doctorants des projets collectifs et mettre en place des moyens d'échanges entre chercheurs rattachés et doctorants travaillant sur des sujets ou des problématiques similaires. Par la même occasion, sans être à proprement parler financés, ces doctorants pourraient peut-être bénéficier d'un soutien matériel minimal sous la forme d'accès à des équipements tels que photocopieuses, téléphone, ordinateurs.
L'intégration des doctorants à l'activité de recherche pourrait également passer par une formation spécifique visant précisément à les initier aux mécanismes de la recherche publique. Ils apprennent en effet de façon individuelle, et souvent à leurs dépens, tout un ensemble de savoirs (gestion de budgets, construction d'un budget pour répondre à un appel d'offre, identification des différents laboratoires et équipes d'accueil, etc.) qui devraient être socialisés et non pas, comme bien d'autres aspects de leur position de candidats à un métier de la science politique, une source d'inégalités individuelles.

Table Ronde 3 : Recrutements et concours.

notamment à ce qui clôt pour certains une autre carrière, beaucoup plus précaire, où les passages de statuts en statuts sont nombreux, où les difficultés matérielles en particulier sont nombreuses (comme on a pu le voir lors de la table ronde précédente). Il s'agit donc du concours de recrutement des maîtres de conférence en science politique.
La situation générale est extrêmement difficile pour les candidats. Le nombre de postes proposés chaque année, s'il a un peu augmenté ces dernières années, reste très faible, que ce soit par rapport au nombre de candidats, ou que ce soit par rapport aux enseignements possibles en science politique. On a une dizaine de postes universitaires (si l'on enlève les postes pourvus à la mutation) pour à peu près 10 fois plus de candidats.
Ce déficit structurant de postes est pour beaucoup dans les problèmes que rencontrent les candidats. Il faut donc ici parler des questions liées à la candidabilité. En effet, la possibilité d'être auditionné et plus encore recruté semble dépendre de deux conditions. Soit il faut avoir soutenu sa thèse dans l'université qui recrute (cela renvoie donc au localisme), soit dans des recrutements qui apparaissent plus ouverts pour différentes raisons, être issus de Paris I ou de l'IEP Paris. Le localisme n'est pas seulement l'affaire des universités de province, les recrutements locaux existent aussi à Paris. Lorsqu'il n'y a pas de recrutement local, les commissions de spécialistes ne semblent pouvoir penser qu'aux candidats issus de ces deux institutions. Il n'est pas question ici de mettre en doute la qualité des dossiers de ces candidats, ni de nier que ces deux institutions produisent un nombre important de docteurs, issus au départ de toute la France. Mais il reste que des candidats de province n'ont que peu de fois l'occasion de manifester leur valeur lors des auditions. On voit là toute la difficulté pour un candidat de province d'être auditionné dans une autre université de province. Et du coup, ce phénomène contribue à renforcer les pratiques localistes : comme un candidat de province n'a que peu de chance d'être auditionné (et donc recruté) à l'extérieur, un recrutement local semble être alors la seule solution pour tirer d'affaire le candidat..

C'est pourquoi, depuis plusieurs années, l'ANCMSP défend l'idée d'un concours national de recrutement des MDC qui pourrait contrarier ces tendances inégalitaires.
Pour essayer de dessiner les contours de ce concours national, dont les modalités restent à imaginer et définir, on peut retenir une ou deux lignes directrices.
Ce concours de recrutement pourrait comporter deux ou trois épreuves : en particulier, une épreuve orale et une épreuve écrite, qui pourrait être une épreuve sur travaux. Cette épreuve écrite doit permettre de ne pas mesurer, lors du recrutement, seulement les qualités orales du candidat : il faut rétablir un certain équilibre entre les qualités orales et écrites. Rédaction d'un article en deux ou trois semaines sur un sujet tiré au sort dans la spécialité du candidat ? réflexions sur le lancement d'une enquête de terrain... Tout ici peut être imaginé...
Les candidats reçus seraient ensuite classés par les universités qui ont demandé un poste, avec cependant l'obligation de donner un poste à tous les candidats reçus.

