

VRS

La Vie de la recherche scientifique

n° **372**

janvier/février/mars

2008

Prix au numéro : 8€



ÉDITORIAL

Frénésie et mépris

CNRS ET UNIVERSITÉS

Suivant Attali, Sarkozy prépare une attaque imminente et radicale

POUVOIR D'ACHAT

Entretien avec Gérard Aschieri

RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Propositions pour l'emploi et les carrières

EMPLOI ET CARRIÈRE

La recherche en entreprise privée de perspectives

SHS

Des parcours diversifiés

Les métiers après la thèse

La **revue** de l'Institut de recherches de la FSU



ABONNEMENT ET COMMANDES

Nom et prénom

Adresse complète

Je m'abonne à
Nouveaux Regards :

☐ pour 1 an (4 numéros) : 22 euros

☐ pour 2 ans (8 numéros) : 40 euros

Je commande le ou les
numéro(s) suivant(s) :

Total

3 euros par numéro jusqu'au n° 31

6 euros à partir du n° 32

(tous les prix s'entendent port compris)

Chèque à l'ordre de l'Institut de la FSU

Institut de recherches de la FSU

104, rue Romain-Rolland, 93260 Les Lilas

Tél. : 01 41 63 27 60

institut@institut.fsu.fr

www.institut.fsu.fr

40

nouveaux regards

NUMÉRO SPÉCIAL Mai 68 aujourd'hui

avec René Mouriaux, Gérard Mauger, Louis Gruel,
Danielle Tartakowsky, Jeffrey Tyssens, Robi Morder,
Jean-Philippe Legeois, Alain Monchablon, Christian Laval,
Alain Dalançon, Xavier Vigna, Patrick Silberstein, Christian
Chevandier, Raphael Szajnfeld, Gil Delannoi, Denis Paget,
Michel Deschamps, Louis Astre, Serge Audier...

MAI 1968 AU RISQUE DES SCIENCES SOCIALES car nous avons voulu éviter l'écueil de l'essayiste, du grand témoin autorisé par sa participation historique à l'événement, du philosophe construisant une métaphysique à l'usage du public. Hormis quelques témoignages de militants anonymes à cette époque et les articles de quelques syndicalistes qui travaillent avec l'institut de recherches la FSU, l'essentiel du dossier est composé par les travaux de chercheurs en sciences sociales. Leurs contributions torquent souvent le cou à quelques idées reçues.

LES SCIENCES SOCIALES AU RISQUE DE MAI 1968 dans la mesure où on lira dans les contributions que des modèles d'analyse dominants dans certaines sciences sociales, comme la sociologie par exemple, sont contestables voire falsifiables. Qu'il faut probablement pour comprendre cet événement construire de nouveaux modèles explicatifs.

Frénésie et mépris

Pas un jour sans annonce, sans remise en cause, sans injonction, sans images ou propos présidentiels ou gouvernementaux qui cassent les services publics et bien plus profondément les liens républicains.

Le monde de l'enseignement supérieur et de la recherche est, comme d'autres secteurs, le terrain d'exercice – au bulldozer – de travaux pratiques de démantèlements sans précédent.

Impossible d'en dresser ici une liste complète... elle serait obsolète à parution de cette VRS. Deux traits marquent ces politiques cohérentes :

- La volonté d'ignorer les dimensions collectives et coopératives des activités de recherche et d'enseignement ;
- Le refus de prendre en compte la temporalité longue de la recherche – en particulier des recherches fondamentales – et du temps de formation des futurs chercheurs et enseignants du supérieur, le temps de constitution des équipes...

Le budget 2008, sans création du moindre emploi dans l'enseignement supérieur et la recherche publics, le ciblage étroit des financements sur des thématiques fixées par l'ANR ou sur des « campus » choisis par le pouvoir politique s'inscrivent dans ces logiques. Le mépris le plus flagrant des personnels et des étudiants est devenu la règle du gouvernement : il décide le 20 février, en Conseil des ministres, d'exiger des universités – pour le 1^{er} mars – de nouvelles organisations du cycle « licence » devant se mettre en place le 1^{er} septembre.

Ces injonctions du pouvoir ne restent pas sans réponses solidaires. La contestation de la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) s'organise au sein même des conseils que la loi voulait asservir. La défense des unités mixtes de recherche (UMR) mobilise un très large éventail de collègues et l'initiative du 4 mars au Collège de France suscite un véritable élan. Dans ces deux batailles décisives, la complémentarité et la solidarité du SNESUP et du SNCS, illustrées aussi dans les candidatures au Comité national, font sens et dynamisme. Je le vois comme un formidable appel à la réussite de la tenue simultanée à Paris début avril du CSN (conseil syndical national) et du congrès d'étude de nos deux syndicats. ■



Le 22 février 2008

Jean Fabbri
Secrétaire général du SNESUP-FSU

Syndicat national des chercheurs scientifiques [SNCS-FSU]

1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon Cedex
Tél. : 01 45 07 58 70. Fax : 01 45 07 58 51
Courriel : sncs@cnrs-bellevue.fr
www.sncs.fr



Syndicat national de l'enseignement supérieur [SNESUP-FSU]

78, rue du Faubourg Saint-Denis, 75010 Paris
Tél. : 01 44 79 96 10. Fax : 01 42 46 26 56
Courriel : accueil@snesup.fr
www.snesup.fr



→ **Directeur de la publication** : Jean-Luc Mazet → **Rédacteurs en chef** : François Bouillon et Jean-Marc Douillard → **Comité de programmation** : Les bureaux nationaux du SNCS et du SNESUP → **Ont participé à ce numéro** : Gérard Aschieri, Henri Audier, Noël Bernard, François Bouillon, Luc Brossard, Anne Debrégeas, Jacques Dejean, François Dubet, Pierre Duhar-court, Bernard Fontaine, Jean Fabbri, Jacques Fossey, Matthieu Hély, Jean-Luc Mazet, Dimitri Peaucelle, Pascale Pelle-rin, Sophie Pochic, Philippe Roch → **Secrétaire de rédaction** : Laurent Lefèvre → **Rédacteur-graphiste** : Stéphane Bou-chard → **Illustration** : Couverture : © AGNIESZKA STEINHAGEN/FOTOLIA.COM → **Impression** : Imprimerie De Chabrol CAP 18. Case postale 49. 189, rue d'Aubervilliers 75886 Paris Cedex 18 → **Routage** : Improfi → **Régie publicitaire** : Com d'habitude publicité. 25 rue Fernand Delmas, 19100 Brive-la-Gaillarde. Tél. : 05 55 24 14 03. Fax : 05 55 18 03 73. Contact : Clotilde Poitevin-Amadiou (contact@comdhabitude.fr) / www.comdhabitude.fr → **Promotion** : Annie Huet → **Informatique**, **Web** : Hatem Dourai → **La Vie de la recherche scientifique** est publiée par le SNCS-FSU, 1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon Cedex. Tél. : 01 45 07 58 70 — Fax : 01 45 07 58 51 — sncs@cnrs-bellevue.fr. **Commission paritaire** : 0409 S 07016. **ISSN** : 0755-2874. **Dépôt légal à parution**. Prix au numéro : 8 euros — Abonnement annuel (4 numéros) : 25 euros (indivi-duel), 50 euros (institutionnel).

VRS 372

janvier/février/mars 2008

→ ÉDITORIAL	p. 03
Frénésie et mépris. Jean Fabbri	
→ ACTUALITÉS	p. 06
CNRS et universités : suivant Attali, Sarkozy prépare une attaque imminente et radicale. Henri Audier, François Bouillon p. 06	
Élections universitaires : la loi LRU contestée. Jean Fabbri, Jean-Luc Mazet p. 09	
Mission d'Aubert sur les organismes de recherche et les universités : nos propositions. p. 11	
L'université Paris-Dauphine ne doit pas être le laboratoire des contre-réformes universitaires : communiqué du SNESUP-FSU. p. 13	
Gérard Aschieri : « Le gouvernement n'assure pas le maintien du pouvoir d'achat de tous ». p. 14	
→ LES MÉTIERS APRÈS LA THÈSE	p. 17
Recherche et enseignement supérieur : propositions pour l'emploi et les carrières. Jacques Fossey p. 18	
Emploi et carrière : la recherche en entreprise privée de perspectives. Anne Debrégeas p. 21	
Recrutement et carrière post-thèse en SHS : des parcours diversifiés. Matthieu Hély, Sophie Pochic p. 24	
Enseignement supérieur et recherche : jeunes scientifiques, enjeu prioritaire. Henri Audier p. 27	
Recherche et enseignement supérieur : l'attractivité restreinte des carrières. Noël Bernard, Philippe Roch p. 30	
Recrutement des enseignants-chercheurs : conséquences de la loi LRU et propositions du SNESUP. Pierre Duharcourt p. 32	
Recrutement, intégration, carrière : le parcours du combattant des chercheurs handicapés au CNRS. Pascale Pellerin p. 36	
Recherche et enseignement supérieur : formation permanente, laboratoire de compétences. Bernard Fontaine p. 38	
Pierre Alart : « Je fais tout pour que le labo soit élaboré et validé en commun ». p. 40	
Chercheur et enseignant-chercheur : les mutations du métier. François Dubet p. 43	
Enseignement supérieur : l'évaluation des enseignants favorise la gestion de leurs carrières. Jacques Dejean p. 44	
9 octobre 2020 : financiarisation des recherches, une fiction ? Luc Brossard, Dimitri Peaucelle p. 47	
→ HORS CHAMP	p. 50
Sauvegardons la laïcité de la République. p. 50	
→ ABONNEMENT/ADHÉSION	p. 51

