

# Résultats du sondage sur les Primes d'Excellence Scientifique à l'INRIA

SNCS/FSU – INRIA

## Table des matières

1	Organisation du questionnaire.....	2
2	Présentation des résultats.....	2
3	Analyse des exprimés .....	3
4	Votre position par rapport aux primes en général .....	5
5	La campagne de sélection pour les années 2009 et 2010.....	6
	a) Règles d'attributions.....	6
	b) Position des élus.....	7
	c) La sélection PES 2009 (pour 2009 et 2010).....	7
6	La campagne pour les PES 2011.....	9
	a) Dans l'hypothèse du maintien des PES quelles évolutions proposeriez vous?.....	10
	b) Position des élus à la Commission d'évaluation.....	11
	c) Quelles actions vous sembleraient utiles?.....	11
7	Commentaires libres .....	12
	a) Propositions d'évolution des PES.....	12
	b) Propositions d'actions.....	15
	c) Commentaires.....	17

# 1 Organisation du questionnaire

Suite à la première campagne d'attribution des primes d'excellence scientifique à l'INRIA qui s'est déroulée fin 2009 au titre des années 2009 et 2010. Il a semblé utile de faire une étude sur le retour d'expérience.

Ce questionnaire a été organisé par le SNCS/FSU et s'est déroulé du 3 au 12 octobre 2010. Il a été réalisé grâce à l'outil gratuit fourni sur le site [www.votations.com](http://www.votations.com). Un questionnaire anonyme a été construit puis un mail personnalisé envoyé à chacun des CR et des DR sur poste INRIA (les éligibles à la PES). Un mail de rappel a été envoyé le 9 octobre.

La population concernée par le questionnaire est composée de 530 personnes, 259 réponses ont été recueillies soit 49% ce qui est un très bon score. A noter que trois réponses sont arrivées après la clôture et n'ont pas pu être prises en compte.

## 2 Présentation des résultats

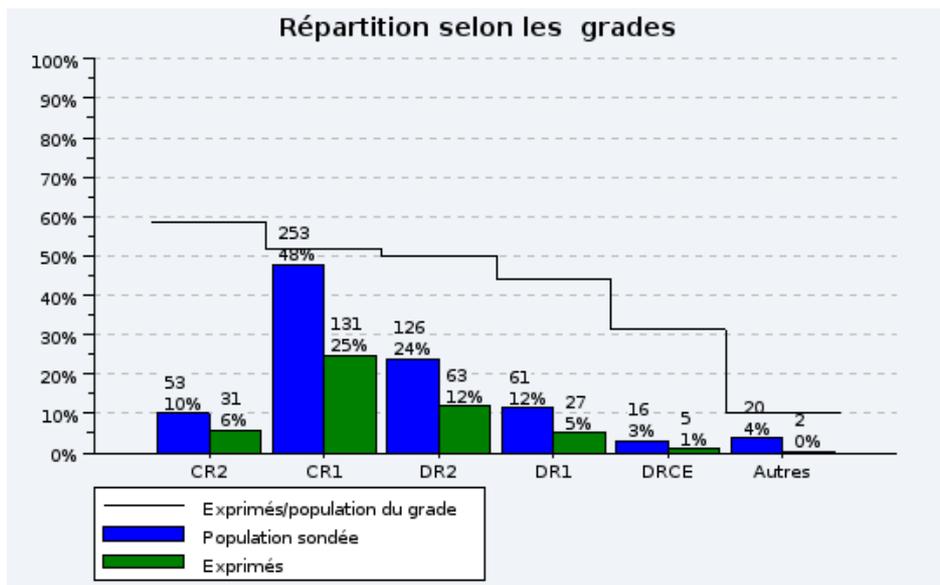
On donne dans la suite des graphiques présentant les réponses à chacune des questions posées, ainsi que quelques graphiques donnant la répartition des réponses aux principales questions suivant le grade des exprimés. Ces graphiques indiquent aussi généralement pour chacune des données le nombre de réponses et le pourcentage par rapport aux exprimés (globalement ou par grade)

De courtes analyses des résultats sont aussi proposées.

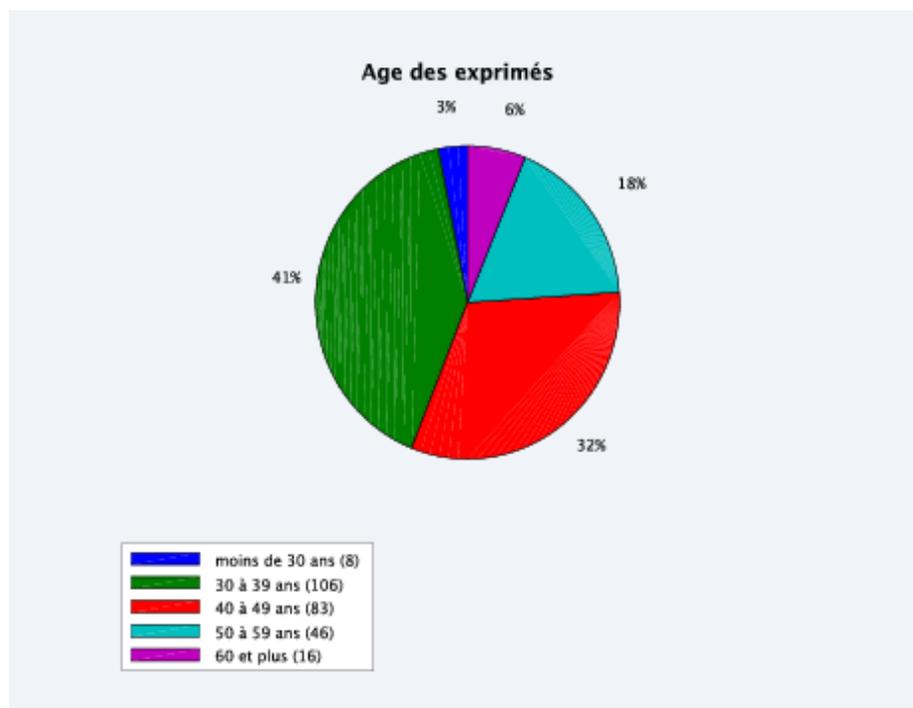
L'ensemble des réponses fournies dans les zones d'expression libre est reporté à la fin du document.

Avis aux statisticiens: le tableau contenant les réponses de chacun des exprimés à l'ensemble des questions est disponible (au format csv) sur demande à [Serge.Steer@inria.fr](mailto:Serge.Steer@inria.fr).

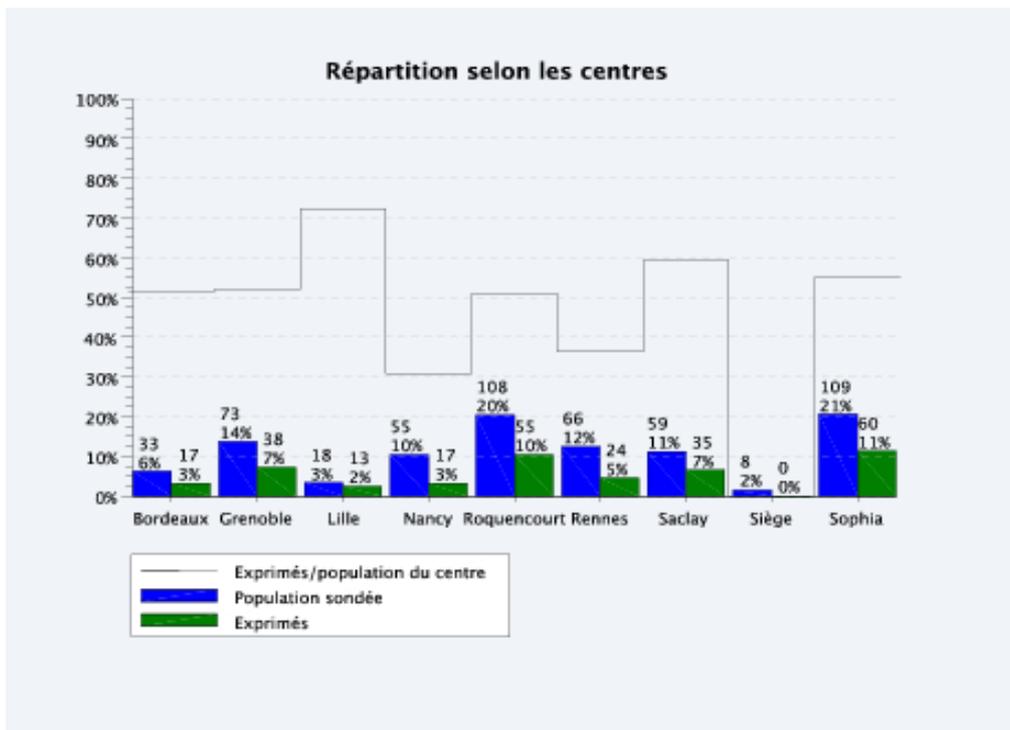
### 3 Analyse des exprimés



Les exprimés sont assez bien répartis selon les grades, avec cependant une participation plus forte pour les premiers grades.



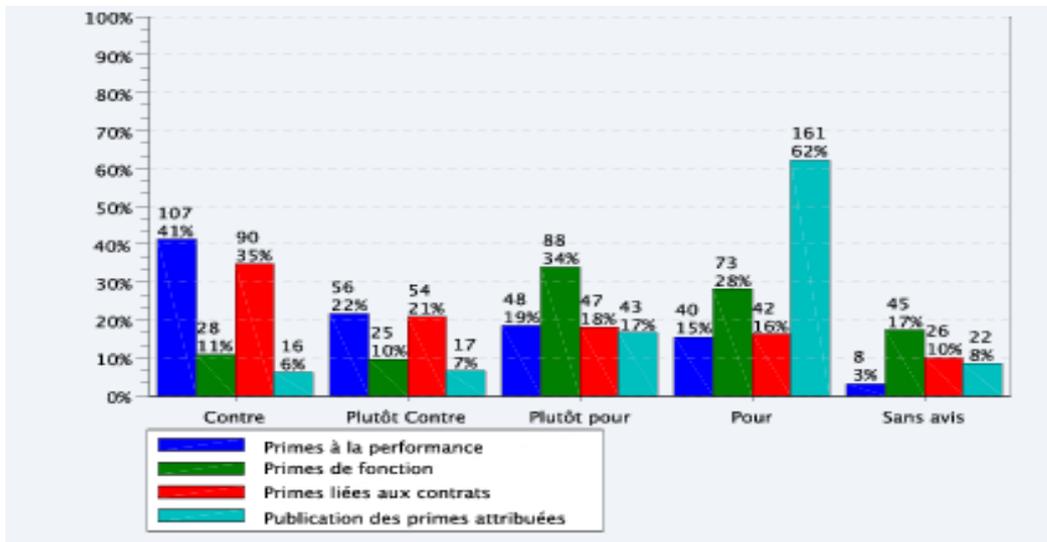
La figure donne la répartition des ages des exprimés. La comparaison avec la répartition des ages de la population sondée, n'a pu être réalisée, faute de données.