Pour autant, et en espérant que les débats d'aujourd'hui permettront de tendre vers cette solution, il faut aussi revenir sur un certain nombre d'aménagements qui semblent faciles à mettre en œuvre rapidement.
1- Dissocier les procédures de recrutement de MDC de la procédure des mutations.
Chaque année, certains postes ouverts au concours sont pourvus à la mutation. Cette année, c'était le cas à Lille et à Paris I. Cette procédure ne satisfait personne, ni les candidats, ni les titulaires. *L'ANCMSP demande que la procédure des mutations soient effectuée avant celle de la procédure de recrutement.*
Ceci aurait au moins deux avantages : 1) une économie pour les candidats au recrutement, qui se trouvent ainsi dispensés d'envoyer un dossier de candidature (sans oublier l'économie pour les établissement qui reçoivent, trient et accusent réception de ce courrier) ; 2) aux commissions de réfléchir sereinement à ce recrutement en fonction de leurs besoins et opportunités de candidats. Soit l'affaire est entendue de longue date, et il n'y a pas lieu d'entretenir le suspens jusqu'à la réception des 85 dossiers de recrutement qui ne seront pas lus. Soit il s'agit d'un coup de théâtre, issu de tractations des plus malsaines, et c'est fort dommage.
Enfin, ce découplage permettrait de ne pas renforcer les effets d'affichage ministériels. Si le nombre de postes est en légère augmentation chaque année depuis deux ou trois ans, il reste très inférieur aux besoins et comprend régulièrement 10 ou 20% de postes pourvus à la mutation.

2- Informer les candidats sur un certain nombre de points :

- L'ANCMSP demande que soit indiquée sur la convocation à l'audition, la liste des membres de la commission de la commission de spécialistes, ne serait-ce

que pour savoir s'il va se retrouver face à 8 ou 20 personnes. C'est un petit effort qui est important pour l'ensemble des candidats : savoir qui on a en face de soi est la moindre des choses.
Les membres de la commission présents durant l'audition devraient pouvoir être repérés par les candidats. Certains se présentent oralement (c'est le cas au CNRS mais la commission d'audition ne comporte que 4 personnes), d'autres disposent un carton avec leur nom devant eux (ce fut le cas à Amiens). Mais la plupart du temps, les membres restent dans l'anonymat, sans que cet anonymat ne se justifie. Il est possible d'imaginer que la pratique d'Amiens des petits cartons se généralisent l'année prochaine.

- Il est dommage que trop souvent encore, la convocation reste énigmatique sur les modalités de l'audition. Il est souhaitable que les attentes formelles de la commission soient exprimées. Il ne s'agit pas d'homogénéiser à l'extrême les auditions, mais au contraire de favoriser la meilleure présentation possible du candidat : il ne doit pas y avoir de malentendu sur ce que l'audition veut dire et ce que la commission de spécialistes attend du candidat
(l'ANCMSP demande à ce que le candidat reçoive une convocation lui précisant le temps dont il dispose (ce qui peut varier de 5 à 15 minutes selon les commissions) et ce qu'il doit présenter. Dans le même ordre d'idées, si le poste proposé a été défini par un profil particulier, ce dernier devrait être indiqué. Ce n'est pas la même chose si le candidat doit présenter sa thèse, ses travaux annexes ou ses enseignements et s'il existe des besoins particuliers par rapport auxquels le candidat peut valoriser tel ou tel aspect de ses expériences et travaux.)

Si les établissements n'hésitent pas à envoyer des courriers pour signaler la bonne réception du dossier ou pour indiquer qu'il manque tel ou tel document, ils devraient avertir le candidat rapidement du refus ou de l'acceptation de sa candidature pour l'audition. L'ANCMSP demande que tous les candidats (surtout ceux qui ne sont pas auditionnés) soient prévenus le plus rapidement possible de leur sort, et non pas plusieurs semaines après la campagne de recrutement.

3- Les auditions et le travail des commissions

Nous rejoignons ici les préoccupations des enseignants exprimées dans leur pétition : les délais sont très courts entre la sélection des candidats auditionnés et l'audition elle-même, ce qui nuit à une étude attentive des dossiers envoyés dans l'urgence par les candidats. D'ailleurs, sans que ce lien soit mécanique ni déterminant, une longue période d'examen des dossiers, comme cela a pu être le cas cette année à Versailles St-Quentin, semble avoir favorisé des auditions intéressantes d'un point de vue scientifique.
De plus, si les commissions disposaient de plus de temps, il serait tout à fait possible d'étoffer le dossier. En effet, le dossier de présélection contient actuellement un CV, un résumé de thèse et le rapport de soutenance. Lorsque l'on sait les modalités très différenciées de constitution des jurys et de rédaction des rapports de thèse, les pièces du dossier peuvent paraître à la fois inégales et très insuffisantes pour choisir qui sera auditionné pour un poste d'enseignant-chercheur en science politique. Un ou deux articles joints permettrait aux rapporteurs d'affiner leur connaissance des candidats.