Presses Universitaires de Bordeaux

<http://www.pub-bordeaux3.fr>



Philippe JOUSSET
Anthropologie du style. propositions
2007, Broché, 16 x 24, 364 p.
27.00 €

Anthropologique n'est guère ici qu'une façon savante de dire humain au second degré, et d'embrasser le style sous ses aspects généraux : physique (l'animalité « de la parole langage »), psychologique, éthique, etc., et à le confronter à l'une d'autres activités apparentées, le musical et le physiognomique, par exemple. Les propositions défendues tendent de considérer la question de manière à ce que soit rendue justice au phénomène au-delà du cadre, à l'évidence trop étroit, de la plupart des exercices universitaires. Le style, domaine du commun par excellence, cherche ici à se réinventer sur son propre terrain : Pourquoi le discours (littéraire) ne saurait-il se passer de style ?

Nouveautés

Claude MULLER <i>Les bases de la syntaxe. Syntaxe contrastive français - langues voisines</i> 2006, Broché, 16 x 24, 485 p. 30.00 €	Michel RÉJALOT <i>Les logiques du château. Filière et modèle vitivinicole à Bordeaux, 1980-2002</i> 2007, Broché, 16 x 24, 230 p. 32.00 €
Isabelle POULIN, J. Roger (textes réunis et présentés par) <i>Le lecteur engagé</i> <i>Critique - enseignement - politique</i> 2007, Broché, 16 x 24, 364 p. 23.00 €	Charles MAZOUER <i>Trois comédies de Molière. Étude sur</i> <i>Le Misanthrope, George Dandin et</i> <i>Le Bourgeois gentilhomme</i> 2007, Broché, 15,5 x 21,5, 206 p. 17.00 €
Anne BOTH <i>Les Managers et leurs discours.</i> <i>Anthropologie de la rhétorique managériale</i> 2007, Broché, 16 x 24, 374 p. 27.00 €	Ph. BAUDORRE, D. RABATÉ, D. VIART (édité par) <i>Littérature et sociologie</i> 2007, Broché, 15 x 21, 229 p. 19.00 €
Martine JAUBERT <i>Langage et construction de connaissance à l'école. Un exemple en sciences</i> 2007, Broché, 16 x 24, 330 p. 29.00 €	Cécile BENOIST <i>Les Médiathèques à l'heure du conte</i> 2007, Broché, 15 x 21, 264 p. 20.00 €

Diffusion/Distribution LCDPU
131, boulevard Saint-Michel
75005 Paris
Tél. 33 (33) 53 10 53 95
<http://www.lcdpu.fr>

La Vie de la recherche scientifique [VRS] explore les grandes questions scientifiques et politiques en lien avec les préoccupations de la société et des mouvements sociaux. Retrouvez au fil des dossiers les grands sujets qui sont au cœur de vos interrogations et de vos exigences.

SNCS **snesU.p**



ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN
INDIVIDUEL : 25 € • INSTITUTIONNEL : 50 €

REVUE ÉDITÉE PAR LE SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES (SNCS-FSU)

INSTITUTION : _____

NOM : _____ **PRÉNOM :** _____

Adresse : _____

Courriel : _____

Tél. : _____ **Télécopie :** _____ **Mobile :** _____ **Dom. :** _____

Abonnement à compléter et à renvoyer avec votre règlement au : Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS-FSU), 1, place Aristide-Briand, 92195 Meudon Cedex.
Tél. : 01 45 07 58 70. Télécopie : 01 45 07 58 51. Courriel : snsc@snscs-bellinut.fr. Site Web : www.snscs.fr
RÉGIE PUBLICITAIRE : COM D'HABITUDE PUBLICITÉ, TÉL. : 05 55 24 14 03/06 19 94 66 85

CNRS et universités

Suivant Attali, Sarkozy prépare une attaque imminente et radicale

Après le discours de Sarkozy à Orsay prononcé le 28 janvier lors de la cérémonie en l'honneur d'Albert Fert (1), le doute n'est plus permis. Une attaque imminente et radicale du CNRS est programmée. Il s'agit bien de l'urgence. Mais le discours comme le rapport Attali (2) suggèrent qu'il ne s'agit que d'une étape dans le bouleversement et la prise en main de tout l'enseignement supérieur et de la recherche.

HENRI AUDIER¹, FRANÇOIS BOUILLON²

1. DIRECTEUR DE RECHERCHE ÉMÉRITE AU CNRS.

2. PROFESSEUR AGRÉGÉ DE PHILOSOPHIE, MEMBRE DU BUREAU NATIONAL DU SNESUP

Pour justifier son action, Sarkozy s'est livré à une attaque en règle de la recherche française, en noircissant à fond la situation comme pour montrer que tout est tellement pourri qu'il faut tout mettre à terre. Il s'est aussi appuyé sur une longue préparation.

Pilonnage d'artillerie agressif et mensonger

Tels ces pilonnages d'artillerie préparant l'assaut, nos activités subissent depuis quelques mois une campagne abjecte de dénigrement, de mensonges, d'exagérations, d'omissions ou de manipulations. Les nombreux médias et journalistes qui sont aux ordres y ont participé. En revanche, la pétition de SLR et ses 20 000 signataires n'a rencontré aucun écho. Tout comme les positions des syndicats.

D'abord, nous ne sommes jamais évalués. À Orsay, Sarkozy a affirmé que les financements des universités et organismes « n'ont pas à être reconduits indéfiniment sans évaluation », laissant entendre que c'est le cas actuellement. Alain Perez lui avait préparé la voie dans *Les Échos* (3) : « Pour les syndicats et de nombreux chercheurs, [le seul but de la recherche est] d'irriguer l'ensemble du territoire et de créer des emplois scientifiques stables, [...] leur statut [...] les met à l'abri de toute évaluation et de toute sanction. » Perez en appelle à Belloc qui, du haut de ses « trois publications citées au moins trois fois », renchérit : « 30 % des chercheurs de SHS ne publient jamais rien de leur vie. Même dans La Dépêche du Midi. »

En plus, nous sommes des nuls (4). « Dans notre communauté scientifique, il y a un sentiment d'indécence à valoriser ses travaux, [...] des générations entières de chercheurs partent à l'étranger », alors que « si peu de brillants esprits étrangers sont attirés par notre pays », déplore Sarkozy. Rappelons que la France est excédentaire dans les échanges de scientifiques et que le CNRS recrute annuellement près d'un quart d'étrangers dans son effectif. Quant aux « générations entières qui partent à l'étranger », au-delà du ridicule de l'exagération, le problème est qu'en l'absence de création d'emplois scientifiques, particulièrement dans le privé, trop nombreux sont

ceux qui ne reviennent pas. Et l'enjeu n'est pas de trouver seulement une solution pour quelques « génies » (cf. Le mythe de la fuite des cerveaux étudié).

Enfin, nous dépensons plus que les autres. Nous sommes d'autant plus nuls que, selon Sarkozy, « nous consacrons 0,51 % de notre PIB à la recherche fondamentale » soit plus qu'aux États-Unis et en Grande-Bretagne. Ce chiffre n'existe pas : impossible de séparer le fondamental et l'appliqué. « *Le budget public de la recherche est l'un des plus élevés du monde* », poursuit Sarkozy. Nouveau mensonge par omission : cette affirmation prend en compte la recherche militaire et les grands programmes technologiques (5). Hors ces activités, nous consacrons 0,58 % du PIB à la recherche des organismes et universités, ANR incluse, soit une position très médiocre (6).

Une prise en main de l'ensemble recherche/enseignement supérieur

« *Déchargés du poids d'une partie de la gestion administrative et financière, confiée aux universités, et de l'évaluation confiée à l'AERES, les organismes devenus agences de moyens plus qu'opérateurs, mettront en œuvre la politique scientifique que le gouvernement leur aura confiée. Les organismes pourront ainsi, en étroite concertation avec l'ANR, se consacrer à leur véritable mission à savoir le pilotage de la recherche universitaire* », annonce Sarkozy.

