triennale, alors la pension (complète) est aujourd'hui $75\% (a + 240/360/480)$ (selon la date des triennales) . Désormais, ce serait $75\% (a - 240/ - 120/ + 0)$; la différence est dans chaque cas $(75\% \times 480) = 360$ euros bruts par mois (calcul GS, sans autre garantie !)

Les arguments opposés, maintenant : d'abord, les professeurs d'université n'en restent pas moins privilégiés par rapport à la majorité de la population ; surtout, ils sont particulièrement bien protégés dès qu'ils sont nommés ; de plus certains d'entre eux (lorsque leur discipline le permet) complètent leurs activités universitaires par d'autres activités professionnelles fort rentables (même si celles-ci sont utiles au maintien de leur niveau de compétence) . Ensuite, les autres catégories professionnelles ont également des arguments à faire valoir en leur propre faveur ; et il faut bien que chacun fasse un effort pour assurer l'avenir du système de pension, etc.

Les arguments se répondent les uns aux autres, et ils ne seront jamais impartiaux. Mais ce qu'on voudrait expliquer ici, c'est que les conditions de travail, de revenus et de pension des professeurs d'université dépassent leurs seuls intérêts particuliers. Ils concernent l'avenir même de l'université et de la fonction des professeurs d'université dans et pour la société.² Les mesures concernant notamment leur pension ont donc une portée sociétale qui est largement occultée dans les débats en cours. C'est l'occasion de le rappeler brièvement.

Le premier enjeu sociétal, déjà souligné à plusieurs reprises, est celui de la **qualité de l'enseignement et de la recherche universitaires**. Elle dépend directement de la qualité du recrutement des professeurs d'université, et de leur motivation à approfondir leurs propres connaissances et à développer durablement la recherche collective au sein des laboratoires et centres de recherche où travaillent la plupart des meilleurs chercheurs du pays. Or, les nouvelles mesures mettent clairement ces conditions en péril car elles portent un coup très dur à l'attrait pour la profession, et même à son accès pour certains des profils les plus intéressants.

En effet, pour atteindre l'ancienneté de 36 ans qui permettra une pension complète, il faudrait d'abord avoir eu un parcours scolaire et universitaire précoce et absolument sans accident, mais aussi bénéficier de circonstances exceptionnellement favorables (ouvertures de postes dans sa spécialité, victoire sur les concurrents et nomination dès le premier essai ...). Toutes sortes d'éléments de parcours deviennent alors des handicaps : l'expérience professionnelle en dehors de l'université, l'acquisition de plusieurs diplômes d'études de second cycle, les expériences de volontariat et/ou séjours dans des pays étrangers au début de l'âge adulte, les contrats de recherche hors université, sans parler des interruptions de travail pour raisons familiales ou de santé, ou simplement une scolarité bousculée durant le secondaire en raison d'un tempérament et d'une intelligence trop originaux. La perspective d'une carrière complète sera barrée à toutes celles et tous ceux aux parcours ainsi diversifiés – et pourtant ce sont les plus nombreux et, parfois, les meilleurs ! De plus, comme toujours, ce sont les femmes qui seront le plus systématiquement touchées, alors qu'elles sont déjà en proportion scandaleusement inférieure aux hommes parmi les académiques. Car l'âge normal de la maternité se situe précisément au moment où une aspirante professeur ne peut s'accorder aucune pause dans le cursus qui nourrira son dossier de candidature : entre une thèse ou un séjour post-doctoral et un enfant, plus que jamais il faudra choisir.

Ajoutée aux autres mesures de réduction de la pension, cette exigence d'ancienneté contribuera donc à inciter une grande partie des meilleurs candidats et des « vocations tardives » à faire carrière hors de l'université ou sous des cieux plus cléments, où les conditions d'accès aux avantages de la fonction sont moins irréalistes. Elle risque même de provoquer, dès les prochaines années, davantage de départ d'excellents professeurs

² Avec des nuances, on pourrait d'ailleurs tenir un raisonnement analogue pour ce qui concerne notamment les médecins et les enjeux de santé, les magistrats et les avocats et les enjeux de justice, les fonctionnaires et les enjeux d'administration de l'Etat.

actuellement en fonction vers d'autres métiers plus attractifs. En tous cas, la qualité du recrutement diminuera inexorablement au fil des ans.

Voici plus d'un siècle, Max Weber soulignait déjà que l'imperfection et la complexité des processus de décision collective conduisaient à ce que certains des meilleurs éléments se trouvent écartés de l'université tandis que d'autres, parfois moins bons, y trouvaient place. Il n'est pas sûr que les choses se soient améliorées depuis lors ; mais il est à peu près certain qu'avec les mesures prises, elles vont empirer. Avec les conséquences que l'on devine tant sur la recherche que sur l'enseignement universitaires, et donc sur le niveau général des compétences scientifiques et techniques au sein de la société.