Fin de la procédure...
L'audition terminée, il est légitime que le candidat soit rapidement fixé sur son sort ! C'est pourquoi il serait souhaitable qu'à l'issue du classement, un ou plusieurs membres des commissions soient chargés d'appeler les candidats pour les informer de leur sort. Ceci doit être fait pour l'ensemble des candidats, pas simplement pour les classés.

Le candidat malheureux sait qu'il peut retenter sa chance l'année suivante. La procédure lui a déjà coûté quelques milliers de francs. *C'est pourquoi l'ANCMSP demande aux rapporteurs des commissions de veiller à ce que les travaux des candidats leur soient renvoyés dans les plus brefs délais* (après on oublie, l'université est fermée...). Certains établissements renvoient même le dossier, ce qui n'est pas inutile lorsque l'on participe à nouveau à la campagne de recrutement l'année suivante, certaines photocopies du dossier pouvant resservir (il n'y a pas de petites économies).

Voilà rapidement exposé l'état de nos réflexions sur la question du concours. D'autres problèmes existent mais il était important ici de pointer les principaux dysfonctionnements de cette procédure. Ceci pour poursuivre la réflexion non seulement sur les aménagements évoqués, mais aussi sur la mise en place d'un véritable concours national de recrutement, qui est encore à imaginer...

Table Ronde 4: La condition des doctorant(e)s et des docteur(e)s à l'étranger

Certains discours un peu convenus dans la profession encouragent les étudiants ou les docteurs à s'expatrier pour une durée plus ou moins longue. Ces départs peuvent être motivés par des raisons de terrain, d'impérieux besoins en bibliographie introuvable en France ou encore afin de renforcer des réseaux d'échanges entre universités ou centres de recherches. Toutes ces motivations légitimes peuvent correspondre aux envies des candidats au départ et aux intérêts de ceux qui les soutiennent dans leurs démarches. Toutefois, il est intéressant de regarder froidement la réalité des conditions offertes aux expatriés de la recherche, autant dans les centres de recherche à l'étranger qu'au moment du retour en France. De nombreux jeunes politistes aimeraient avoir des expériences à l'étranger, pour preuve la 'jeunesse" des participants à l'ECPR remarquée par de nombreux collègues étrangers. On ne doit pas oublier sous peine d'enchanter la situation de ces chercheurs que certaines de ces bourses pour l'étranger rattraent des candidats qui n'ont plus de financement en France et choisissent ce départ de manière obligé. Cette fois, ces bourses sont perçues comme des pis aller et expliquent le peu d'enthousiasme de ces candidats à être totalement dynamiques.