Le ministère ne détermine donc pas seulement les grandes orientations et les grandes masses de crédits, rôle qui est effectivement le sien, mais il élabore une politique scientifique qu'il impose aux organismes, qui à leur tour l'imposent aux universités. « *Ce n'est pas à un collègue électif de scientifiques de décider cette politique* », rajoute Sarkozy. C'est à qui ? À lui ?

Le CNRS dans le hachoir

Privé du financement de projets nouveaux (ANR) et de l'évaluation (AERES), le CNRS risque de perdre son rôle scientifique et de gestion sur tout ou partie des UMR. C'est l'enjeu de la mission d'Aubert, dont

le comptoir des presses d'universités

Découvrez les publications
des éditeurs
de l'enseignement supérieur
et de la recherche
sur le site

www.lcdpu.fr

Quelque 9 000 ouvrages et revues
en sciences humaines et sociales
vous y attendent...



Le Comptoir des presses d'universités
est un service de la Fondation
Maison des sciences de l'homme

le contenu a été décidé par Attali, Sarkozy et consorts. Dans son discours, Sarkozy reprend en plus « soft » le rapport Attali (cf. décision 29) – cela lui a été recommandé selon *Les Échos* : nous sommes avant les municipales.

Le discours d'Orsay constitue une véritable mise en demeure aux directions d'organisme d'obtempérer et de présenter eux-mêmes le plan qu'attend le pouvoir. Dès cette année doivent être votés les contrats quadriennaux du CNRS, de l'INSERM et de l'ANR. Nous savons déjà que pour chaque département, chaque programme, chaque thématique, le ministère est bien décidé à imposer des orientations déjà prêtes. Tout le travail du Comité national, des conseils de département, du conseil scientifique risque d'être balayé par les constructions technocratiques d'un aréopage ministériel, dont la caractéristique dominante est d'avoir renoncé à faire de la recherche depuis longtemps, voire de n'en avoir jamais fait.

Il restait encore au CNRS son personnel. Sarko-

zy se veut conciliant : « *Il n'est naturellement pas question de revenir sur le statut des chercheurs en activité* » et le CNRS gardera un « volant » de postes. Mais Attali explicite que personne ne devrait pouvoir être chercheur à vie sans enseigner (cf. décision 30). Les premiers échos de la commission Schwartz sur les carrières montrent que le statut d'enseignant-chercheur est aussi menacé.

Universités réduites à 10 pôles pilotés d'en haut

La disparition du CNRS comme co-opérateur dans les UMR laisserait les universités, du moins celles faisant encore de la recherche, entièrement dépendantes de financements à court terme. « *L'Agence nationale de la recherche doit renforcer sa fonction d'agence de moyens afin de définir et de conduire des grands projets à court terme (sic)* », renchérit Attali.

Attali veut faire émerger 10 ensembles d'excellence (cf. décision 24), les Pôles universitaires pluridisciplinaires (PUP). Cela signifie que tout ce qui ne sera pas dans les PUP – la grande majorité des universités – sera progressivement coupé de la recherche. Certaines universités exploseront, dépeçées de leur(s) meilleurs département(s). Et il n'est même pas sûr que les UFR de « grandes universités » soient toutes impliquées car Attali veut faire passer à 25 000 le nombre d'étudiants de ParisTech [regroupement d'écoles] et quadrupler les promotions des grandes écoles. Cette proposition revient à vider les universités de leurs étudiants en maths, physique, chimie.

Ce bouleversement d'ensemble annoncé n'est heureusement pas inéluctable. Les marges de manœuvre de l'omniprésident se réduisent. Parce qu'il a promis et qu'il ne tient pas ses engagements dans d'autres domaines décisifs comme le pouvoir d'achat, de moins en moins de Français croient en ses gesticulations. Après sa provocation de l'augmentation de son propre traitement, aujourd'hui, il est en état de surendettement politique et l'heure du dépôt de bilan approche à grands pas. Comme les Français, les membres de notre communauté scientifique risquent d'aller très vite au-delà de la colère froide qui les anime.

→ Notes/Références

1. www.sncs.fr/IMG/pdf/discours_sarkozy_ceremonie_Fert_28jan2007-1.pdf
2. www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000041/index.shtml
3. *Les Échos*, 28 janvier 2008.
4. Le « petit train » pour Shanghai est souvent utilisé pour notre discrédit. Sans discuter de sa validité, on ne dit jamais que par pays, la France se situe au 6^e rang. Par rapport à sa population, elle arrive au niveau de l'Allemagne et du Japon.
5. Ces activités sont faibles ou nulles dans les autres pays – à l'exception des États-Unis et de la Grande-Bretagne.
6. L'article des *Échos* du 31 janvier reprend l'argument selon lequel la France consacre 1,06 % du PIB à la recherche publique, mais les chiffres qu'il publie montrent qu'organismes et universités n'en récupèrent qu'un peu plus de la moitié.

→

→ Catherine Bréchignac, présidente du CNRS

L'évolution du système de recherche proposée par Nicolas Sarkozy est « possible et cohérente »

« J'ai trouvé le discours du président de la République positif, puisqu'il veut faire bouger les choses. Les grandes lignes me conviennent, pourvu que les évolutions soient effectuées dans la concertation. [Placer les universités au cœur du système de recherche français], c'est une manière d'alléger le CNRS. Les universités auront en charge une partie de ce que nous avons. Cela ne me gêne pas du tout, puisque notre organisme conserve le pilotage national de la recherche, la visée internationale et l'excellence. Les universités ayant un ancrage régional, mais aussi une organisation nationale, notamment grâce à leurs réseaux de laboratoires, elles pourront agir à deux échelles très importantes. C'est d'ailleurs comme cela que cela fonctionne dans tous les pays », déclare Catherine Bréchignac à l'AEF le mardi 29 janvier 2008, le lendemain de l'intervention de Nicolas Sarkozy.

Décision 30

Réformer le statut d'enseignant-chercheur

Personne ne devrait pouvoir être chercheur à vie sans enseigner, à moins d'obtenir de façon spécifique des dérogations sur la base des performances de recherche récentes.

- Recruter et financer tous les nouveaux chercheurs sur des contrats de 4 ans.

À l'issue de cette période, une évaluation décidera si le projet pourra être prolongé. Aucun chercheur ne devra bénéficier de plus de deux (ou, exceptionnellement, trois) contrats de quatre ans successifs. Au bout de cette période, le chercheur pourrait évoluer vers un contrat à durée indéterminée de « directeur de recherche », vers une activité d'enseignement, ou vers l'entreprise privée.

- Attirer et conserver les meilleurs chercheurs par un niveau plus attractif de salaires (primes fortement modulables, CDI et accélérations de carrière) et des financements de leurs projets de recherche.

Décision 24

Distinguer 10 pôles universitaires de taille mondiale

La France a besoin d'environ 10 universités de taille mondiale [...]. Il convient, dans une carte universitaire nouvelle, de faire émerger par appel d'offres [...] 10 ensembles d'excellence que l'on nommera « Pôles universitaires pluri disciplinaires » (PUP). Les départements universitaires d'excellence n'auront pas nécessairement une localisation unique [...]. Ces PUP pourront résulter du rapprochement, sous gouvernance unique, de plusieurs structures d'enseignement supérieur (universités, grandes écoles...), de l'intégration juridique des structures de recherche aujourd'hui partiellement rattachées aux universités et présentes sur leurs sites (les unités mixtes de recherche). [...] Il faudra faire passer progressivement de 12 500 à 25 000 le nombre d'étudiants de ParisTech et quadrupler les promotions de l'ENS, de l'École polytechnique et de quelques autres grandes écoles, qui devront s'inscrire dans ces pôles.

Décision 29

Financer davantage la recherche publique sur projet et à la performance

Le CNRS doit se concentrer sur ses laboratoires propres et sérieusement réduire le nombre de ses unités mixtes afin d'éviter l'émiettement de ses chercheurs et de ses ressources. Seuls les laboratoires les plus stratégiques au plan international (les grandes plates-formes en particulier), définis après avis d'un comité composé exclusivement de très grands spécialistes étrangers, resteront des instituts du CNRS.

Élections universitaires

La loi LRU contestée

Les élections aux conseils d'universités concernent le conseil d'administration, le conseil scientifique, le conseil des études et de la vie universitaire (CEVU) et le comité technique paritaire (CTP) des établissements.

JEAN FABBRI¹, JEAN-LUC MAZET²

1. SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SNESUP-FSU.
2. SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SNCS-FSU.