A noter la très forte participation des collègues de Lille et celles, faibles de Nancy et Rennes.

## 4 Votre position par rapport aux primes en général

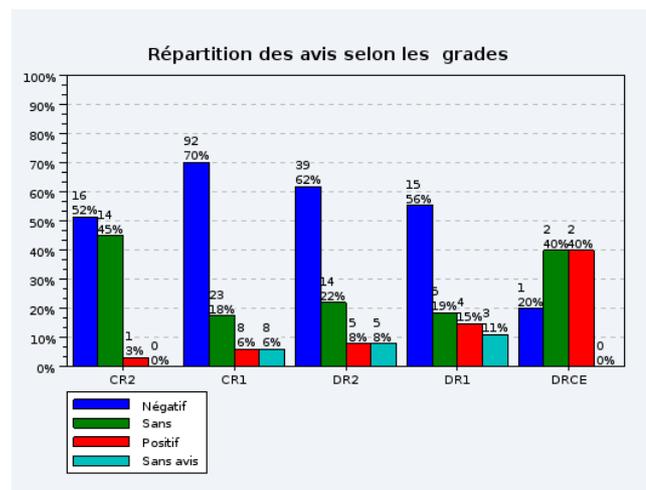
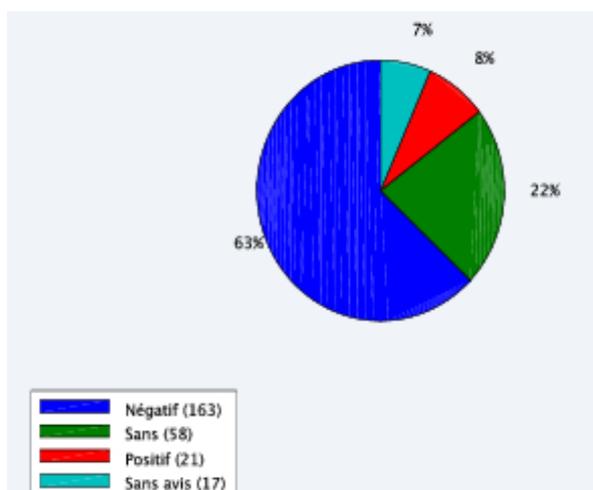
	Contre	plutôt contre	plutôt pour	Pour	Sans avis
Primes liées à une évaluation de la performance (exemple: PES)	<input type="radio"/>				
Primes de fonction (exemple: IFSIC)	<input type="radio"/>				
Primes liées aux contrats (actuellement en projet)	<input type="radio"/>				
La publication des primes attribuées à chacun	<input type="radio"/>				



Il ressort de cette partie du sondage, une très forte opposition aux primes liées à une évaluation de la performance (comme la PES) (63% des exprimés) et aux primes liées aux contrats (56%), une forte adhésion (62%) aux primes de fonction (exemple ISFIC).

Un autre fait marquant est la très importante volonté (79%) que les primes attribuées soient rendues publiques.

	Impact négatif	Sans impact	Impact positif	Sans avis
Que pensez vous de l'impact des primes individuelles sur le travail d'équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

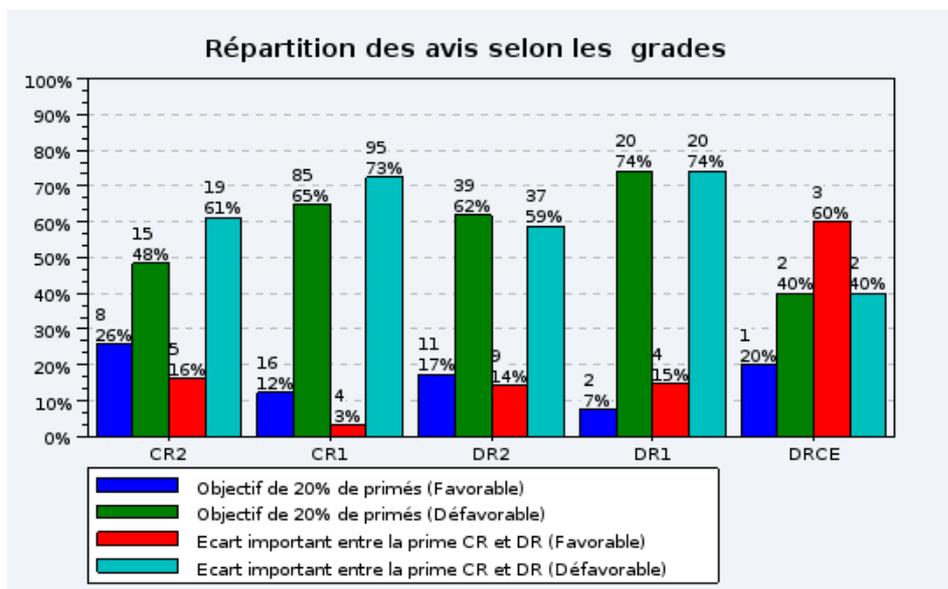
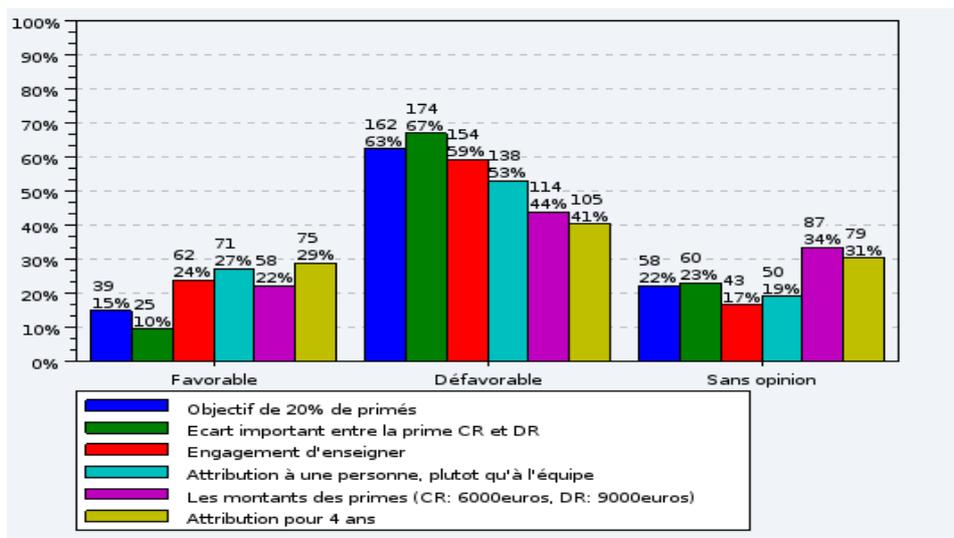


Ces résultats et en particulier le sentiment largement partagé que les primes individuelles peuvent nuire au travail d'équipe, constituent une alerte à prendre au sérieux.

## 5 La campagne de sélection pour les années 2009 et 2010

### a) Règles d'attributions

	Favorable	Défavorable	Sans Opinion
Objectif de 20% de primés	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ecart important entre la prime CR et DR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Engagement d'enseigner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Attribution à une personne, plutôt qu'à l'équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les montants des primes (CR: 6000euros, DR: 9000euros)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Attribution pour 4 ans	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

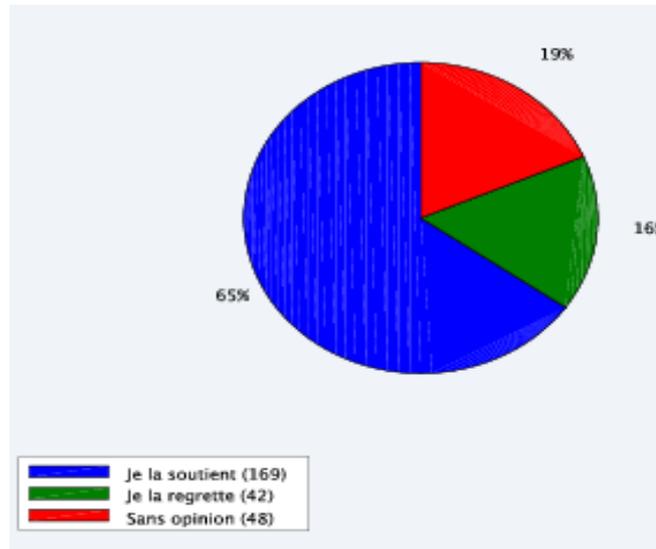


On constate ici une forte appréciation négative des exprimés sur la totalité des critères d'attribution des PES. Les données recueillies concernant la campagne de sélection 2011 ci-après précisent les motivations de cette appréciation.

## b) Position des élus

Une grande majorité des membres élus de la Commission d'Evaluation de l'INRIA n'a pas souhaité siéger dans le jury de sélection des attributaires, étant opposée à la mise en place de la PES à l'institut avec les règles imposées.