Si la professionnalisation du métier de chercheur commençait dès le DEA avec un financement et un statut, il y aurait moins de situations flottantes qui conduisent certains candidats à partir en se considérant exilé.
L'intérêt est ici de présenter quelques éléments pour que ces expériences à l'étranger ne soient pas une simple décoration pour agrémenter un CV ou pire le desservir.
Il faut savoir que les départs à l'étranger sont parfois coûteux. Nous ne parlerons pas du coût humain (rupture plus ou moins voulue avec le milieu d'origine), ceci relève du coût psychologique qu'il est difficile de quantifier ou d'analyser et nous ne nous hasarderons pas dans cette voie. Mais le coût professionnel est certain. Partir et découvrir d'autres horizons a pour risque de se faire oublier. Oubli qui peut se payer très cher au moment des recrutements. Il faut impérativement que les directeurs de thèse et de laboratoire pensent la réinsertion ou même les moyens de ne pas désinsérer ces expatriés. Il peut y avoir, sans stratégie maligne, une sorte de confort à considérer ces individus partis comme des exotiques ou des outsiders qui d'ailleurs s'entendent dire que leurs réseaux à l'étranger leur permettent de vivre de leur art à l'étranger, tout en sachant que sauf quelque cas brillants, peu de docteurs français ont des chances de s'insérer dans des universités à l'étranger. L'outsider est donc perdan sur les deux plans. Autant il est intéressant de soutenir le départ de ces candidats, autant il est souhaitable de penser leur réinsertion en France. D'autant plus, que les étrangers à bon droit soulignent le faible nombre de candidats étrangers recrutés en France. Cette « exportation » de thésards ne peut se faire que dans des conditions d'échanges réciproques. Mais le danger est surtout celui de la perte humaine.... C'est-à-dire que les outsiders demeurent longtemps des outsiders du jeu, avant, pour certains, de devenir des hors jeu alors qu'ils n'ont pas démérité; qu'ils ont publié à l'étranger, construit des réseaux et parfois sacrifié une part de leur vie personnelle...Cette peur de perte de chances reste dans l'esprit de nombreux candidats qui, du coup, choisissent parfois de ne pas partir. Cette situation entraîne un paradoxe entre le discours d'ouverture et de promotion des échanges et celui que tout individu avisé doit donner aux candidats.
Pour les bourses à l'étranger
D'une part, il faut savoir que les candidats au départ sont pour la plupart sans couverture sociale, du moins ceux qui ont terminé leur thèse, et de toute manière, ce genre de financement n'ouvre de droits ni au chômage, ni à la retraite, ni même à une quelconque reconnaissance dans les ANPE, qui considèrent ce genre d'expérience comme une expérience touristique. D'autre part, on peut être étonné de lire dans certains formulaires de bourses (Lavoisier par exemple) que si le montant n'est pas suffisant pour mener des recherches et vivre, on peut solliciter le soutien de la famille. Cette considération reste étrange : elle méconnaît l'égalité des chances et sous-entend que le candidat au départ doit chercher un mécénat privé, voire familial à un âge souvent avancé. Ce point de vue est particulièrement révélateur de la conception des recherches à l'étranger, réservées à une jeunesse dorée ou encore considérées comme un loisir. Par ailleurs, certains candidats partent avec leurs conjoint(e)s et leurs enfants : cette précarité touche alors une famille qui n'a pour seul tort que d'avoir un membre qui a choisi la profession de chercheur.
Nos collègues anglo-saxons ont un rapport différent avec les financements réservés aux étudiants et aux jeunes chercheurs : pour eux, la recherche est une profession qui doit faire vivre celui qui la pratique, et leur succès dans l'obtention de bourses provient essentiellement d'une formation à la recherche... de financements. Bref, pour eux, financer des recherches, y compris à l'étranger, fait partie de la formation des chercheurs. Ce point mériterait d'être amélioré car nous continuerons à bricoler pendant que les jeunes doctorants et docteurs étrangers réussiront professionnellement à monter des dossiers. Pour construire une égalité des chances entre les candidats français et les candidats étrangers, il faut faire entrer très tôt dans la formation – DEA – une initiation à la recherche de fonds pour que cette professionnalisation ne soit pas réservée à une minorité initiée. Par ailleurs, l'idéal méritocratique devrait laisser penser que la recherche n'est pas un luxe mais fait partie d'une formation professionnelle et doit donc être rémunérée en tant que tel.
Les instituts français de recherche à l'étranger
Là encore, des situations très diversifiées existent, et dans tous les cas, on ne peut dénier le militantisme des directeurs de ces centres à l'étranger. Pour autant, on doit relever le manque de moyens de ces instituts et le fait que les post-docs ne travaillent pas nécessairement dans de bonnes conditions. Parfois, le seul fait d'avoir une salle de travail ou des ordinateurs aux performances moyennes a été le résultat de longues années de négociations. Si on veut soutenir le départ vers ces centres qui peuvent constituer des lieux de visibilité pour la recherche française, il faut rappeler que partir à l'étranger, c'est y vivre et y travailler, et qu'il faut alors accorder de réels moyens aux chercheurs doctorants ou docteurs.

DÉCEMBRE NOIR DANS LE FAR WEST DE LA SCIENCE POLITIQUE...