Dans les élections en cours aux conseils d'universités, les listes contestant la loi LRU et avançant des logiques scientifiques, pédagogiques et démocratiques obtiennent des résultats souvent remarquables. Elles remportent des succès en sièges – collèges A et B à Paris 13, au Mans, collèges B à Dijon, Paris 6, Paris 12, etc. Soutenues par le SNESUP-FSU, le SNCS-FSU et d'autres syndicats, elles s'engagent sur un projet de développement du service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'enseignement supérieur est fondé sur un lien fort entre l'enseignement et la recherche irriguant tous les cycles universitaires. Il s'appuie sur des unités mixtes de recherche (UMR) qui doivent impérativement conserver la pluralité de leurs tutelles scientifiques et sur une organisation en réseau des universités et des « grandes écoles ». Des partenariats nombreux et équilibrés sont essentiels pour concilier la vision nationale d'une politique scientifique avec les impératifs de cohérence dans chaque université. Cela suppose que les conseils scientifiques des universités jouent pleinement leur rôle. C'est aussi en cela que l'autonomie des orga-

nismes nationaux doit être préservée, car leur affaiblissement laisserait les universités démunies face au pilotage à court terme de l'ANR.

Nous contestons radicalement, devant les personnels, un enseignement supérieur à deux vitesses en exigeant d'assurer à tous les enseignants du supérieur un étroit contact avec la recherche et en défendant toutes les libertés scientifiques et académiques. Les conditions de recrutement des enseignants-chercheurs revêtent en la matière une dimension emblématique.

Les listes intersyndicales portées par le SNCS et le SNESUP exigent un engagement fort de l'État dans un soutien de base permettant aux établissements d'appuyer pendant quatre ans les projets des laboratoires contractualisés après évaluation. Ces listes unitaires revendiquent un plan pluriannuel de programmation d'emplois de titulaires chercheurs, enseignants-chercheurs et BIATOS. Ce plan doit permettre aux personnels recrutés jusqu'ici sur contrat d'accéder à un emploi de titulaire mais vise aussi à alléger les services d'enseignement.

Pour les enseignants-chercheurs, comme pour les chercheurs, la possibilité de s'engager sur des projets à long terme implique des recrutements par des jurys formés sur la base des disciplines scientifiques et non des jurys constitués pour satisfaire les besoins de contrats à court terme. Pour les enseignants-chercheurs, les élus syndicaux soutiendront l'impératif de commissions de recrutement comportant une majorité d'élus.

L'appui apporté par les chercheurs – devenus systématiquement aujourd'hui éligibles et électeurs –, les enseignants-chercheurs et les enseignants aux listes intersyndicales unitaires mesurera l'ampleur de la résistance à la loi LRU et le soutien à nos orientations alternatives. C'est essentiel.

Mobilité internationale et attractivité des chercheurs

Le mythe de la fuite des cerveaux étudié

En 2001, les chercheurs étrangers dans le secteur public représentent 6,7 % des chercheurs en France. Les 6 572 chercheurs étrangers accueillis dans les établissements publics sont proportionnellement plus nombreux dans les EPST (12,2 %) et les universités (5,4 %) que dans les EPIC

(2,6 %). En 2001, on peut estimer à 16 000 le nombre de docteurs français résidant à l'étranger, dont la moitié aux États-Unis (1). « Il serait excessif de conclure à un déséquilibre significatif pour la France, voire même de fuite des cerveaux puisque ce chiffre de 16 000 ne représente que l'équivalent d'une

année et demie des diplômes de doctorat délivrés en France. Il peut également être rapporté aux 17 436 étudiants étrangers inscrits en doctorat en France en 2002 », estiment les auteurs de l'étude.

1. HARFI, Mohamed, MATHIEU, Claude. Mobilité internationale et attractivité des étudiants et des chercheurs. *Horizons stratégiques*, 2006/1 - n° 1, p. 28-42.



→ Pôles d'excellence Valérie Pécresse présente son plan campus

Valérie Pécresse a présenté en Conseil des ministres, le 6 février, le cahier des charges, la méthode et le calendrier du « plan campus » qui devrait faire émerger 10 « pôles d'excellence ». La méthode : sélection de projets élaborés par les universités par un comité composé de huit personnalités comme

Anne-Marie Idrac, ancienne présidente de la SNCF et Gilles Pélisson, directeur général du groupe Accor. Les dossiers seront jugés selon quatre critères : « l'ambition pédagogique et scientifique », « l'urgence de la situation immobilière », « le développement d'une vie de campus » et « la cohérence du projet vis-à-

vis du territoire concerné ». Le cahier des charges : privilégier les opérations de partenariat public-privé en matière d'investissement et de gestion immobilières. La liste des premiers campus sélectionnés sera dévoilée au printemps. Le démarrage opérationnel des campus retenus est prévu début 2009.

Rapport 2008 de la Cour des comptes

L'instabilité de la direction du CNRS mise en cause

HENRI AUDIER

DIRECTEUR DE RECHERCHE ÉMÉRITE AU CNRS.

Dans son rapport 2008, la Cour des comptes analyse « Le rôle et la stratégie du CNRS » [1]. « *L'équipe de direction a été renouvelée plusieurs fois. Le contrat d'action pluriannuel signé en 2002 n'a pas été appliqué dans la durée, et enfin la réforme décidée en 2005 a été remise en cause au moment même où elle était mise en œuvre. Une telle instabilité est d'autant plus préjudiciable que le CNRS doit s'adapter à un environnement qui a profondément changé* », relève la Cour des comptes.

Ce constat minimise les responsabilités gouvernementales dans l'instabilité de l'équipe de direction. Contrat pluriannuel de mars 2002 enterré par la nouvelle majorité. Direction générale « décapitée » sur ordre du gouvernement : Geneviève Berger puis Bernard Larouturou et sa réforme. Avant la signature du prochain contrat de plan quadriennal, le CNRS est empêché de diffuser la partie scientifique du plan stratégique. Il n'a pas le droit de discuter avec ses partenaires sans passer par le ministère de la Recherche. Le conseil scientifique a reçu l'injonction d'arrêter ses discussions sur l'avenir. Difficile dans ces conditions de concevoir une *stratégie pour s'adapter à un environnement qui a profondément changé*.

1. www.ccomptes.fr/CC/documents/RPA/3-CNRS.pdf

CNRS

Privé de crédits votés par le Parlement

Selon le rapport 2008 de la Cour des comptes, 420 millions d'euros d'autorisations de programme du CNRS votées par le Parlement n'ont jamais été versés en crédits de paiement. Cela représente deux fois la dotation annuelle de toutes les unités. Avec 5 % des dépenses totales de recherche française – 7 % avec les ressources propres –, le CNRS totalise environ les deux tiers des publications nationales grâce à ses UPR et aux UMR.

Université recherche lexicologue : urgent

Les lexicologues et autre terminologie siégeant au sein des conseils d'administration des universités sont mis à contribution avec l'adoption de la loi sur l'autonomie des universités (LRU). Anticipant la LRU, l'université Paris V René Descartes devient l'université Paris Descartes. Après avoir adopté ses nouveaux statuts, l'université Paris X Nanterre se rebaptise Université de Paris Ouest-Nanterre La Défense. L'université Paris Diderot-Paris 7 envisagerait de devenir l'université Paris Diderot.

Mission d'Aubert sur les organismes de recherche et les universités

Nos propositions

1 L'engagement de l'État. Les laboratoires de la recherche publique doivent avant tout recevoir un financement de base conséquent des organismes de recherche et des universités, les contrats à court terme ne devant venir qu'en complément. Il faut multiplier par deux, sur cinq ans, ces crédits de base. Les établissements pourront ainsi, lors de la contractualisation, remplir leurs engagements financiers, pendant quatre ans, vis-à-vis des laboratoires contractualisés à la suite de l'évaluation positive de leur programme.

Le but est que les laboratoires puissent développer dans le temps leurs thématiques, ainsi que des projets que l'ANR ou d'autres agences ne prendraient pas le risque de financer. Les laboratoires doivent élaborer et participer à des projets scientifiques collectifs et être dotés de conseils de laboratoires. Ils ne doivent pas se transformer en « hôtel » d'équipes de recherche, fonctionnant d'abord sur des contrats à court terme.

2 La programmation des emplois. Un plan pluriannuel de création d'emplois de titulaires (1) est indispensable dans toutes les catégories de personnels tant pour assurer les activités de recherche que celles d'enseignement dès la première année de licence. Du fait qu'aucune création d'emploi n'est prévue dans les cinq ans à venir, il y aura une explosion du nombre de CDD sans perspectives d'emploi. Si le gouvernement veut éviter une désaffection massive des filières de recherche par les étudiants, s'il veut maintenir la pérennité du savoir-faire scientifique et technologique, il doit débloquent des postes notamment pour que ces milliers de personnels précaires recrutés sur CDD, via l'ANR particulièrement, accèdent à des emplois de titulaires. Pour favoriser le recrutement dans le privé, le crédit d'impôt doit être conditionné à l'embauche de docteurs.