Comment jugez vous cette position  Je la soutiens  Je la regrette  Sans opinion



## c) La sélection PES 2009 (pour 2009 et 2010)

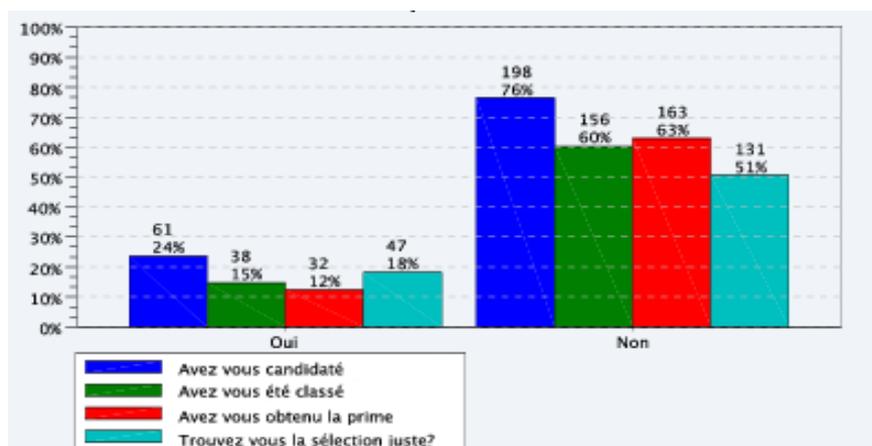
Oui Non

Avez vous candidaté en 2009

Avez vous été classé

Avez vous obtenu la prime

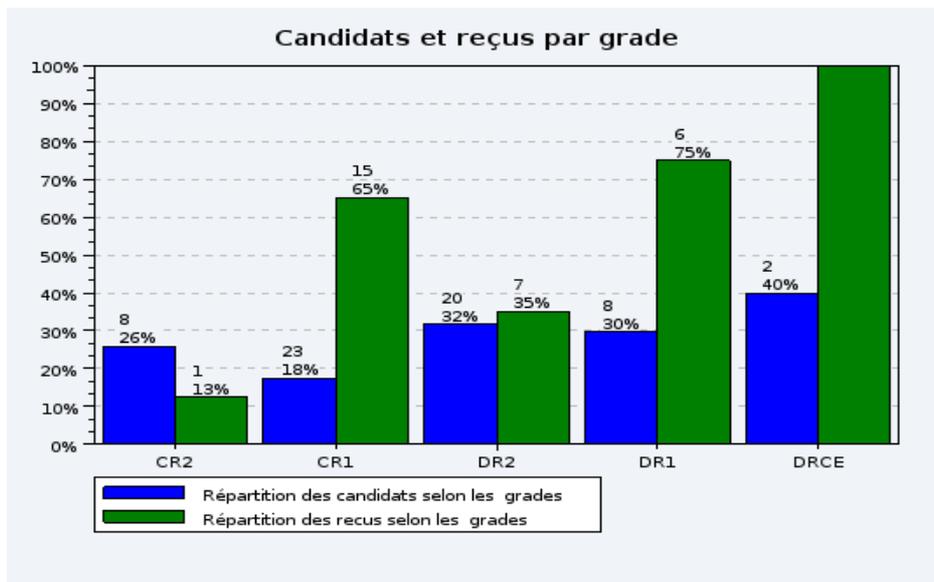
Trouvez vous la sélection juste?



A noter que les questions traduites dans le tableau ci-dessus auraient dû être organisées en 2 ensembles différents selon que les personnes avaient ou n'avaient pas candidaté.

Ce tableau permet néanmoins de valider la représentativité du sondage. En effet, 24% des exprimés disent s'être portés candidats à la PES alors que 22% de la population concerné avaient effectivement candidaté lors de la campagne 2009.

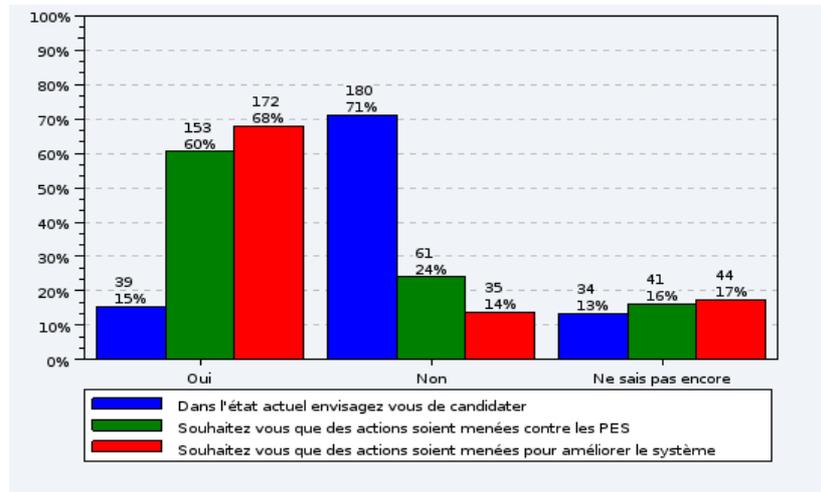
Remarque: parmi les exprimés ayant obtenu la prime, 11 bénéficiaires sur 32 pensent que la sélection n'est pas juste ! (32 indique qu'environ 50% des attributaires se sont exprimés !)



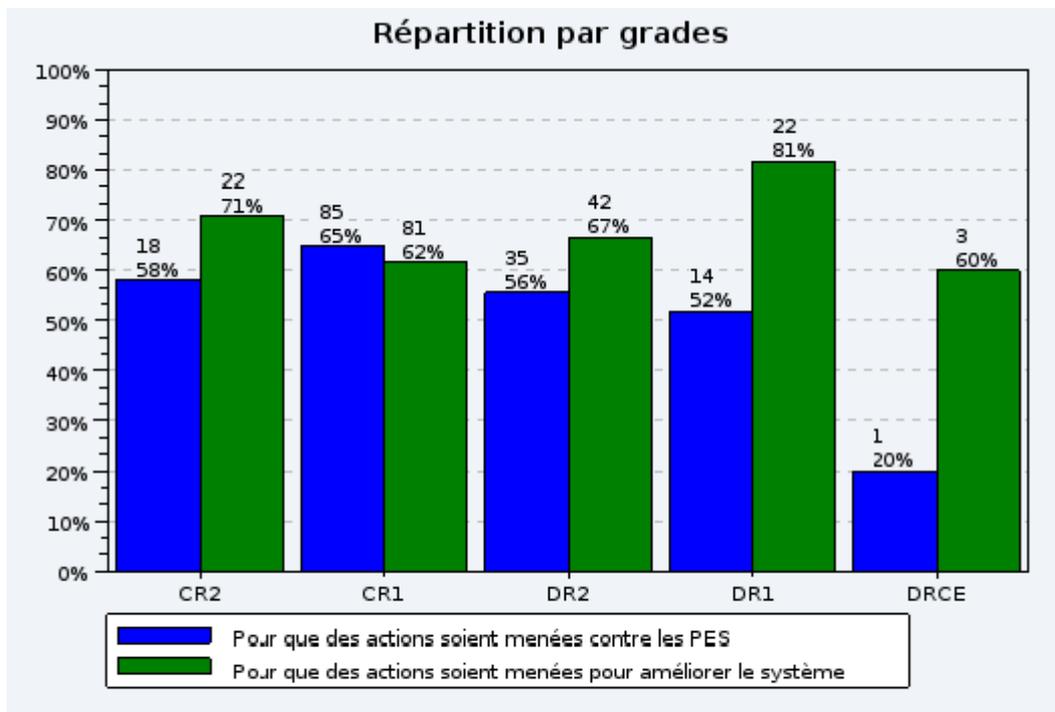
Ce tableau donne en bleu le nombre de candidats par grade relativement à la population du grade et en vert le pourcentage de reçus par rapport aux candidats pour chaque grade.

## 6 La campagne pour les PES 2011

	Oui	Non	Ne sais pas encore
Souhaitez vous que des actions soient menées pour améliorer le système	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Souhaitez vous que de nouvelles actions soient menées contre ces PES	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans l'état actuel, pensez vous candidater?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

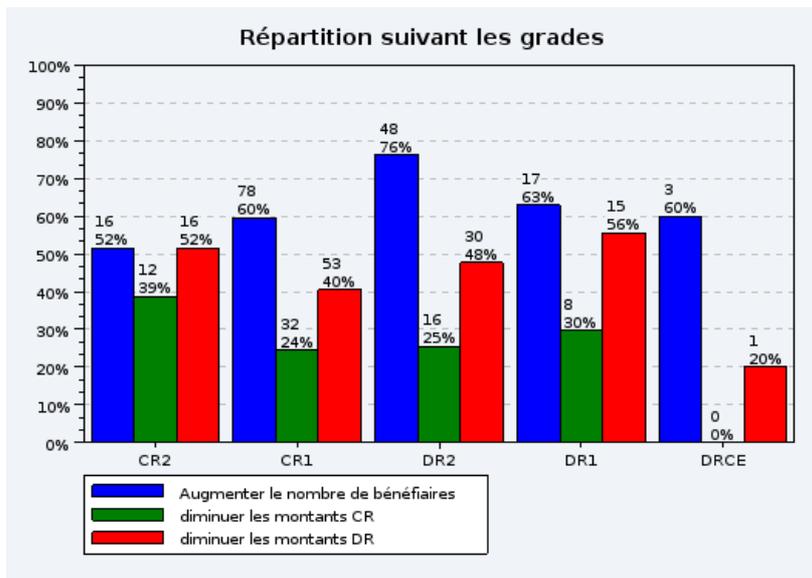
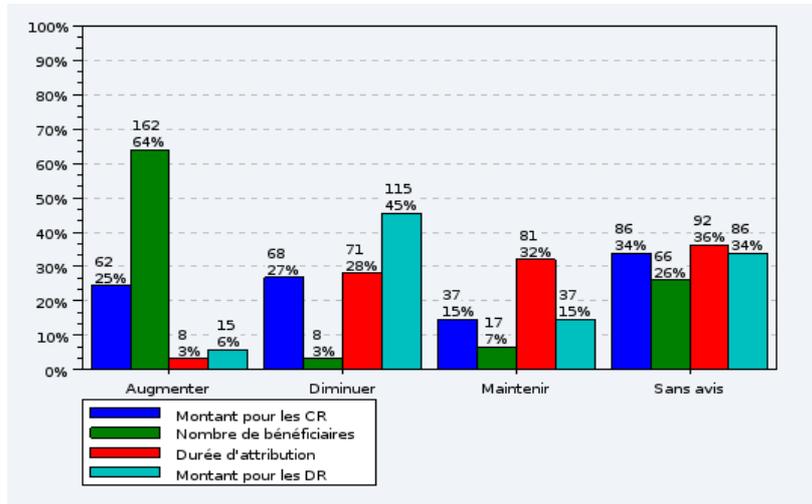


Ce tableau témoigne d'une grande insatisfaction concernant la PES 60% souhaitant sa suppression. Le nombre d'exprimés envisageant de ne pas candidater pour la nouvelle campagne reste très important (entre 71% et 84% avec les incertains, contre 76% n'ayant pas candidaté en 2009-2010).



a) **Dans l'hypothèse du maintien des PES quelles évolutions proposeriez vous?**

	Augmenter	Diminuer	Maintenir	Sans avis
Concernant les montants pour les CR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Concernant les montants pour les DR	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Concernant le nombre de bénéficiaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Concernant la durée d'attribution (actuellement 4 ans)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

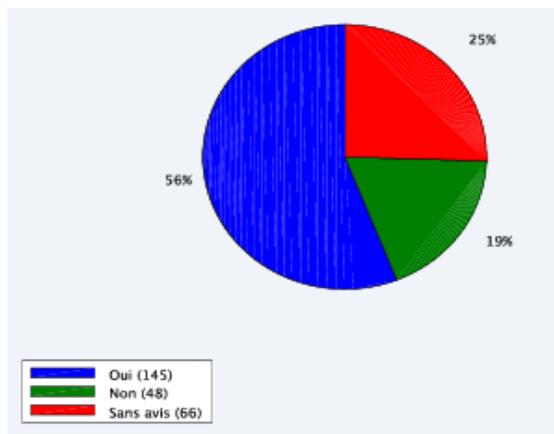


L'augmentation du nombre de bénéficiaires, la baisse des montants particulièrement pour les DR sont fortement proposées.