Cette fin de XXème siècle à Rennes a rappelé que l'ouverture d'un concours de Maître de Conférences, loin d'être régi par de strictes règles d'égalité des candidats et de transparence du recrutement, reste encore dans l'esprit de certains une occasion de jouer de leur pouvoir. Plus encore, ce poste de maître de conférence ouvert en seconde session en automne, symbolise nombre d'errements qui ont été dénoncés depuis la naissance de l'ANCMSP. Grâce à la liste internet ANCMSP, nous avons eu au moins la satisfaction de suivre ce feuilleton de disparition, de réapparition et de fléchage de poste *in vivo* (ou pour être branché *in life*). Le poste étant ouvert et publié au JO, les candidats ont envoyé leurs dossiers sans savoir que ce poste était un poste fantôme. Le président de la commission avait, quant à lui, réfléchi et organisé une mutation. Cette pratique n'est pas en soi répréhensible puisque, malheureusement, tous les ans des postes disparaissent à l'occasion de mutations. Toutefois, les autres membres de la commission

n'avaient pas tous été informés de cette décision. Parallèlement, les dossiers de candidature étaient inaccessibles. Lors de la première réunion, la mutation a été refusée par la majorité des membres de cette commission ce qui a décidé le président de la commission à fermer le poste. Cette attitude déniait à la fois la volonté de la majorité et l'égalité des candidats. Ces derniers ont eu le plaisir de savoir que leurs dossiers ne seraient pas ouverts et qu'ils n'avaient qu'à continuer à pointer à l'ANPE ou à vivoter de contrats précaires. Les pressions des membres de la commission de spécialistes de Rennes, de l'AECSP et de l'ANCMSP auprès de la présidence eurent pour effet de rouvrir le poste.

La bonne nouvelle a été de courte durée : prise par le temps, la commission pense judicieux de flécher inopinément le poste en relations internationales alors qu'au JO il n'était pas profilé. On est ainsi passé d'une envie de philosophie politique (mutation) à autre en RI en moins d'un mois... ce qui laisse songeur sur la définition des besoins en termes d'enseignements et de recherche ! Le président de la commission prend l'initiative de prévenir les candidats par téléphone, en leur signifiant que certains d'entre eux « non, vraiment n'avaient pas le profil de l'emploi... », mais légalement, tous les candidats étaient convoqués. Résultat, à peine une semaine avant les auditions, les candidats passent du soulagement de la réouverture du poste, à l'amertume de le savoir profilé, c'est-à-dire le refermant pour une majorité des candidats. Rappelons, détail pécuniaire, que certains candidats résidant à l'étranger, avaient déjà pris un billet pour la France et avaient fait le déplacement à Paris, en attendant leur date d'audition. Surtout, l'égalité des candidats a été doublement bafouée : en ouvrant au JO un poste généraliste, il est possible que des candidats, ayant un profil particulièrement RI, n'aient pas déposé de dossiers ; en reprofilant, les généralistes ont appris que leur CV ne convenaient plus alors qu'ils étaient adaptés à l'offre de l'emploi publiée.

Ce genre d'illégalité ne serait pas admissible dans le secteur privé qui prévoit des recours en cas d'inégalité criante entre les candidatures. Il est intéressant de voir que nos Universités les tolèrent, que certains universitaires jouent avec les candidats pour « faire leur cuisine », tout en niant des principes que souvent, ils professent en chaire : défense de l'intérêt général ou d'une Morale.

L'ANCMSP continue, plus que jamais, à revendiquer la dissociation entre les postes à la mutation et ceux destinés au recrutement, la transparence de la procédure qui veut que tout recrutement doit suivre des règles stables et transparentes : aucun profilage hors celui figurant dans le JO.

La fin de la procédure a été à l'image de ses débuts : tous les candidats n'ont pas eu l'honneur d'être auditionnés par une commission au complet. De bout en bout entachée d'irrégularités, cette procédure amène l'ANCMSP à réfléchir aux actions à mener face à des procédures aussi manifestement illégales.

LES CONTRADICTIONS D'UNE SITUATION LARGEMENT PARTAGÉE.