3 Le rôle majeur des UMR. Les UMR sont au cœur du lien enseignement-recherche. Il faut les préserver et améliorer leur fonctionnement. La pluralité des tutelles scientifiques est un moyen simple et efficace pour décloisonner notre système, pour favoriser les regroupements « hors-site » souvent nécessaires. Assurer une double tutelle de gestion constitue une garantie de souplesse. En ce qui concerne le « préciput », son partage entre les tutelles scientifiques doit faire partie du contrat quadriennal.

4 Les libertés académiques appuyées sur l'autonomie des grands organismes. Si les universités doivent accroître leur rôle dans la recherche, cela doit se faire par des partenariats équilibrés et plus nombreux avec les organismes. Ces partenariats, organisés autour d'UMR, concilient la vision nationale d'une politique scientifique avec les impératifs d'une politique d'université, ce qui suppose de donner tout son rôle au conseil scientifique des universités. L'affaiblissement des organismes ne peut que laisser les universités démunies face au pilotage à court terme par l'ANR ou par d'autres agences.

5 L'évaluation de suivi des laboratoires et des personnels. Le Comité national de la recherche scientifique évalue simultanément l'activité et les projets des laboratoires, donc l'activité des chercheurs dans leur contexte de travail. Il pratique une évaluation de conseil et de suivi. Son indépendance est assurée par la présence d'une majorité d'élus de la communauté scientifique. Sur cette base, le Comité national de la recherche scientifique et les autres instances fonctionnant sur le même modèle doivent être habilités pour faire cette évaluation, en harmonisant les critères. Les équipes d'accueil devraient, elles aussi, bénéficier d'une évaluation collective, contradictoire et effectuée par une majorité de pairs élus. Le rôle, la composition et le fonctionnement de l'AERES doivent être revus.

6 La place des scientifiques dans les orientations de la recherche. S'il appartient au Parlement de définir des priorités, avec le souci de répondre à l'ensemble des besoins de la société, et de répartir les grandes masses financières, la mise en cohérence scientifique au niveau national ne peut se faire par un mécanisme d'appel d'offres sur des thèmes décidés par

→

→ le seul gouvernement. La coordination des recherches, que le CNRS impulse dans des domaines (i.e. : sciences de l'univers) doit être étendue à l'ensemble des champs disciplinaires : l'organisation régulière de rencontres entre les laboratoires relevant d'un même champ disciplinaire doit être impulsée et systématisée. Ce travail de coordination des acteurs pourrait être confié au Comité national et aux instances scientifiques équivalentes, pour servir de base à l'analyse de la conjoncture, ainsi qu'à la définition d'une politique d'équipement cohérente.

Pour développer des recherches interdisciplinaires, il faut éviter de créer des instituts étanches entre eux, tant du point de vue de l'appartenance des laboratoires, de la circulation des idées, que de la mobilité des hommes. Celle-ci est entravée par la multiplication de « statuts » locaux. Les statuts nationaux sont aussi un atout pour la science et l'innovation.

7 La qualité des recrutements. Pour les chercheurs, comme pour les enseignants-chercheurs, la possibilité de s'engager sur des projets à long terme implique un recrutement jeune sur des emplois de titulaires par des jurys constitués sur la base des disciplines scientifiques. Pour les enseignants-chercheurs, il faut des commissions de recrutement permanentes, constituées sur la base du CNU et comportant une majorité d'élus. Ces procédures permettent aussi de recruter sur des thématiques pluridisciplinaires ou aux frontières de plusieurs disciplines (2).

8 La reconnaissance des qualifications et l'attractivité des carrières. L'attractivité de nos métiers ne pourra pas être restaurée sans que les qualifications soient développées par un effort important de formation permanente et reconnues par une amélioration importante des carrières. En particulier, la thèse doit être reconnue comme un diplôme de niveau au moins « bac+8 » ; les docteurs doivent être très majoritairement recrutés au plus près de la thèse. Dans le privé, cela exige une reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives. Il doit être pris en compte, dans le public, dans les administrations centrales ou les collectivités territoriales. Dans nos secteurs, il justifie une revalorisation forte de la grille des emplois de titulaires.

9 Le maintien partout du lien enseignement-recherche. Si les moyens de la formation universitaire doivent être rapprochés des filières « grandes écoles », le contenu des enseignements ne doit pas être aligné sur celui des classes préparatoires. Il doit au contraire assurer un contact des enseignants avec la recherche dans tous les cycles de formation. Les enseignants-chercheurs doivent avoir des services d'enseignement allégés (3). Les unités de formation et de recherche doivent avoir des dotations, en personnels scientifique, techniques, administratif et de bibliothèques, suffisantes pour permettre un fonctionnement correct de l'enseignement et de la recherche. Une organisation des universités en réseau est nécessaire pour organiser la complémentarité de leur diversité, coopérer avec les écoles, favoriser le lien enseignement-recherche.

10 Une gestion des laboratoires allégée. Pour « alléger la gestion », les mesures sont connues : avoir un seul système informatique entre les universités et tous les EPST, alléger partout le système des marchés, permettre aux laboratoires d'avoir des « reports » pour faire une politique à terme. « Débureaucratiser », c'est surtout en finir avec les nombreux lotos, avec les milliers de projets qu'il faut penser, écrire puis expertiser. Les laboratoires doivent fonctionner d'abord sur crédits des établissements et postes statutaires.

Signataires : FSU (SNESUP, SNCS, SNASUB, SNEP, SNETAP), CGT (SNTRS, FERC-SUP, UGICT), UNSA (Sup'Recherche, SNPTES, A&I), CFDT-CEA, CFTC-INRA, SOLIDAIRES (Sud Éducation), SLR, SLU, UNEF.

→ Notes/Références

1. Les recrutements doivent se faire sur des postes de titulaires dans le cadre des statuts existants.
2. La pluridisciplinarité est nécessaire au niveau des laboratoires. Elle a besoin du dynamisme propre des disciplines et donc de spécialistes de haut niveau, même si des profils individuels pluridisciplinaires peuvent parfois être intéressants.
3. Pour que les enseignants-chercheurs aient le temps d'effectuer leur recherche, leurs services d'enseignement doivent être allégés : maximum de 150 heures équivalent travaux dirigés (ETD), réduction à un demi-service pour les nouveaux recrutés, forte augmentation des possibilités d'années sabbatiques, prise en compte correcte de toutes les activités pédagogiques ou administratives.

Communiqué du SNESUP-FSU

L'université Paris-Dauphine ne doit pas être le laboratoire des contre-réformes universitaires

Un groupe de travail du conseil d'administration de l'université Paris-Dauphine a présenté un projet d'augmentation des droits d'inscription à la séance du 21 janvier 2008. Cette augmentation est très importante : jusqu'à 1 650 euros en L1-L2-L3, 1 850 euros en M1, et 3 000 euros en M2. Ce projet n'a pas été diffusé, aucun débat public et transparent n'a été organisé. On peut lire dans le texte du projet que la présidence de l'université espère avec cette réforme récolter 800 euros en moyenne par étudiant. On y lit également : « *Mais avec l'autonomie de gestion [que renforce la loi sur les libertés et responsabilités des universités (LRU)], le développement de l'université reposera sur sa capacité à lever des fonds complémentaires auprès des entreprises [...] et des étudiants.* » Ce projet est donc bien en droite ligne de la loi LRU que le SNESUP n'a cessé de dénoncer et de combattre.

On remarquera à cet égard la pirouette rhétorique (tout autant cynique qu'artistique) du président de Dauphine, pour qui il ne s'agit aucunement d'une hausse des « droits d'inscription » mais plutôt d'une « contribution complémentaire », afin de financer une augmentation du nombre d'heures de cours. La ministre de l'Enseignement supérieur avait pourtant affirmé à l'automne dernier pour calmer la contestation étudiante qu'il n'y aurait pas de hausse des frais d'inscription. Force est de constater que les craintes des étudiant-e-s étaient plus que justifiées. Et ce qui se passe à Dauphine pourrait n'être qu'un début.

Comment peut-on ne pas craindre une augmentation généralisée des droits d'inscription quand la LRU orchestre le désengagement financier de l'État à l'égard de l'enseignement supérieur ? Quand les universités sont obligées de chercher des ressources propres par tous les moyens ?

Ce qui est annoncé n'est pas une question « interne » à l'université Paris-Dauphine, elle est au cœur de la notion de service public d'enseignement supé-

rieur et s'inscrit dans le cadre national.