Mais il y a à ces mesures un second enjeu sociétal, plus difficile à cerner, mais non moins important : **l'autonomie intellectuelle, idéologique et économique du monde académique**. Les professeurs d'université représentent un corps de professionnels protégés, spécialistes le plus souvent à temps plein, qui sont en gros assurés d'une carrière stable dans leur métier. Ils bénéficient d'une rémunération fixe et d'une retraite confortable. Mais ces avantages ne sont pas attribués de façon arbitraire. D'abord, la sélection et l'avancement dépendent de critères objectifs, et qui vérifient l'investissement dans la fonction : ancienneté, publications, charge et qualité de l'enseignement (désormais évalué également par les étudiants), responsabilités institutionnelles assumées... Surtout, ces privilèges des agents de l'institution universitaire ont pour but de protéger les professeurs, et à travers eux l'enseignement et la recherche universitaires dont ils ont la responsabilité, tant de l'arbitraire interne à l'université que des pressions extérieures diverses, notamment politiques, économiques et idéologiques. Sans ces conditions, les professeurs d'université seraient économiquement et statutairement plus fragiles, et par conséquent trop sensibles et perméables à ces influences. Dans une large mesure, l'indépendance d'esprit, le courage intellectuel, l'impartialité et l'intégrité morale des professeurs d'université – exigences d'autant plus nécessaires que les temps sont durs et agités – ne sont possibles que sur le socle d'un statut solide. Les « privilèges corporatistes » visent donc d'abord à garantir les conditions d'une pensée et d'une science libres et critiques au bénéfice de l'ensemble de la société. Certes, il est normal et légitime que les pouvoirs publics et les acteurs économiques, sociaux et culturels exigent de l'université qu'elle prenne en compte leurs attentes, et qu'elle collabore à des objectifs d'intérêt général ; mais l'université doit être assurée d'une autonomie relative, et conserver la capacité d'adresser sans crainte des analyses critiques ou embarrassantes, des demandes, des interpellations et des critiques à ces différents pouvoirs, comme de déterminer de façon autonome des critères d'investissement et des priorités propres à sa mission scientifique.

Si le statut des professeurs, enviable sous plusieurs aspects, a pour justification de garantir cette autonomie critique de l'université dont ils sont les premiers responsables, alors le maintien de ce statut n'est justifié que pour autant que ceux qui en bénéficient se sentent tenus de remplir pleinement, avec intégrité et indépendance d'esprit, leurs missions académiques et scientifiques, et d'assumer ainsi leur fonction sociétale particulière. La priorité qu'ils doivent donner à ces responsabilités est la contrepartie obligée de la robustesse de leur statut et des avantages matériels et symboliques qui en découlent. Et à chaque étape dans la consolidation de leur carrière, l'exigence d'autonomie croît d'un cran. Dans les circonstances actuelles, les académiques, qui ne sont par eux-mêmes ni plus ni moins vertueux ou courageux que les autres professionnels et responsables institutionnels publics et privés, ne peuvent donc défendre leurs avantages que dans la claire conscience de l'exigence qui s'impose à eux. Avec la nécessité d'un recrutement de qualité, cette exigence de responsabilité et d'autonomie intellectuelle est la seule justification non corporatiste de leurs protestations.

Ce qui est en jeu, c'est donc bien plus que les avantages, qu'on peut juger plus ou moins légitimes, d'une catégorie professionnelles: c'est la nature du contrat entre ce corps professionnel et la société, une société qui le protège pour qu'il puisse assurer sa fonction avec compétence et autonomie. Mais affirmer cela ne suffit pas ; sans réalisation concrète de cette réciprocité, l'argumentation des professeurs d'université ne serait qu'une grossière ruse intellectuelle pour faire passer leur intérêt particulier pour l'intérêt général.

Si « gouverner c'est prévoir », c'est dans cette direction qu'il faut aujourd'hui s'engager ; et donc repenser, en tenant compte des ressources disponibles, le contrat entre les professeurs d'université et la société, c'est-à-dire à la fois le haut niveau d'exigences qu'ils ont à remplir et les conditions professionnelles et financières qui en découlent pour eux

Luc Van Campenhoudt

Professeur FUSL et UCL

Président du Corps académique des FUSL

Avec la collaboration de **Guillaume de Stexhe**

Professeur FUSL

5 janvier 2012