## b) Position des élus à la Commission d'évaluation

Souhaitez vous que les élus maintiennent leur refus de participer à la sélection

Oui Non Sans avis



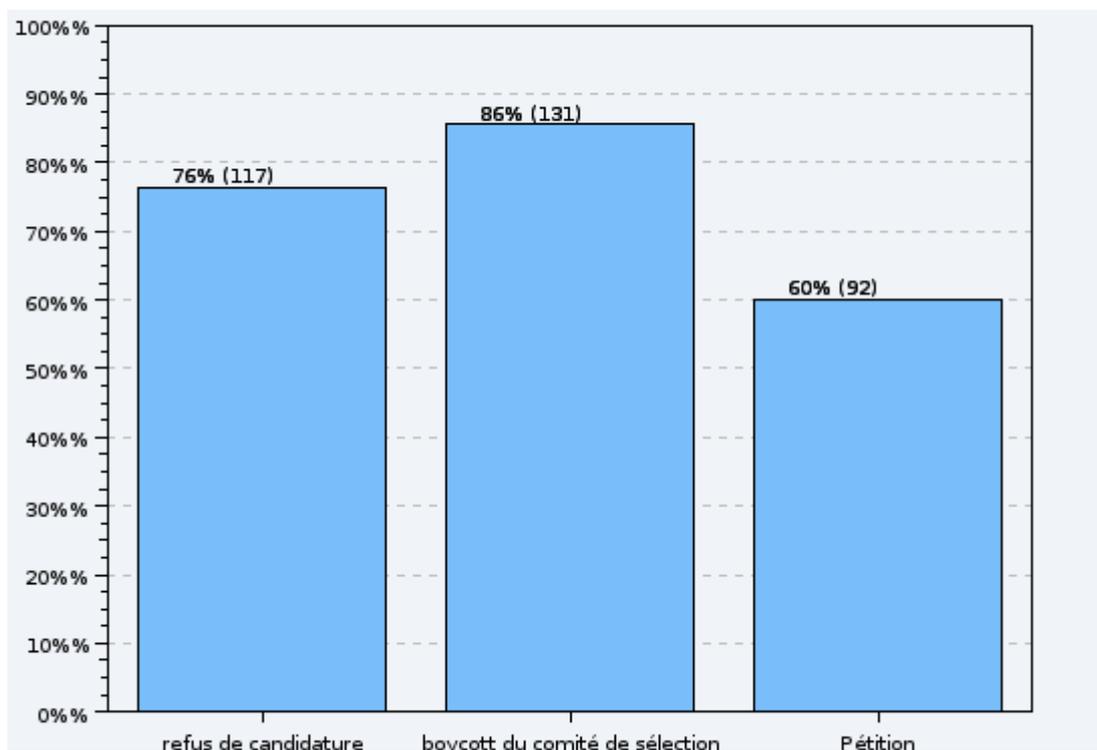
Les exprimés maintiennent un fort soutien au refus de participation. A noter cependant une baisse de 65% à 56% essentiellement due à une augmentation du nombre de « sans avis ».

## c) Quelles actions vous sembleraient utiles?

Appel au refus de candidature

Appel au boycott du comité de sélection des dossiers

Pétition



## 7 Commentaires libres

### a) Propositions d'évolution des PES

Une soixantaine des commentaires sur cet aspect qui apportent de nombreux arguments et éléments de réflexion...

Vu que la totalité des chercheurs sont recrutés à l'issue d'un concours très sélectif, et que la majorité d'entre eux se donne à fond, la barre de la PES devrait être plutôt à 50% qu'à 20%

- Utiliser les primes pour revaloriser les salaires des CR. Par exemple, compenser l'écart avec le 6ème échelon de CR2 pour tout salaire inférieur.
- Une prime correspond à une fonction ou une action. Tout type de prime "au mérite" est à éviter à tout prix (effets pervers à venir : clientélisme --> démotivation).
- Trouver plus de critères de "bon travail" que seulement l'excellence scientifique. Augmenter le nombre de primes liées à des fonctions
- Supprimer les obligations d'enseignement. Quel est le rapport entre l'excellence scientifique et l'obligation d'enseigner? La PES ressemble plutôt à une prime d'enseignement.
- Supprimer les contraintes d'enseignement, qui
  - n'ont pas de lien avec l'intitulé de la prime: "excellence scientifique"
  - sont déjà rémunérés par ailleurs
  - pénalisent les chercheurs ne parlant pas le Français
  - incitent à l'uniformisation des activités des chercheurs, au dépend de profils plus tournés vers l'industrie, la gestion de projets, collaboration internationales, etc.Clarifier les critères d'attribution et élargir le nombre de bénéficiaires. Introduire des méthodes permettant de limiter le mandarinat. Ne surtout pas faire de la prime individuelle une prime d'équipe-projet.
- Supprimer la PES au profit, soit d'une prime d'équipe moins égocentrique, soit d'une augmentation globale des salaires ou des promotions.
- Suppression totale
- Je suis radicalement opposé à ce système de primes.
- Je suis contre le système des primes. Je ne pense pas qu'il puisse être amélioré. Je suis pour une revalorisation des salaires pour tous et une augmentation des possibilités de promotion.
- Si j'obtiens la prime, je compte l'utiliser pour financer mon projet (prime collective). Je n'ai jamais écrit un article seul.
- Si ce système de PES doit être maintenu, le montant des primes devrait être fixé à un niveau symbolique et être attribué aux membres d'une équipe.
- Que les "représentants du personnel" représentent le personnel et non des idéologies dépassées de syndicats figés des années 50. Que "les élus" soient véritablement élus. Que les salaires et pas seulement les primes soient publics
- primes séparées en deux parties: pour l'équipe et pour les personnes.
- primes collectives (pas de primes serait encore mieux)
- Primer me semble une bonne chose mais ils seraient mieux de primer plus de personnes avec une prime moins substantielle (e.g., moitié)

La non participation des membres élus a été un signe fort de désaccord. Malheureusement, l'effet de bord a été que certaines thématiques ont été défavorisées et un manque de transparence dans la sélection (e.g., on ne connaît pas les membres qui ont siégé au final). Les primes ont été cependant attribuées, malgré les dysfonctionnements !!
- Prime aux équipes, attribuée (ou non) à l'issue de leur évaluation.
- plusieurs (au moins 2) niveaux de montants en fonction du niveau d'exception du dossier, permettant de ne pas laisser des dossiers très bons sans "récompense".
- Plus de transparence sur les primes en tout genre (par exemple IFSIC) serait une bonne chose.
- PES est un exemple parfait de "rich gets richer". Il faut encourager plus jeunes chercheurs. Aussi, la contrainte sur l'enseignement est injuste.
- Ôter ces primes individuelles PES au "mérite", suspectes. Ou bien que la direction les assume, et les distribue. Découpler "excellence scientifique" et contrainte d'enseignement, rien à voir. Créer des "primes" d'incitation à (et de facilitation de) l'enseignement ?
- Distribuer le montant global correspondant à l'enveloppe PES INRIA aux jeunes, CR2.
- On devrait pouvoir obtenir la PES sans être HDR et sans avoir son dossier déprécié pour autant (actuellement ne pas avoir l'HDR revient à avoir son dossier écarté, sauf cas exceptionnel, idem d'ailleurs pour le passage DR2 -> DR1). En quoi être HDR pour un DR2 est-il important ? La soutenance de l'HDR est pour moi un événement social n'ayant pas de rapport avec l'excellence scientifique. Un DR2 peut encadrer des thèses sans HDR.
- montant partagé équitablement entre tous les chercheurs
- message global: diminuer le montant beaucoup trop élevé au vu des primes habituelles des chercheurs, et augmenter le nombre de bénéficiaires. Ou alors faire comme le CNRS: tout donner à trois ou quatre personnes et on n'en parle plus. La direction a choisi la pire solution, on se demande pourquoi..
- Ma position contre la PES n'est pas contre le principe de la prime en soi mais contre le montant très important de la prime et les distorsions que cela entraîne.
- Ma candidature a été refusée car nous avons fait une candidature d'équipe.
- Une prime d'équipe est pour moi la seule façon de favoriser et surtout supporter le travail d'équipe plutôt que de créer des individualités.
- Les modalités d'attribution sont incompatibles avec le fonctionnement en équipe; il faudrait trouver un biais pour attribuer la