Le président de l'université Paris-Dauphine a assuré (communiqué du 1^{er} février) que « *Dauphine continuera de délivrer des diplômes nationaux à tous ses étudiants* ». Le tarif de ces derniers étant fixé nationalement par décret, il a donc évoqué dans la presse, pour permettre l'augmentation, la combinaison au sein d'une même année d'étude d'un diplôme national et d'un diplôme universitaire local qui « complèterait » le cursus et justifierait des droits d'inscription complémentaires élevés. Ce tour de « passe-passe » administratif est extrêmement dangereux car porteur d'une possible augmentation des droits d'inscription dans toutes les universités. Il est porteur également d'une pédagogie à deux vitesses entre les étudiants qui peuvent payer le « complément » et les autres.

Réagissant à l'information sur ce projet d'augmentation des droits d'inscription, la ministre a certes déclaré à l'AFP le 2 février 2008 qu'« *il est interdit d'imposer aux étudiants inscrits à un diplôme national de s'inscrire parallèlement à une formation complémentaire, entraînant des frais supplémentaires, pour valider leur diplôme* », mais elle a ajouté que « *Dauphine pouvait augmenter ses frais pour les diplômes maison* » (Libération du 2 février 2008).

Le tour de « passe-passe » éventé qu'advient-il des formations ? La concurrence entre les cursus analogues des universités, inscrite dans la loi LRU, n'ouvre-t-elle pas la voie à des sorties du cadre national des formations, des diplômes, et des droits d'inscription ? Cela constituerait un précédent d'une extrême gravité dans une université d'environ 8 000 étudiants, et où, rappelons-le, les financements publics représentent actuellement 85 % du budget.

Pour toutes ces raisons, le SNESUP affirme son opposition ferme au projet d'augmentation des droits d'inscription de l'université Paris-Dauphine.

→ Notes/Références

Toutes les informations sur le projet, et des argumentaires contre, sont disponibles sur le site du collectif.
<http://dauphinepourtous.free.fr>

Contacts avec des collègues enseignants et chercheurs de Dauphine via carmen.alava@snesup.fr

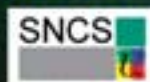


Comité Nationale de la Recherche Scientifique

élection
Mars/Juin 2008

votez

pour les candidats du SNCS-FSU et du SNESUP-FSU



→ Gérard Aschieri, secrétaire général de la FSU

«Le gouvernement n'assure pas le maintien du pouvoir d'achat de tous»

Éric Woerth, ministre du Budget et de la Fonction publique, a rencontré les huit fédérations de fonctionnaires – CGT, CFDT, FO, FSU, CFTC, CFE-CGC, UNSA et Solidaires – pour négocier les rémunérations dans la fonction publique. Débutés lundi 18 dans la soirée, ces pourparlers se sont achevés jeudi 21 février.

Quel bilan dresser au soir [jeudi 21 février] de l'ultime rencontre avec le gouvernement sur les salaires dans la fonction publique ?

→ **Gérard Aschieri** : Nous venons de sortir de la phase dite conclusive de la négociation salariale que le gouvernement a été contraint d'engager. Et s'il a dû partiellement tenir compte du rapport de forces et a été contraint d'évoluer au cours de la négociation, le moins que l'on puisse dire est que nous sommes très loin du compte. Certes, le ministre fait la proposition d'une « mesure générale » portant sur la valeur du point d'indice mais alors que le gouvernement prévoit une inflation de 1,6 % – la réalité risque d'être largement supérieure –, il ne propose que 0,5 % au 1^{er} mars et 0,3 % au 1^{er} octobre, plus 1 à 4 points d'indice en catégorie C. Cela signifie que la valeur du point d'indice va encore reculer par rapport à l'inflation et qu'une nouvelle perte va s'ajouter aux 7 % perdus depuis 2000. La mécanique qui tire toutes les rémunérations vers le bas va continuer. Il a bien prévu une négociation sur la reconstruction de la grille – ce qui correspond à une demande syndicale que nous avons portée – mais c'est sans engagement concret pour l'immédiat et avec un lien établi entre cette reconstruction et une conception de la fonction publique que nous récusons – fonction publique de métier notamment.

Que pensez-vous des mesures dites de « progression » du pouvoir d'achat ?

→ Ces mesures mises en avant relèvent en fait du « travailler plus pour gagner plus » avec des heures supplémentaires, du rachat de compte épargne temps et bien sûr des primes et indemnités individualisées. La nouveauté est censée résider dans le mécanisme de « garantie individuelle du pouvoir d'achat ». En gros tous les quatre ans, on mesurerait l'évolution du traitement indiciaire – nombre de points multiplié par la valeur du point – de chaque agent et en cas de perte par rapport à l'inflation, on compenserait par une indemnité. Et sur ce point, le ministre a fait un certain nombre de concessions comme son extension jusqu'aux échelles lettre B. Mais c'est une usine à gaz qui n'a de raison d'exister que parce que le gouvernement fait le choix de mesures générales qui n'assurent pas le maintien du pouvoir d'achat de tous et qu'il cherche à développer l'individualisation des rémunérations et à rompre avec les mécanismes collectifs en ce domaine. C'est pour toutes ces raisons et parce que les collègues qui avaient fait grève n'avaient pas là une réponse satisfaisante à leurs exigences que la FSU a décidé de ne pas signer. Aucune organisation d'ailleurs n'a pu apposer sa signature sur cet ensemble.

Quelle a été alors la stratégie du ministre ?

→ Conscient de cet état de fait, le ministre a d'abord essayé d'exercer un petit chantage en menaçant de retirer ses propositions s'il n'y avait pas d'accord. Puis il a manœuvré en procédant à une « vente à la découpe » : il a divisé son texte en six parties « signables » séparément. Comme manifestement cela ne suffisait pas, il en a modifié certaines à partir de tractations en coulisse avec des interlocuteurs choisis, le tout après la date qu'il avait lui-même fixée pour un accord ! Il est regrettable que certaines organisations minoritaires aient prêté la main à une opération qui est une caricature de dialogue social et assimile la négociation à un poker menteur. Mais cela aura du mal à dissimuler aux personnels la réalité d'une politique qui sacrifie encore un peu plus leurs rémunérations. Par ailleurs, la RGPP (révision générale des politiques publiques) poursuit son chemin avec des conséquences dramatiques sur le champ et les missions des services publics : l'exemple du ministère de la Culture est édifiant qu'on prétend dépouiller de toutes ses responsabilités opérationnelles. Et au nom de la mobilité se prépare un projet de loi qui vise à donner aux responsables de la fonction publique les moyens législatifs et réglementaires d'organiser des « plans sociaux » d'ampleur.

Quelles sont les réactions de nos partenaires syndicaux ?

→ Une telle situation nécessiterait une poursuite et une amplification de la mobilisation des fonctionnaires. Or outre la difficulté du calendrier, le positionnement de certains face aux manœuvres du ministre n'a fait que confirmer nos craintes : l'abandon par une partie des organisations du terrain des luttes dans lesquelles les personnels se sont fortement mobilisés. Le front unitaire semble momentanément rompu et si nous avons la responsabilité de tout faire pour maintenir la mobilisation, il va nous falloir la reconstruire. Au plan interprofessionnel, la CGT avait proposé une période d'action public/privé sur les salaires et l'emploi. La FSU avait dit oui mais cela a abouti à un appel CGT-CFDT centré sur le privé avec, certes, une grève importante dans la grande distribution mais très peu de choses au plan local. La CGT vient par ailleurs de proposer une journée de manifestations sur les retraites le samedi 29 mars. La FSU a donné son accord et elle conduira en outre sa propre campagne d'opinion en s'appuyant notamment sur le petit livre publié par son institut de recherches.

Que va faire la FSU dans les jours qui viennent ?

→ En matière d'éducation et de recherche, les motifs d'insatisfaction sont multiples et les divers secteurs entendent bien mobiliser mais nous nous trouvons confrontés à des difficultés de calendrier pour rassembler ces mobilisations – vacances scolaires, calendrier décalé entre premier et second degré pour les annonces de suppressions de postes et entre enseignement scolaire et enseignement supérieur... Le Bureau délibératif fédéral national (BDFN) en a débattu en prenant en compte les décisions de divers secteurs. Il a donc décidé d'un plan d'action qui intègre, à la fois, les initiatives sur l'enseignement supérieur et la recherche (4 mars), une semaine d'action marquée par une grève dans le second degré le 18 mars et une journée de mobilisation dans les écoles le 19 mars, et le principe d'une manifestation à caractère national le week-end du 17 mai. Nous avons la responsabilité de rassembler les personnels dans les luttes et de rechercher les convergences les plus larges : cela implique, à la fois, d'être en prise avec les personnels, mais aussi de débattre, d'expliquer, de convaincre et de proposer des perspectives. Nous comptons bien le faire.

Propos recueillis par François Bouillon

Innovation

L'Europe rattrape son retard

L'Union européenne améliore ses performances en matière d'innovation et rattrape son retard sur les États-Unis, selon l'édition 2007 du tableau de bord européen de l'innovation (1), publié jeudi 14 février 2008 par la Commission européenne. « *Champions de l'innovation* », la Suède, suivie par le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, Israël, la Suisse, le Royaume-Uni et les États-Unis font la course en tête.