Le texte qui suit souligne les contradictions et bizarreries auxquelles conduisent l'absence d'un véritable statut du doctorant. Son auteur, qui a dû batailler pour obtenir gain de cause, a bien voulu mettre par écrit les réflexions que ce "parcours" lui inspirait. Il nous apparaît en effet important de rendre publique ce genre d'expérience afin non seulement que chacun puisse se servir des arguments éprouvés par d'autres, mais aussi pour que de réelles

Ex-ATER en science politique à l'université Versailles Saint Quentin en Yvelines, et n'ayant pas encore soutenu ma thèse, je me suis vu opposer un rejet de ma demande d'allocation unique dégressive (AUD) suite à la fin de mon contrat en septembre 2000. Si j'ai fini par obtenir gain de cause, six mois plus tard, le récit des quelques péripéties intervenues entre temps devrait permettre non pas d'entonner quelque blues postmoderne, mais de faire le point sur les aspects les plus problématiques du statut des doctorant(e)s. Il s'avère en effet que l'essentiel des difficultés auxquelles ils (ou elles) se heurtent tient au flou juridique qui caractérise leur situation. Aussi, une clarification de la part du ministère de la recherche s'avère-t-elle indispensable afin de reconnaître les garanties minimales auxquelles ils (et elles) ont droit.

L'AUD m'a été refusée au motif de l'incompatibilité entre les qualités d'étudiant et de demandeur d'emploi, cette dernière requiert en effet d'être à la recherche effective et permanente d'un emploi. Je précise que la décision ne m'a été notifiée que le 12 janvier 2001, alors que j'avais envoyé mon dossier le 14 septembre 2000, après m'être inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ANPE. Mais étant mal renseigné et un peu trop confiant, je n'avais pas imaginé qu'il pût être enfoui, avant que je me manifeste par téléphone, début décembre. L'étude de la jurisprudence n'a fait qu'accroître mes doutes : un jugement du tribunal administratif de Toulouse, mademoiselle Jeiberi et autres c/ recteur de l'académie de Toulouse, en date du 29 novembre 1996 (La lettre d'information juridique) indiquait que les requérants avaient obtenu gain de cause dans une situation semblable à la mienne : « en présumant que la

seule qualité d'étudiant des intéressés les empêcherait d'être à la recherche effective et permanente d'un emploi, alors même qu'ils préparent une thèse et ne suivent plus de cours en université, le recteur a commis une erreur de droit ». Il est précisé que les intéressés, inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'ANPE, doivent accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, dont il appartient de fournir la preuve à leur ancien employeur. Celui-ci se trouve en situation de compétence liée et ne peut, si ces conditions sont satisfaites, refuser de son propre chef l'attribution de l'AUD. En cas de doute sur la réalité de la recherche d'emploi, il lui appartient de saisir le préfet (direction départementale de l'emploi) en vue d'un contrôle, c'est lui qui prendra, le cas échéant, la décision correspondante de refus d'attribution, de renouvellement ou de maintien de l'AUD.

Ces principes étant posés, le cas d'espèce n'est pas résolu pour autant : reste en effet à examiner le problème de l'exclusion des étudiants de l'indemnisation du chômage. Dans une réponse au Journal officiel de l'Assemblée Nationale du 2 mai 1989, le ministre chargé du travail avait déjà indiqué qu'il n'existe pas d'incompatibilité de principe entre la poursuite d'études et l'accomplissement d'actes positifs de recherche d'emploi, mais la situation des postulants à l'AUD doit être examinée au cas par cas. S'il s'agit de la rédaction de la thèse, « l'étudiant » ne paraît pas disponible pour répondre à tout instant à une offre d'emploi, s'il s'agit seulement de préparer la soutenance de thèse, l'étudiant peut effectivement se consacrer à la recherche d'un emploi. Ayant précisé dans mon dossier que je me trouvais dans le premier cas de figure, je compris que ce point allait m'être reproché, ce qui fut le cas lors de conversations téléphoniques avec la responsable de la division des ressources humaines de Versailles. Je pouvais en revanche plaider l'erreur de fait : me trouvant sans ressources depuis le mois de septembre, j'avais accompli des actes de recherche d'emploi dont j'étais en mesure d'apporter la preuve matérielle. L'affirmation selon laquelle je n'en n'avais pas effectué se trouvait ainsi dépourvue de fondement. Le recours que j'ai adressé a fini par aboutir, et j'ai obtenu l'AUD, sans que je sache si mes arguments juridiques ont été entendus, ou si le soutien des enseignants de l'Université de Versailles Saint Quentin qui se sont mobilisés pour plaider ma cause a été décisif.