- prime plus collectivement, et pas pour 4 ans. Par ailleurs, une proportion trop importante est utilisée pour donner davantage à ceux qui n'ont pas les revenus les plus faibles (genre DR qui donne des cours). On avait souvent souligné pour défendre la prime la nécessité pour les CR de 30 ans avec famille d'avoir un traitement meilleur. Ou en est-on?
- Le problème pour moi vient de l'aspect couperet. Pas exceptionnel OU exceptionnel. Je serai pour une distribution plus progressive.  
Par exemple en tranches d'1/4, 1/2 ou 1 fois la somme totale.
  - L'attribution de ce type de primes est sujet à polémique car les critères sont a priori biaisés. Qu'est-ce qu'un bon chercheur? Un chercheur qui publie beaucoup? Mais si 10 articles peu innovants, est-ce mieux qu'un article nouveau? Un chercheur qui travaille sur une thématique qui a le vent en poupe? Mais on connaît les phénomènes de mode, et leur nombreux biais...  
Faire une sélection sur un dossier contenant à peine 2 pages de présentation de recherche est forcément réducteur. Il vaut mieux accélérer les carrières en réduisant les temps de transition d'un échelon à l'autre sur un dossier plus long voire des auditions. Ce genre de primes visent à compenser la baisse du pouvoir d'achat pour certains chercheurs à moindre coût. C'est assez déprimant de voir que ce monde de la recherche déjà très compétitif rajoute encore un critère de "rentabilité" qui est forcément biaisé.  
Il faudrait par ailleurs un rapport conséquent public justifiant le classement des heureux lauréats et pour les non-classes un rapport personnel leur disant le pourquoi du comment, sinon on tombe dans les affres de l'opacité.
  - L'année dernière, c'était essentiellement le dispositif d'évaluation qui n'allait pas. Ce ne peut pas être la CE seule qui juge des attributions de primes (et puis est-ce vraiment son rôle?). Il faut des personnes extérieures, et une diversité qui rende mieux compte du panel des thématiques de l'INRIA.  
D'autre part, il y a eu peu de demandes l'année dernière. Apparemment, les gens se sont auto-censurés, ce qui est regrettable. Il me paraît important de diagnostiquer la raison de cette censure et tâcher d'y remédier (peut-être est-ce simplement dû au trop faible nombre de primes).
  - La PES devrait être réorientée vers ceux qui ont le plus besoin d'encouragements (et d'argent), à savoir les CR, et tout particulièrement les CR en début de carrière. Cela veut dire augmenter l'objectif de 20% pour les CR, diminuer l'objectif de 20% pour les DR (qui ne devraient être primés que pour des résultats \*vraiment\* très au-dessus du lot), et aligner le montant de la prime DR sur celui de la prime CR.  
L'obligation d'enseignement est absurde. Si le ministère souhaite encourager les chercheurs à enseigner, ce qui peut se défendre, qu'il mette en place une prime d'enseignement (p.ex. une rémunération complémentaire des vacances d'enseignement) et puis basta; mais n'appelons pas ça une prime d'excellence scientifique.  
Le cumul PES + IFSIC devrait être sérieusement encadré, et l'attribution de l'IFSIC soumise à une évaluation du travail effectif d'encadrement effectué.  
Je partage avec beaucoup de chercheurs un certain malaise vis-à-vis de cette prime. Cependant, j'ai trouvé jusqu'ici l'action syndicale autour de ce problème désordonnée et un peu hystérique. Peu de chances d'être entendus si, même parmi les gens inquiets à propos de la PES, il n'y a aucune convergence.
  - Je suis contre le principe des primes à la "performance" basées sur du COURT TERME; et encore plus si elles sont individuelles. Pour plein de raisons, je pense que le résultat va être catastrophique. Cela va impacter la qualité du travail (Les chercheurs vont favoriser le court terme et la quantité; cela va les pousser à faire plus du business que de la vraie recherche). Cela va aussi impacter les conditions humaines de travail. En générant beaucoup de frustrations (or dans notre milieu, beaucoup souffrent déjà énormément de diverses frustrations, plus ou moins silencieusement [et à mon avis c'est un sujet vraiment tabou chez les chercheurs]).  
Je ne crois plus qu'aujourd'hui on puisse arriver à supprimer ces primes. Il faut par contre essayer de limiter la cata.  
Par exemple, il faudrait arriver à diviser le montant des primes par deux et les redistribuer à la moitié des chercheurs. Cela me semble être crucial.  
Une prime par équipe serait meilleure, mais cela me semble aussi difficile à mettre en œuvre.  
Concernant l'enseignement: personnellement, je pense qu'il faudrait relaxer cette contrainte (pour moi MCF et chercheur c'est pas le méme métier. Un excellent chercheur peut être un très mauvais enseignant, et inversement => ça n'a pas de sens d'imposer à un chercheur de faire de l'enseignement, en plus de façon sporadique et sans aucun contrôle... La qualité des enseignements risque de ne pas être à la hauteur; surtout s'il le font que pour avoir la prime), mais ce n'est pas vraiment le problème ici, ou plutôt ce n'est pas le gros danger.  
C'est pas la peine de se battre pour ça: Il vaut mieux dépenser notre énergie sur le premier point.  
De mon point de vue, la vraie solution pour motiver les jeunes chercheurs (CR) serait d'augmenter le nombre de postes de DR. Tout le monde y croirait et se dirait pourquoi pas moi ;-).  
De manière générale, il faudrait accélérer les promotions.  
Sinon, en supposant qu'on arrive pas à supprimer ces primes, je pense qu'il faudrait essayer de prendre en compte les prises de risques (travail sur des questions dans lequel il est plus difficile de publier) et favoriser la qualité plutôt que la quantité: ex. provocateur, juste pour rire: diviser le nombre de publications ou de citations par le nombre de doctorants encadrés, ou plutôt diviser par un autre facteur intégrant le bien-être des doctorants :-).
- En résumé:
- baisser prime de 50%
  - multiplier le nombre de primés par 2 (au moins).
  - augmenter le nombre de DR par 2 (laissez moi rêver un peu!)
- Je souhaite plus de transparence dans l'attribution.  
Il est anormal que certains centres (Paris et Sophia) récoltent la majorité des primes au détriment des autres. Certains centres excelleront plus que les autres?  
Il est aussi anormal que la plupart des DRs primés fassent partis de la CE! C'est scandaleux!  
J'aurais souhaité que les syndicats dénoncent ces injustices flagrantes au lieu de s'acharner à la refuser!
  - Je pense qu'on devrait diviser le montant de la prime par deux et doubler le nombre de bénéficiaires (40%). Le montant pour les CR devrait être au moins aussi élevé que celui des DR (voir plus élevé), quitte à diminuer la somme pour les DR.  
Comme le processus existe, le refus de participer est contreproductif.
  - Je pense que tout le système de prime est problématique. Je ne vois pas d'évolution du système possible. Mon moteur essentiel pour faire la recherche n'est pas financier. Il me semble que l'une des originalités et des forces du système français

actuel tient dans le fait qu'il permet à une assez large classe de gens d'avoir un poste permanent de chercheur et d'enseignant-chercheur.

Il offrait jusqu'à une date assez récente une assez grande liberté dans la recherche effectuée. Je pense que ces deux points sont une des forces de notre système et non une faiblesse. Je vois que ce système attire malgré tout toujours des chercheurs étrangers brillants.

D'autres modèles de recherche sont évidemment possibles et fonctionnent. Cependant, ce système actuel de prime est pour moi une mauvaise manière d'aller vers un tout autre modèle de recherche et d'enseignement recherche qui conduira à mon sens en moins de 15 ans à une ruine avancée de ces derniers.

- Je pense que de 20 % de primés est trop faible, et que les primes sont suffisamment élevées pour pouvoir être un peu diminuées et profiter ainsi à plus de monde. Mais il est à peu près certain qu'une prime également répartie sur l'ensemble du personnel (ou une très grande proportion) serait refusée par les représentants du gouvernement au CA. Je serais en faveur d'une prime à 2 niveaux: une prime p.ex. pour 10% d'un corps, et une prime moins élevée p.ex. pour 40 %. Ça évite l'effet couperet à 20% qui est trop dur, et peut être défendu comme compatible avec l'esprit de la réforme.
- Je ne trouve pas très judicieux que l'on ait des quotas, voire des montants a priori. Donc le nombre de bénéficiaires est du n'importe quoi.  
Si l'on veut aller vers une organisation sur primes moins bureaucratiques, il y a deux voies:
  - des primes ponctuelles, clairement affichées: 1 brevet c'est tant, un papier c'est tant, pas sur 4 ans, mais sur la prochaine paye. Comme dans n'importe quelle boîte.
  - des primes constantes modulées constamment, mais a priori, tout le monde à sa part variable (une partie pouvant venir de la part équipe), pas 20%.
- Je ne suis pas opposé aux primes individuelles, mais il faudrait d'abord revaloriser les carrières! Pour un jeune chercheur qui doit s'installer il est difficile de faire sans les primes.  
Le montant me semble trop élevé - il vaudrait mieux une revalorisation de carrière et une prime moins importante ce qui réduirait le risque de 'chercheurs à deux vitesses', la démotivation et un éventuel impact négatif sur l'ambiance dans les équipes (non observé dans mon cas, mais que je crois possible avec des montants aussi importants).  
Je suis opposé aux primes d'équipe et aux primes de contrat.
- Je ne suis pas foncièrement contre le fait qu'on distingue certains chercheurs plus méritants que d'autres. Par contre, quel amalgame actuellement ! Pour obtenir une PES, il faut soit
  - avoir obtenu un prix Turing (c'est assez incontestable)
  - enseigner un nombre conséquent d'heures.Quel amalgame bizarre !  
J'ai téléchargé le formulaire de PES 2009, pour voir. J'ai senti son contenu comme une insulte.  
Il me semblait que j'étais irréprochable en termes de publications, encadrement, animation scientifique, implication dans des contrats,...Mais non, cela ne suffit pas, en 2009 je n'avais pas assez enseigné... Il est évident que cette prime ne sert qu'à rapprocher le statut des chercheurs et des enseignants chercheurs. Et au passage à servir ceux d'entre nous qui ne sont déjà pas les plus à plaindre. Pourquoi ne pas admettre cette position clairement, et donner des primes aux chercheurs qui souhaitent changer de statut et se rapprocher de celui de Maître de Conférence (et surtout, pitié, ne les appelons pas primes d'Excellence, mais prime de mobilité ou quelque chose du genre) et d'autres sur des critères essentiellement scientifiques, que l'on pourra alors qualifier de primes d'Excellence.
- Je ne connais pas bien le dossier des PES et je n'ai pas d'opinion bien tranchée. En revanche, je pense qu'il est essentiel que toute décision, qu'elle soit prise au niveau INRIA ou au niveau ministère, doit se faire dans un esprit de concertation. Je ne crois pas que les chercheurs soient particulièrement des idiots en général et les impliquer dans les processus de décision me semble crucial.
- Je crois que le salaire des chercheurs (surtout les chercheurs débutants) est tellement ridicule que n'importe quelle aide sous forme de prime ou de salaire afin d'améliorer la situation des chercheurs a plutôt un effet positif (même si cela ne concernera pas tous les chercheurs).  
Je veux bien soutenir une action contre la PES mais seulement dans le cas où une action pour revoir (de façon significative) les salaires des chercheurs est menée en parallèle.
- Il y a longtemps qu'on devrait avoir une prime sur les contrats, vu que ces contrats ne semblent pas avoir beaucoup d'impact sur les promotions...
- Il n'y a pas beaucoup de chance pour les étrangers d'obtenir cette prime, comme il faut enseigner...
- Il faudrait interdire le cumul des différentes primes (ISFIC, PES) qui induira une dérive oligarchique.
- Diviser les primes par deux, pour deux fois plus de bénéficiaires
- Diminuer l'écart entre prime DR / CR. Diminuer le montant de la prime pour en donner plus. Améliorer la lisibilité des critères de sélection. Prendre vraiment en compte l'activité d'enseignement
- Deux choses me choquent:  
l'absence d'information; je n'ai pas candidaté parce que je n'ai pas été informé; je n'ai reçu d'informations que des syndicats; c'est un problème chronique à l'INRIA, l'information ne circule pas assez largement  
la position des syndicats, qui a demandé le boycott des candidatures, mais sans agir sur la direction; en conséquence de quoi ceux qui ont candidaté ont bénéficié d'un avantage illégitime  
Je suis participant d'une autre approche, c'est d'encourager TOUS les personnels à demander cette prime; puisque le recrutement garantit l'excellence de tous
- Les primes collectives (par EPI, ...) ou d'autres critères d'attribution clairs et nets qui puissent avoir un impact positif (e.g. par publication) méritent d'être discutés. Au minimum le mode d'attribution du CNRS (beaucoup à quelques stars) me semble moins mauvais (i.e. aura un impact neutre) que celui de l'Inria qui, je pense, aura un impact très négatif.
- Cette prime devrait être attribuée beaucoup plus largement aux (nombreux) chercheurs qui font un travail de valeur en guise de reconnaissance pour leur investissement au quotidien.
- Cesser de stigmatiser ceux qui ont obtenu la PES, monter les chercheurs les uns contre les autres n'est pas productif. Et surtout: ne pas prétendre, ni accepter, que la PES est une réponse à la demande d'évolution du salaire des chercheurs.
- Avoir un fonctionnement de type "prix Nobel" avec un seul prix (très élevé) chaque année dans un certain nombre de catégories (à définir)
- Aucune "amélioration" possible. Ces PES montrent une grave méconnaissance du monde de la recherche, et un profond mépris de la direction envers les chercheurs. Quel est but recherché? Qui sont ces malades mentaux qui pensent que c'est l'argent qui va motiver le chercheur?