Dans « *le groupe des pays suiveurs* », la France demeure légèrement plus innovante que la moyenne des pays européens. « *Les innovateurs modérés* » comme l'Italie, la Norvège l'Espagne et l'Australie forment le troisième groupe. « *Les pays en voie de rattrapage* » comme la Bulgarie et la Croatie ferment la marche. 34 pays sont ainsi classés selon 25 critères dont les dépenses de recherche et développement, le pourcentage de la population ayant une formation scientifique, les montants investis en capital-risque, le nombre de brevets et de marques déposées, etc.

1. European Innovation Scoreboard 2007 (édition 2007 du TBEI) à consulter en ligne (version anglaise) : www.proinno-europe.eu/admin/uploaded_documents/European_Innovation_Scoreboard_2007.pdf



→ Protocole sur le pouvoir d'achat

Les syndicats rejettent le volet salarial

Les fédérations syndicales de la fonction publique ne signeront pas le volet salarial du protocole sur le pouvoir d'achat présenté par Éric Woerth. Elles jugent « insuffisante » la revalorisation de 0,8 % du point d'indice proposée pour 2008. Le dernier accord salarial dans la fonction publique remonte à 1997.

La FSU a annoncé qu'elle rejetait en bloc le protocole d'accord. Certaines fédérations sont en revanche prêtes à signer d'autres volets du protocole (1). La CFTC signera le protocole social, celui concernant le compte épargne temps et les volets sur la méthodologie, les carrières et la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) du protocole pouvoir d'achat. La CFE-CGC a précisé qu'elle signerait quatre volets sur six. L'UNSA se dit prête à signer le volet social, « sous réserve de certains aménagements ».

1. www.snscs.fr/article.php3?id_article=1134

Point d'indice

Sa revalorisation conditionne le pouvoir d'achat

Éric Woerth, ministre du Budget et de la Fonction publique, a proposé le 18 février aux syndicats de fonctionnaires une augmentation de 0,8 % du point d'indice en 2008 – 0,5 % au 1^{er} mars et 0,3 % au 1^{er} octobre. Le point d'indice sert de base de calcul au traitement des 5,2 millions de fonctionnaires français. Il s'applique aux trois fonctions publiques – État, hospitalière, territoriale. La rémunération brute annuelle d'un fonctionnaire (hors prime) s'obtient en multipliant son indice de rémunération – qui détermine sa place dans la grille des salaires de la fonction publique – par la valeur du point d'indice, publié au *Journal officiel* lors de chaque réévaluation. La dernière revalorisation remonte à février 2007, avec une hausse de 0,8 %. La valeur annuelle du point d'indice au 1^{er} février 2007 s'établissait à 54,41 euros. Si cette valeur du point d'indice évolue moins vite que l'inflation, l'ensemble des salariés de la fonction publique perd du pouvoir d'achat (cf. Évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 2005).

Fonctionnaires

Pouvoir d'achat en baisse

17 % des fonctionnaires ont perdu du pouvoir d'achat entre 2000 et 2005. Pendant cette période, leur rémunération indiciaire (1) a progressé moins vite que l'inflation selon l'INSEE. Avec une inflation à 1,8 % en 2005, le salaire brut moyen a diminué de 0,2 % en euros constants et le net de 0,9 %. Le salaire brut moyen d'un agent de la fonction publique d'État s'élevait à 2540 euros par mois en 2005 (2). Soit 2 127 euros nets par mois.

1. Traitement des fonctionnaires hors primes.
2. Dernière statistique fournie par l'INSEE : cf. Les salaires des agents de l'État en 2005.

Enseignants

Pouvoir d'achat en stagnation

Le pouvoir d'achat des enseignants est resté stable de 1990 à 2005 selon une étude commandée dans le cadre du *Livre vert sur l'évolution du métier d'enseignant*. Durant cette période, les salaires nets des professeurs du primaire et du secondaire ont augmenté, en moyenne, de 1,9 % par an, tandis que l'inflation a progressé de 1,88 %.

Évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis 2005

 Augmentation de la valeur du point d'indice.

 Inflation.

2%							
1%	1,8	1,8		1,6		1,5	1,6**
			0,5		0,8		0,8*
	2005		2006		2007		2008
* Proposition d'Éric Woerth, ministre du Budget et de la Fonction publique, soumise aux syndicats de fonctionnaires lors de la négociation du lundi 18 février. ** Prévision gouvernementale.							

Les métiers après la thèse



C'est en 1956 que le Syndicat national de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (SNERS) se scinde en un syndicat de l'enseignement supérieur, un syndicat des chercheurs scientifiques et un syndicat de bibliothécaires. Les intérêts divergents des enseignants titulaires des Facultés et des chercheurs contractuels du CNRS constituent le motif principal de cette séparation.

Un demi-siècle plus tard, cette situation d'éloignement est inversée. Les actions, publications, initiatives, discussions, propositions communes entre ces syndicats l'emportent largement sur les divergences. Entre eux, avec leur fédération, il existe une véritable communauté de pensée sur l'avenir à tracer pour le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

La réunion nationale du SNESUP et du SNCS, de leurs deux instances intermédiaires majeures, les 3 et 4 avril 2008 à Paris, marquera une nouvelle étape sur ce chemin de l'unité. Les textes de ce dossier consacrés à l'emploi et aux métiers après la thèse posent de nouveaux jalons. Ils appellent des prolongements féconds.

François Bouillon

RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Propositions pour l'emploi et les carrières

Alors que les besoins sont énormes pour mener 50 % d'une tranche d'âge au niveau de la licence et atteindre les 3 % du PIB pour la recherche, le gouvernement développe une politique basée sur des emplois contractuels précaires et remet fortement en cause les emplois statutaires.

JACQUES FOSSEY

DIRECTEUR DE RECHERCHE AU CNRS, MEMBRE DU BUREAU NATIONAL DU SNCS.

L'enseignement supérieur et la recherche française traversent une crise majeure. La part de cette dernière dans le PIB ne cesse de rétrograder de 2,4 à 2,2 % depuis 1992. Selon cet indicateur, la France est passée du 5^e au 14^e rang mondial (1).

Face à cette crise, la communauté scientifique a fait un ensemble de propositions lors des États généraux de Grenoble. Alors que celles-ci sont essentielles, elles n'ont pas été reprises par le gouvernement. Au contraire, celui-ci a promulgué deux lois qui vont radicalement transformer notre système de recherche et d'enseignement supérieur.

Le Pacte pour la recherche voté en avril 2006 éclate les organismes en agences de moyen, de finan-

cement, d'évaluation. Il cantonne les universités aux fonctions d'opérateurs de recherche et complique la lisibilité de notre système de recherche en multipliant les structures intermédiaires : RTRA (réseau thématique de recherche approfondie), PRES (pôle de recherche et d'enseignement supérieur), pôles de compétitivité... Il met à mal une organisation dont l'efficacité est prouvée notamment par un classement du type Shanghai, selon lequel le CNRS est le premier établissement de recherche, derrière quatre organismes états-unis dont la NASA.

Votée en août 2007, la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) institutionnalise et exacerbe la concurren-



LE SECTEUR RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT EN FRANCE

ETPT/R 2005	Administration	Entreprises	Total
Chercheurs	95 669	108 814	204 483
Non-chercheurs	62 793	90 050	152 843
Total	158 462	198 864	357 326

ETPT/R : emploi temps plein travaillé recherche. Source : MEN - MESR - DEPP C2.

ce entre les établissements universitaires. Elle accentue leurs inégalités et amplifie les déséquilibres du tissu universitaire sur notre territoire.

Ces deux lois développent la précarité et multiplient les CDD au détriment des emplois statutaires.

L'emploi dans la recherche et l'enseignement supérieur

En France, le secteur recherche et développement mobilise environ 360 000 emplois en équivalent temps plein travaillé (ETPT) dont 200 000 chercheurs ou assimilés (2). Plus de la moitié de ces emplois (57 %) relève du privé (cf. Le secteur recherche et développement en France). L'enseignement supérieur représente 153 000 emplois publics payés sur crédits d'État dont près de 19 000 professeurs d'université et 35 000 maîtres de conférences (cf. Les personnels de l'enseignement supérieur). Les emplois payés sur ressources propres des établissements d'enseignement supérieur n'entrent pas dans ce décompte.