Au delà du caractère quelque peu abscons de ces considérations juridiques, je voudrais attirer l'attention sur les situations réelles et inextricables auxquelles elles renvoient. En premier lieu, comment pourrais-je, à titre personnel, me considérer encore comme « étudiant », à 29 ans, après quatre années passées à enseigner, corriger des copies (tout d'abord en tant que chargé de travaux dirigés vacataire, puis en tant qu'ATER) et à préparer une thèse ? La décision de me priver d'indemnités n'est-elle pas d'autant plus scandaleuse qu'elle revient à ce que l'Etat se dégage des obligations qui pèsent habituellement sur tout employeur lorsqu'il a recours aux contrats à durée déterminée ? Les problèmes que j'ai rencontrés constituent un exemple significatif des difficultés qui sont le lot quotidien des candidats aux métiers de la recherche, comme l'ont établi Charles Soulié et Sandrine Garcia dans des articles parus récemment[1]. Ils s'inscrivent parfaitement dans les situations de fraude forcée décrits par Sandrine Garcia, où la nature des règles édictées par l'Etat est telle que la transgression devient la seule solution possible. Comment ne pas voir en effet l'absurdité d'une situation où fournir des renseignements exacts sur sa situation revient à scier la branche sur laquelle on se trouve assis ? Les contacts que j'ai établis avec d'autres doctorants, qui m'ont confié s'être heurtés à des obstacles similaires suite à leur demande d'indemnisation, alors qu'ils avaient été allocataires de recherche et n'avaient pas soutenu leur thèse, ne font que confirmer cet ensemble de faits.

Quelles avancées les doctorant(e)s sont ils(elles) légitimement en droit d'attendre de la part du ministère de la recherche pour remédier à ces tendances démoralisatrices ? La reconnaissance d'un statut professionnel, comme texte réglant la situation d'un groupe, pourrait constituer un objectif pertinent -je m'appuie ici sur les thèses développées par Luc Boltanski et Eve Chiapello[2]-, lorsqu'on constate à quel point le régime étudiant contribue à délégitimer les doctorant(e)s dans les rapports qu'ils(elles) entretiennent avec les institutions dont ils dépendent. Ce statut pourrait également renforcer les liens de solidarité entre jeunes chercheur(se)s (on peut rêver), la situation de concurrence brutale dans laquelle ils se trouvent laissant souvent la place non pas au meilleur des mondes possibles, comme le voudrait une certaine idéologie, mais bien souvent au règne de l'opportunisme, du cynisme et de la peur, qualités peu propices à l'imagination scientifique s'il en est.

Nicolas Caron

La prochaine assemblée générale de l'ANCMSP aura lieu le

samedi 5 mai 2001 à 14heures

(le lieu exact sera précisé ultérieurement)

Quelques questions en vrac qui pourront être débattues au moment de l'AG :

Rôle de l'ANCMSP dans la procédure de recrutement :
- Publier sur la liste ANCMSP les noms de ceux qui vont être auditionnés, et ceux des classés à l'issue des auditions au fur et à mesure que les commissions les sélectionnent : un service rendu à l'ensemble des candidats qui n'ont que la liste comme moyen privilégié d'information ou aux membres des commissions ?
- ne plus donner d'informations mais harceler ministère et universités pour qu'ils les diffusent eux-mêmes ? qu'ils créent un site officiel diffusant toutes les décisions qu'ils prennent en matière de recrutement ?
- faire pression pour que les auditions pour le recrutement des MCF soient publiques
- faire un vrai travail de lobbying pour créer un vrai concours national.

Quelle modalités pour ce concours ?
- une première épreuve qui soit véritablement effectuée sous le couvert de l'anonymat (donc écrite) ?
- une sélection, sur dossier, par le CNU, qui élirait autant d'admis que de nombre de postes ?
- quelle action pour réagir à des procédures de recrutement manifestement illégales : la protestation écrite auprès des autorités compétentes ? Le recours au tribunal administratif ?

Réfléchir sur
- les moyens de casser l'institutionnalisation d'une " carrière de précaire "
- la nécessité d'intégrer les doctorants dans une dynamique collective de recherche
- la dispersion des informations et des conditions de candidature pour les postes d'ATER
- etcetera

(Toutes les propositions que vous souhaitez faire peuvent être envoyées directement sur la liste ancmsp)

SYSTEME D
Association Nationale des Candidats aux Métiers de la Science Politique
Paris I- UFR 11, 17, rue de la Sorbonne, 75231 Paris cedex 05
ancmsp@yahoo.com

Adhésions : Doctorants et docteurs sans poste :60 francs
Allocataires et ATER : 120 francs ; Titulaires : 240 francs