- Attribuer d'office la PES à \*tous\* les jeunes CR2 recrutés sur le concours rendrait l'INRIA plus attractif pour les étrangers. A mon humble avis ce serait une bonne chose. Il est \*impératif\* de publier qui obtient la PES et qui est dans le jury d'attribution afin de vérifier l'absence de conflit d'intérêt.
- + Possibilité de partager la prime en équipe !! Pour justement maintenir un esprit d'équipe et éviter la montée d'une compétition entre les membres d'une même équipe.  
+ Régler le passage de CR1 à DR2... Dans l'état actuel, il vaut mieux parfois rester CR1 un an de plus pour avoir la prime avant de passer DR. (ou alors, il faudra être "primé" pour passer DR ?) car une fois DR il faudra attendre 10 ans avant d'avoir à nouveau la prime...
- la procédure d'évaluation nécessite d'être améliorée une commission clairement définie. si la CE ne souhaite pas faire l'évaluation, il faudra créer une autre commission
- - Donner systématiquement une prime aux lauréats d'un prix sans obligation d'enseigner n'est pas justifiable.
- Dans le dossier de candidature il manque une rubrique "projet d'enseignement" pour les 4 ans.
- La prime est donnée systématiquement aux lauréats ERC, ce qui est parfaitement justifié, mais pourquoi pas également aux coordinateurs de projet européens.
- - sur l'impact sur le travail d'équipe, je pense qu'il peut être négatif, et en tout cas il récompense injustement : les bons soldats qui œuvrent comme soutiers (grosses expériences, valorisation, demos, développement,...) ne sont pas visibles et peuvent être démotivés.
- en revanche : je n'ai rétrospectivement PAS constaté d'effet démotivant. Mes collègues sont plutôt contents que j'aie été prime (au titre du 3ème groupe, qui enseigne), et pour le reste se moquent des primes.
- les primes sont trop importantes, données pour trop longtemps, de façon non transparente et non prédictible (pas de critère automatique).
- je serais plutôt favorable à une "médaille inria" pour ce qui est de l'excellence, et pour ce qui est des primes favorable à des primes de service à la communauté (participation à des CP, comités de revue, contrats, conseils, vulgarisation, etc.). La PES devrait être scindée en prime d'excellence (ou médaille) pour les excellents (titres 1 et 2 d'attribution), et en une prime d'enseignement pour le titre 3. Le terme d'excellence me semble discriminant et blessant pour les recales.
- les primes sur l'avenir (engagement d'enseigner) sont bizarres: on récompense en général le travail fait!
- je serais favorable à une gamme de primes plus large que 20%, pour que chaque profil de chercheur inria se sente soutenu (profil de développeur, de chercheur de contrat, de transfert, de rayonnement de l'institut, etc.)
- pourquoi pas des primes pour récompenser les prix tels que les best paper ? Ou les dépôts de brevet ? Etc.
- Remise à plat complète de la PES. Positionnement plus tranché (pour ou contre) des chercheurs les plus visibles de l'INRIA.
- Des primes par équipes Des primes pour les CR2 en bas de l'échelle, pour qui la vie est difficile, surtout en région parisienne.

## **b) Propositions d'actions**

Un cinquantaine de propositions recensées ici. Beaucoup d'interrogations sur les moyens d'actions boycott/dépôt massif. Un appel à une démarche unitaires des syndicats

- Faire un appel à candidater en équipe : Les membres d'une même équipe proposent un dossier commun (publis de l'équipe, projet de recherche de l'équipe...) et si un des membres d'une équipe reçoit la prime, il peut la partager avec ses collègues INRIA.
- Faire des propositions d'évolution concrètes. Propositions pour la PES:
  - distribuer une partie de la somme totale aux équipes, suivant des critères "d'excellence" à définir;
  - augmenter le nombre des bénéficiaires et diminuer les sommes allouées à chacun, ainsi que la durée d'allocation, afin que le plus grand nombre (mais pas tous) puisse en bénéficier.
- Que tout le monde écrive à Michel Cosnard pour lui donner son avis.
- Vote
- demander à renégocier la mise en place de cette prime pour qu'elle récompense un (bien) plus grand nombre de chercheurs. Comme je l'ai dit auparavant n'importe quelle action contre la PES doit être accompagnée par une action pour revoir de façon significative les salaires (très bas) des chercheurs.
- Il est toujours délicat pour un syndicat comme le nôtre d'être contre des augmentations de revenus. Il me semble qu'une position alternative, si la PES se maintient, serait d'encourager à soumettre et proposer à celles et ceux qui l'ont (et éventuellement culpabilisent) de reverser à une caisse syndicale. Une cagnotte syndicale pourrait aider à indemniser les pertes de salaire dues à grèves...
- Mettre en place une prime d'équipe et laisser à l'équipe le soin de gérer / distribuer cette prime.
- Simplement faire remonter les problèmes identifiés sur la PES, et suggérer à la direction de fournir une réponse officielle.
- refuser de siéger dans toutes les instances, de la plus simple commission jusqu'aux réunions nationales
- Appeler au boycott est stérile et ne changerait rien.
- Je ne suis pas particulièrement heureux de la situation menant à une incapacité relative de la CE, en formation restreinte, à faire son travail d'évaluation (pas assez de membres siégeant au final, et/ou absence des rapporteurs). C'est une conséquence fâcheuse du boycott. Ceci étant, je ne vois pas d'autre levier de protestation de la part de la CE, et je suis assez attaché à ce que le message comme quoi cette prime ne "passe pas" se maintienne -- tout particulièrement concernant ce choix scandaleux d'une proportion de 20%.
- Chacun fait selon ses idées, mais je ne candidaterai jamais à un truc de ce genre.
- organiser des réunions pour proposer un système satisfaisant
- Relancer les discussions sur les carrières. Les salaires de départ me semblent trop bas par rapport au niveau de compétence. L'évolution est lente et les perspectives peu encourageantes. Combiné à l'aspect administratif complexe du métier et à la pression des primes avec obligations, rester motivé pour faire de la recherche devient plus difficile.
- Appel intersyndical au boycott (pas d'inondation merci, on a autre chose à faire que des dossiers inutiles) + naming and shaming de ceux qui candidatent. publication des primes
- Que les titulaires de la prime reversent publiquement une partie du montant en soutien à des actions comme par exemple, à

des fondations ou autres, pour des écoles de recherche à destination des pays en voie de développement, ..., bref, à des initiatives privées de financement de la recherche pour la bonne cause.

- Que les élus participent au comité de sélection en faisant tout pour le fausser, si possible.
- Je suis contre la PES, mais je trouve les moyens d'action proposés malheureusement trop peu efficaces ou ayant des inconvénients:
  - 1) le refus de candidature peut être une prime aux collègues opportunistes, avec le risque qu'asymptotiquement la prime s'installe
  - 2) le boycott de la commission d'attribution ne permet pas aux représentants des personnels de contrôler la qualité du processus ni d'en amender les défauts
  - 3) la pétition n'est pas mal sur le fond, ça a déjà été essayé, mais la direction n'en tient pas vraiment compte à moins qu'elle ne soit massive ("ce sont toujours les mêmes qui signent").

Pour moi ce qui est le plus regrettable, c'est le côté "bottom-up" avec une certaine absence de concertation et de discussion (par que pour la PES d'ailleurs) de la direction.

Celle-ci profite de ce que les personnels sont divisés, en gros 1/3 est peut être pour la PES, 1/3 est vraiment contre, 1/3 est plutôt contre mais considère qu'il faut profiter de cet argent. Par contre, il y a sans doute une majorité assez large pour regretter:

- A) le manque de concertation
- B) la sélectivité trop forte compte tenu de la charge de travail pesant sur les chercheurs à l'INRIA en général
- C) le caractère assez arbitraire de la sélection due à l'effet de barre (avec des contestations l'an dernier).
- D) le fait que celle-ci fait double emploi avec les concours liés aux promotions (le même style de critères mais en plus light donc avec un examen forcément moins sérieux). Encore une évaluation de plus... très aléatoire ce qui crée l'insécurité
- E) le caractère disproportionné par rapport à l'IFSIC (qui bien que non transparente, a le mérite de reposer sur un travail objectif censé profiter à la collectivité).

Il me semble qu'une protestation qui mettrait l'accent sur ces points et demanderait que la question soit remise sur le tapis (puisque la concertation n'a jamais eu lieu) pourrait recueillir une certaine approbation. Évidemment, c'est un peu désespérant d'être obligé de se battre pour un "moindre mal", mais d'un autre côté, en réduisant les montants en en donnant la prime à plus de chercheurs, on atténuerait sans doute les frustrations. Il reste qu'il est toujours gênant d'établir une liste des personnels dits "excellents" (ie l'effet sur les réputations est au moins aussi important que l'aspect financier) et le problème reste entier. Pour moi, l'idéal serait d'aboutir à un refus collectif de la prime, mais je ne vois pas comment y arriver...

- Lettres individuelles et collectives à la direction et aux instances (CE / CS / voire Cps).
- Toute action pourrait être utile si elle est massive et unanime. Ainsi les actions basées sur le refus de candidatures me semblent vouées à l'échec (cf campagne précédente). Il semble aussi important d'exiger que la composition du comité de sélection soit publique.
- Notre PDG semble dire que le mode d'application (individuel, 20%, etc.) lui a été imposé. Notre ministre semble dire le contraire. J'aimerais avoir une réponse claire sur ce sujet : Qui décide du mode d'attribution et quelles sont les marges de manœuvre du PDG ?
- je pense qu'il vaut mieux essayer de faire évoluer le système La formule est imposée par le ministère, et ne sera pas abrogée dans l'immédiat Voir suggestions dans l'encadré précédent
- Je suis plutôt favorable à des primes "automatiques" pour services rendus à la maison (par exemple les titres 1 et 2 d'attribution), par le traitement à part du titre 3 et notamment l'attribution de la prime à tous ceux qui font leurs 64h, sous forme de prime annuelle, a posteriori, et d'un montant plus faible. En tout état de cause, supprimer cette appellation "d'excellence"
- faire de la publicité aux prises de position des différents chercheurs CNRS qui l'ont refusée bien expliquer que la mise en place à l'INRIA n'est pas la même que dans les autres EPST
- Consultation sur les méthodes de sélection, les montants, etc...
- Un appel au refus aurait comme risque, si il n'est suivi que partiellement, une attribution injuste des primes. Pour le boycott, c'est pareil....
- Une pétition, pourquoi pas J'ai un manque de clarté L'an dernier j'ai candidaté pour répondre à une demande de candidature massive qui devait démontrer la limite du système Aucun syndicat n'a donné de conclusion
- Que ceux qui refusent de candidater le fassent savoir comme ici <http://www.sauvonslarecherche.fr/spip.php?article3164> ou la <http://www-sop.inria.fr/members/Juliette.Lebond/PASduPES.pdf>
- Le CNRS et d'autres organismes se battent de leur côté. Déjà rassembler les actions Et puis utiliser les médias en appuyant sur austerite-pour-tous/primes-pour-quelques-uns
- Organiser des débats sur la PES dans les différents centres pour mobiliser les chercheurs.
- en tout cas mettez vous d'accord entre syndicats, l'opération "soumission massive/ boycott" de l'année dernière étant particulièrement ridicule. (j'avais envoyé un dossier + ou - folklorique recensé sur la page web ad hoc.)
- Je ne pense pas que le refus systématique de nouvelles mesures, que le boycott, ou que les pétitions aient beaucoup de sens. Les primes telles que la PES répondent à une certaine logique de reconnaissance au "mérite" (avec tout le côté artificiel que cette notion peut avoir), de motivation par la carotte, de flatterie du narcissisme de chacun d'entre nous. Cette logique est une partie intégrante de la vie humaine et de la vie sociale. Cela ne fait pas de sens de s'y opposer. Ce qui fait du sens c'est de défendre un vrai projet alternatif, qui ne soit en aucun cas assimilable à du conservatisme (ce serait sinon voué à l'échec) et qui défende les valeurs chères à la communauté scientifique tout en sachant reconnaître les arguments de la logique de la reconnaissance du "mérite". La seule action légitime à mon sens est l'exigence que les décisions qui nous concernent soient prises sur la base d'une concertation ouverte et argumentée entre des partenaires responsables aptes à regarder la réalité des autres opinions en face.

De toutes façons, la détermination du montant des salaires des chercheurs est en soi absurde. Que penser par exemple de nos collègues de MSR travaillant dans le labo commun et dont les revenus sont sans commune mesure avec le montant de la PES ?

À partir du moment où chacun a assez pour vivre décemment, tout le reste ne se ramène-t-il pas qu'à une question de sentiment de justice/injustice des uns par rapport à autres ? Et là, j'ai bien peur qu'on ne soit obligé au bout d'un certain

- moment à se résoudre à la présence d'une part considérable d'arbitraire (ou de hasard) dans la manière dont la vie se présente pour chacun d'entre nous.
- soumission en masse ? interpeller à nouveau la direction sur le petit nombre de chercheurs touchés.
  - Des lettres de refus de candidature de la part de chercheurs "stars", rendues publiques sur le site de SLR et à l'intérieur de l'INRIA.
  - Le refus de candidature (que je pratique) est extrêmement frustrant pour les personnes qui le font. Il est d'autant plus frustrant lorsque que ces personnes ont des bien meilleurs dossiers que certaines personnes qui ont été primées l'année dernière (et je pense qu'il y a en a beaucoup dans ce cas là). Il faudrait donc absolument donner une existence importante à ce refus: exemple: publier officiellement une liste des personnes qui refusent de candidater et faire beaucoup de bruit autour de cette liste. Il faut par ailleurs s'y prendre assez tôt et beaucoup communiquer autour, car les gens vont hésiter à faire ce geste qui pour certains a un impact financier directe, important et quasi certain.
  - On pourrait faire aussi un boycott de tout ce qui concerne l'évaluation interne: genre rapport annuel d'activité. Faire le boycott de toutes activités qui sert au siège (pas au centre!) et qu'on est pas vraiment obligé de faire: il faudrait d'ailleurs essayer d'en faire une liste de ces choses. Ça permettrait ainsi de mesurer un peu de "pouvoir"... Et faire signer une "petition/engagement" pour les gens qui adhèrent à ce truc.
  - cela dépend pour quoi, pour demander plus de primes. Moi j'ai perdu ma PEDR qd j'ai accepté mon poste de DR2. et les changements d'échelon sont plus durs à l'inria qu'à l'université (mais je ne pouvais pas y rester pour raisons personnelles).
  - Engorgement du processus par appel massif aux candidatures. Plus réaliste que l'appel au refus (ceux qui suivent l'appel sont perdants si tout le monde ne le fait pas, ce qui est plus que probable).
  - Je ne comprends pas le 2<sup>e</sup> choix (qui boycotte ?), le déroulement de la première année montre que cela ne fonctionne pas.
  - Boycott des jurys de concours et de promotions.
  - Report des contrats de recherche à venir sur les universités ou EPST partenaires, au lieu de l'INRIA, pour assécher les ressources de la PES (entre autres, malheureusement).
  - Je serais pour un appel à des candidatures par équipes (je l'aurais fait tout seul si j'avais trouvé/pris le temps de le faire l'an dernier). Certains chercheurs CNRS (médaillés, donc primés d'office sans avoir candidaté) l'ont fait l'an dernier.
  - Demander à TOUS les chercheurs d'être candidats; et accepter tous les dossiers; le refus de candidature et le boycott sont des actions contreproductives; qui créent un véritable malaise dans l'institut
  - 1) Mise en place d'un fond alternatif de soutien à la recherche, alimenté par les primes.
  - 2) Transformer une partie des primes en soutien par l'inria à certains cursus en rémunérant les chercheurs qui y enseignent (par exemple pour permettre à une fac / école de démarrer un nouveau master...)
  - au contraire, inciter à augmenter le nombre de candidatures pour demander une augmentation du nombre de primes.
  - Les chercheurs les plus influents de l'INRIA devraient afficher plus clairement leur position pour que la pétition est une influence quelconque
  - Les chercheurs ne souhaitant pas demander la PES devraient se faire connaître plutôt que rester dans l'anonymat.
  - Médiatisation de la position de refus en s'appuyant sur les Nobel/Field ayant déjà condamné les dites primes.
  - Aucune idée, mais les 2 premières propositions me semblent contre-productives.
  - Candidater massivement et redistribuer les primes...

## c) Commentaires

Une trentaine de commentaires avec au cœur, salaires, carrières, travail d'équipe et devenir du métier de chercheur.

- Merci d'avoir pris le temps de faire ce sondage.
- Ma principale critique sur la prime n'est pas son existence, mais le fait qu'elle s'applique à trop peu de personnes et sur des critères de sélection peu transparents. Par ailleurs, elle me semble favoriser dans sa forme actuelle l'affichage et un certain individualisme, au dépend des profils justement plus tournés vers la collaboration et la performance collective.
- l'idée du sondage est une bonne idée dans une structure éclatée comme la notre. Continuez! Continuez aussi vos actions faire est toujours plus dur que de regarder faire.
- Les primes peuvent avoir du bon. Encourager l'enseignement est souhaitable. Mais la PES est une absurdité, une erreur, un gaspillage, et une honte.
- Les primes ne font qu'assurer un salaire décent pour quelques un au prix d'un salaire indécent pour les autres.
- Le système des primes d'excellence scientifiques est une bouffée d'oxygène pour les jeunes chercheurs en particulier, étant donné d'une part le très faible niveau de leur rémunération et l'absence quasi-totale jusqu'à présent de la possibilité d'améliorer la progression de sa rémunération en fonction de la qualité de son travail, et l'absence même de système permettant de reconnaître d'une manière ou d'une autre la qualité de ce travail (par exemple, absence d'entretiens individuels et annuels d'évaluation comme dans la quasi-totalité des autres structures publiques ou privées). Ces primes sont aussi un outil essentiel pour attirer des chercheurs étrangers brillants, une barrière importante pour le moment restant le salaire limité qu'on peut leur proposer.
- Le questionnaire m'a semblé orienté
- Le mépris croissant des dirigeants des organismes de recherche pour leurs employés s'accompagne d'un mépris croissant des chercheurs pour les dirigeants. Un jour, des organismes de recherche avec un chef respectable ?
- L'ambiance de travail à l'INRIA se dégrade déjà suffisamment, il est inutile d'en rajouter avec ces primes débilées attribuées à des gens qui la jouent perso. Les primés n'ont même pas payé un coup pour fêter ça. Étrange, non ? Même pas, à Rennes, la dernière fois que des promus ont payé un coup "collectif" au labo remonte à 2006. Symptomatique d'une nouvelle époque.
- La PES est un moyen supplémentaire mis en œuvre pour casser le statut de la fonction publique. Cette prime est éthiquement et matériellement par son montant scandaleuse. Croire que les personnels font de la recherche pour courir après de l'argent est une méconnaissance totale de l'esprit qui anime les chercheurs. Par ailleurs, en introduisant une distorsion dans le traitement des individus au sein d'une même équipe, elle conduit à casser ce qui fait le fondement de ces équipes : le travail en commun et la solidarité. La PES doit être supprimée et j'encourage nos syndicats à lutter contre cette aberration.
- Je vais maintenir ma position de ne pas demander la PES cette année mais je déplore que ce refus ne serve à rien sauf à me

donner bonne conscience

- Je trouve positif d'attribuer une prime pour les chercheurs impliqués dans des contrats (ANR, européens, industriels) ainsi que pour ceux qui ont des activités d'encadrement de doctorants ou autres jeunes chercheurs. J'ai personnellement reçu cette prime cette année et j'en ai parlé à mes collègues en les encourageant à postuler pour l'année prochaine. Il me semble très naturel qu'un chercheur qui passe du temps à monter des projets qui serviront à financer les activités de son institution ou son groupe de recherche soit encouragé, et une prime personnelle me semble être une approche correcte. Je pense qu'une telle prime est saine pour la recherche si elle est basée sur des "bons" critères d'attribution. Bien sur le mot "bons" doit être discuté et défini en discussion avec la communauté des personnes concernées.
- Je trouve dommage la question sur "l'écart important entre les primes CR et DR". Je me sens manipulé par ce genre de question. J'aurais préféré "écart de xyz Euros entre les primes etc."
- Je suis tout à fait favorable à la PES comme outil personnalisé visant à encourager les bons chercheurs à rester actifs au lieu d'aller perdre leur talent dans des tâches "d'intérêt collectif" qui ne sont souvent que de la bureaucratie et du parasitisme.
- Je suis pour la PES lorsqu'elle permet de revaloriser le montant des vacances d'enseignement. Je trouve utile qu'un chercheur enseigne 60h par an s'il le souhaite. Cependant le montant des vacances standards n'est pas à la mesure de l'effort que cela représente. Tout le monde n'a pas l'opportunité d'enseigner à Polytechnique... Reste à coupler plus finement la prime avec l'assurance de trouver des heures d'enseignement...
- Je pense qu'il ne faut pas être 'religieux' en matière de PES. Il existe déjà nombre de leviers pour améliorer son salaire : cours ici et là (ceux à l'X sont particulièrement bien rémunérés, et ne sont pas accessibles à tous) ou encore consulting. Je vois donc plutôt ce dispositif comme une nouvelle option pour améliorer la rémunération de certains, quitte à ce que cela 'tourne'. Il faudra ensuite voir si ces primes sont monopolisées ou pas. Il me semblerait sain que les tous les membres de la CE participent aux évaluations. sans cela, un certain favoritisme risque d'apparaître --- les connaissances des présents seront favorisées. Par ailleurs, il faut bien sur mener une réflexion sur l'attribution à une EPI plutôt qu'à certains de ses membres. Enfin, je suis contre les primes aux contrats. l'incurie avec laquelle nombre de programmes ANR sont gérés est manifeste, et attribuer des primes dans ce contexte serait inique.
- Je ne suis pas foncièrement contre la PES (après tout, ça met du beurre dans les épinards...) mais je trouve ce système infantilisant. Mieux vaut augmenter les salaires de tous et attribuer une prime à ceux qui servent la communauté. De plus, qu'est-ce que l'excellence scientifique ? Une qualité de quelques génies et les autres seraient médiocres ? Cette "excellence" est bien difficile à mesurer. La reconnaissance par ses pairs est sans doute un bon baromètre et c'est cela qui permet de remporter des contrats et de voir ses projets scientifiques financés. Avec ce système, il y a une double peine pour ceux qui ne sont pas financés : ils n'ont pas de contrats pour mener leurs recherches et ne reçoivent pas de prime non plus.
- Je ne comprends pas bien la position - car les universitaires ne le font pas. Je ne soutiens pas la manière actuelle de distribution des primes. J'ai demandé une prime en 2010 et pas en 2009 mais j'ai reçu celui de 2009. Ça représente une charge d'enseignement qui est difficile pour moi
- Je n'ai pas vu de proposition concrète pour un autre système de primes, qui respecte mieux le travail d'équipe peut être est-ce parce qu'il n'existe pas. ce qui est étrange c'est que l'évaluation INRIA est faite par équipes, donc ça pourrait servir aussi à ca...
- Je demande plus de transparence et une meilleure définition des critères d'attribution. Tout le monde doit avoir l'obligation d'enseigner, lauréats d'un prix scientifiques inclus.
- J'ai trouvé \*lamentable\* l'incapacité des syndicats à présenter un front uni lors de la précédente campagne PES (boycott des candidatures versus inondation). J'appartiens à une EPI dont le responsable a reçu la PES. Dans la mesure où j'estime avoir contribué au succès de mon EPI, j'ai les \*boules\*. Pour moi, attribution de cette PES = impact négatif maximum et démotivation assurée
- J'ai déjà mis un commentaire à la case suggestion d'évolution qui concerne plutôt un commentaire général. Je le rappelle ici. Je pense que tout le système de prime est problématique. Je ne vois pas d'évolution du système possible. Mon moteur essentiel pour faire la recherche n'est pas financier. Il me semble que l'une des originalités et des forces du système français actuel tient dans le fait qu'il permet à une assez large classe de gens d'avoir un poste permanent de chercheur et d'enseignant-chercheur. Il offrait jusqu'à une date assez récente une assez grande liberté dans la recherche effectuée. Je pense que ces deux points sont une des forces de notre système et non une faiblesse. Je vois que ce système attire malgré tout toujours des chercheurs étrangers brillants. D'autres modèles de recherche sont évidemment possibles et fonctionnent. Cependant, ce système actuel de prime est pour moi une mauvaise manière d'aller vers un tout autre modèle de recherche et d'enseignement recherche qui conduira à mon sens en moins de 15 ans à une ruine avancée de ces derniers. Et c'est pourquoi je m'y oppose fermement et ne participerai pas à son succès.
- Il vaut mieux accélérer le passage d'un échelon à l'autre au choix quitte à rallonger les temps de transition à l'ancienneté. Il faut absolument que pour les lauréats un rapport public justifie le classement. Pour les non-classés, il faut aussi qu'ils aient un rapport de retour sur leur candidature, sinon on ne comprend pas pourquoi on est recalé. Je sais que ça rajoute de nombreux rapports pour une commission qui a assez de travail, c'est pour ça que je ne pense pas que ça soit la bonne solution...L'accélération du passage d'un échelon est moins coûteuse et plus juste à mon avis...
- il vaudrait mieux militer pour un 13ème mois, c'est simple et ça profite à tout le monde
- il faudrait que la PES soit attribuée au moins à 50% des chercheurs.
- Difficile d'émettre un avis tranché ; le système est loin d'être parfait mais si cela peut permettre d'augmenter des salaires relativement bas, surtout pour les jeunes, alors pourquoi pas. Pour ce qui est des conditions d'attribution, le critère d'enseignement me semble peu cohérent étant donné que le fait d'enseigner entraîne déjà un accroissement de salaire de fait. Et, je pense qu'une prime collective à l'équipe serait plus adaptée, considérant que la recherche est un travail collaboratif. Mais, de la savoir si une prime individuelle est négative pour le travail d'équipe, je ne sais pas.
- Derrière ce débat, il y a le problème des salaires qui sont "gelés" dans la fonction publique, alors que des augmentations importantes interviennent notamment pour le logement (à Paris surtout). Il faudrait arriver à dénoncer ouvertement le cynisme d'une minorité (parfois les meilleurs salaires) qui dans ce contexte veulent s'attribuer une augmentation de salaire conséquente
- C'est bien de nous demander notre avis dans un tel sondage. Merci,
- Ces primes individuelles me paraissent néfastes au travail en équipe pourtant cher à l'INRIA. Cette "star-academy" de la recherche tendra à créer des "castes" au sein des chercheurs. Le fait de ne pas avoir obtenu la prime sera vécu comme une non-reconnaissance, et le fait de ne plus se la voir attribuer après l'avoir obtenue pendant 4\*x années sera vécu comme une

injustice (alors qu'il faudra bien que ces primes puissent "tourner").

- Certaines questions sont biaisées : demander ce qu'on pense de l'impact de la PES sur le travail d'équipe, par exemple, sans demander ce qu'on pense de l'impact sur le travail individuel.  
Vous ne dites pas non plus clairement ce que vous ferez des résultats de cette enquête, en particulier ce qui sera rendu public. Enfin, l'anonymat est un peu illusoire pour les DR1 de Saclay :-)
- Ce n'est pas tellement le montant des primes qui est question, mais le principe d'une prime individuelle dans un institut comme l'INRIA ou le travail d'équipe prime. Par contre le taux de sélection est un élément important: 20% est un taux ridiculement bas. La PEDR concernait environ 45% des EC. Un refus de candidater me semble totalement irréaliste.
- Bon courage
- Bien qu'étant contre la PES, je peux comprendre la position des gens qui candidatent : quasiment trois mois de salaire supplémentaire pendant 4 ans, il faut avoir de solides convictions pour résister. Je suis donc opposé à toute opération de stigmatisation des collègues candidats, comme cela a parfois été proposé. Chacun peut avoir ses propres bonnes raisons de vouloir mettre un peu de beurre dans ses épinards, ne serait-ce que pour 4 ans.  
Enfin, je crois que cette attribution de PES, si elle perdure, doit se faire en toute transparence. On doit savoir :
  - qui la décide (il me semble que la composition du jury PES 2009 est toujours anonyme ?)
  - qui candidate et qui l'a eue (comme pour les concours CR et DR)
- A partir du moment où je suis contre le principe même des primes, je n'ai pas rempli les questions de montant et de durée...  
Je serais plus favorable à ce que les salaires soient réévalués, plutôt qu'instaurer un système de primes, et que le nombre de postes DR soit augmenté afin de permettre une évolution de carrières...  
Si malgré tout les primes étaient maintenues, autant qu'elles profitent à tous, et pas seulement à une poignée, donc répartir les montants sur tout le personnel....