Contrairement à ce qu'a déclaré Nicolas Sarkozy dans son discours d'Orsay (cf. p. 6), la proportion des personnels scientifiques dans notre population active (8 pour 1 000) reste inférieure à celle des États-Unis (10 pour 1 000). Il a par ailleurs réaffirmé vouloir atteindre, en 2012, l'objectif de 3 % du PIB pour la dépense de recherche (3). Cela nécessiterait 490 000 emplois dont 280 000 chercheurs soit 75 000 chercheurs supplémentaires, et 205 000 non-chercheurs soit 50 000 emplois supplémentaires (4). Cela représente-

rait un effort considérable : 15 000 chercheurs supplémentaires par an. Même en multipliant les CDD, le gouvernement ne tiendra pas son engagement car nous n'avons pas suffisamment de chercheurs en formation !

Dans le secteur public, des personnels sur emplois statutaires et des contractuels cohabitent. La première catégorie comprend notamment les enseignants-chercheurs et les BIATOSS de l'enseignement supérieur ainsi que les chercheurs et les IT des EPST. Parmi les contractuels se trouvent les personnels des EPIC et tous les CDD précaires, notamment ceux créés par l'Agence nationale de la recherche (ANR).

Depuis de nombreuses années, les gouvernements suppriment des emplois statutaires. Cela a commencé avec l'externalisation des services de nettoyage. La volonté

de mettre le synchrotron SOLEIL dans une structure privée procède également de cette politique. L'objectif est de faire baisser le nombre total de fonctionnaires et donc de transformer, à grande échelle, les postes statutaires en emplois contractuels. Les personnels ont bien compris que cette stratégie n'était pas à leur avantage. En 2004, le mouvement des chercheurs a eu pour catalyseur la transformation de 550 emplois statutaires en 550 CDD.

Depuis la situation s'est fortement dégradée. La création de l'ANR a entraîné la multiplication de CDD liés aux projets de recherche. Lors de la contractualisation quadriennale, les universités peuvent désormais fixer le volume d'emplois contractuels qu'elles pourront recruter sur crédits d'État. Depuis la mise en place de la LOLF, le CNRS diminue l'emploi statutaire au bénéfice de CDD. Les emplois de contractuels représentent aujourd'hui 10 % des 30 000 ETPT du CNRS. Bien entendu, cette politique accroît fortement la précarité.

Dans son discours d'Orsay, Sarkozy reconnaît aussi « *que la rémunération des chercheurs français est de deux à trois fois inférieure à celle des autres pays comparables au nôtre* ». Partant de ce constat, Bréchet, ex-directeur de

LES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

	ETPT/ES
Enseignants-chercheurs et assimilés dont thésards	79 616
Autres enseignants	14 022
Enseignants MAP	1 104
Personnels non enseignants	56 509
Personnels MAP non enseignants	1 551
Total	152 802

ETPT/ES : équivalent temps plein travaillé enseignement supérieur. MAP : ministère de l'Agriculture et de la Pêche. Source : MIRE5 2008.

→

→ l'INSERM, a mis en place les contrats d'interface qui permettent à certains chercheurs de bénéficier pendant 3 à 5 ans d'une rémunération supplémentaire de 1 500 euros par mois.

Bien qu'il soit reconnu que les chercheurs sont sous-payés, ni le gouvernement ni les directions d'organisme n'envisagent de régler le problème autrement que par l'attribution temporaire de primes exceptionnelles pour une minorité (salaire au mérite). Cette pratique est déjà mise en œuvre dans la LOLF, avec l'accroissement du nombre d'indemnités spécifiques pour fonction d'intérêt collectif (ISFIC) (5) et les bourses Descartes (6).

Propositions

La recherche et l'enseignement supérieur ont besoin d'un véritable plan de mobilisation générale pour répondre aux ambitions affichées – société de la connaissance, 3 % du PIB pour la recherche et développement, 50 % d'une tranche d'âge au niveau de la licence...

Concernant les personnels, nous considérons que l'emploi statutaire doit être la règle et le recours à l'emploi contractuel l'exception. Une réflexion de fond doit être menée sur les débuts de carrières. La situation la plus scandaleuse est celle des thésards qui, avec un niveau d'études bac+5, bénéficient d'une rémunération égale au SMIC.

Nous proposons de fixer les rémunérations en début de carrière

d'un emploi niveau bac à 1,4 fois le SMIC. Ensuite pour chaque année après ou avant le bac, on ajoute ou on retranche 0,1 fois le SMIC. Ainsi, la rémunération d'un ingénieur d'études débutant, d'un ATER ou d'un étudiant en début de thèse (bac+5) devrait être à 1,9 le SMIC. Celle d'un chercheur, d'un maître de conférences ou d'un ingénieur de recherche débutant (bac+8) à 2,2 fois le SMIC, c'est-à-dire 2 816 euros bruts mensuels au lieu de 2 059 actuellement. En conservant les amplitudes actuelles, la fin de carrière devrait se situer entre 5 000 et 7 600 euros bruts.

Nous souhaitons un déroulement de carrière fluide, dans le cadre d'un corps unique, avec une progression à l'ancienneté et au mérite. Cette dernière se ferait par l'obtention d'une dizaine d'échelons accélérés acquis après une évaluation menée par les pairs. Elle devrait prendre en compte toutes les missions statutaires sans se limiter à la seule partie recherche, notamment pour les enseignants-chercheurs.

De toute façon, le bon déroulement des carrières dépendra des moyens financiers que sont prêts à y consacrer les pouvoirs publics et notamment de la mise sur pied d'une programmation pluriannuelle de l'emploi scientifique et universitaire.

Cette programmation doit être accompagnée d'un plan d'urgence pour attirer les étudiants vers le doctorat. Pour satisfaire les fortes

demandes à venir, nous devrions, en cinq ans, doubler le nombre de thèses passées pour atteindre les 20 000 par an d'ici 2012.

La situation de l'emploi scientifique et universitaire est alarmante, de même que l'accroissement sans précédent de la précarité et des emplois contractuels publics au détriment de postes statutaires. Nous n'atteindrons pas les 3 % du PIB sans une forte participation des entreprises et du secteur privé où un développement massif de l'emploi scientifique et technique doit être envisagé. Le doctorat doit être reconnu dans les conventions collectives et dans les grilles de la fonction publique. Pour les enseignants-chercheurs, on doit rapidement envisager la réduction programmée du service statutaire d'enseignement à 150 heures.

Les stratégies syndicales de défense des personnels – sur la question du pouvoir d'achat et sur le déroulement des carrières – ne peuvent se limiter au seul emploi statutaire. La demande d'intégration des emplois contractuels et précaires dans le cadre de l'emploi statutaire constitue une revendication juste, mais celle-ci doit être accompagnée par un ensemble de revendications s'appliquant aux contractuels. Les organisations syndicales doivent donc développer des stratégies propres à ces situations sinon elles seront affaiblies de façon durable. ■

Jacques Fossey

→ Notes/Références

1. Avec un effort de 40 milliards d'euros (Md€) en 2007, la France se situe au 5^e rang mondial.

2. Le décompte en ETPT inclut tous les emplois qu'ils soient statutaires ou contractuels et tient compte des temps partiels. Sont considérés comme chercheurs tout emploi recherche du niveau post-thèse, c'est-à-dire principalement les chercheurs des EPST et les ingénieurs de recherche du public ou du privé. Les thésards sont décomptés parmi les chercheurs. Les enseignants-chercheurs contribuent pour un demi ETPT à la recherche. Les deux tiers des emplois publics sont des chercheurs.

3. En prenant 40 Md€ pour 2,2 % du PIB en 2007 et les taux moyens d'inflation et de croissance observés lors des dix dernières années, cet effort devrait avoisiner les 70 Md€ en 2012.

4. Cette première approximation s'obtient en multipliant 360 000 par 3,0/2,2 soit 490 000. Ce type de projection grossière avait été fait par la Commission européenne à la suite de Lisbonne. Elle en avait déduit que l'Union européenne avait besoin de 700 000 chercheurs supplémentaires d'ici 2010.

5. L'ISFIC concerne principalement les directeurs d'unité.

6. Ces bourses, environ 75, sont attribuées à des chargés de recherche recrutés depuis deux au plus.

EMPLOI ET CARRIÈRE

La recherche en entreprise privée de perspectives

La recherche privée française se concentre dans les grands groupes et certains secteurs. Majoritairement jeunes et issus d'écoles d'ingénieur, les chercheurs sont confrontés à une demande de rentabilité à court terme. L'exemple d'EDF et GDF montre que l'orientation libérale accentue cette pression et dégrade les conditions de recherche.

ANNE DEBRÉGEAS

CHERCHEUSE À EDF, DÉLÉGUÉE SYNDICALE SUD ÉNERGIE.

La recherche en entreprise constituerait-elle un débouché important pour les jeunes chercheurs ? 105 000 chercheurs et 90 000 personnels de soutien à la recherche travaillaient en 2005 pour la recherche privée

française [1]. L'analyse des profils recrutés et l'évolution des métiers incitent à la prudence.

Qui recrute ?

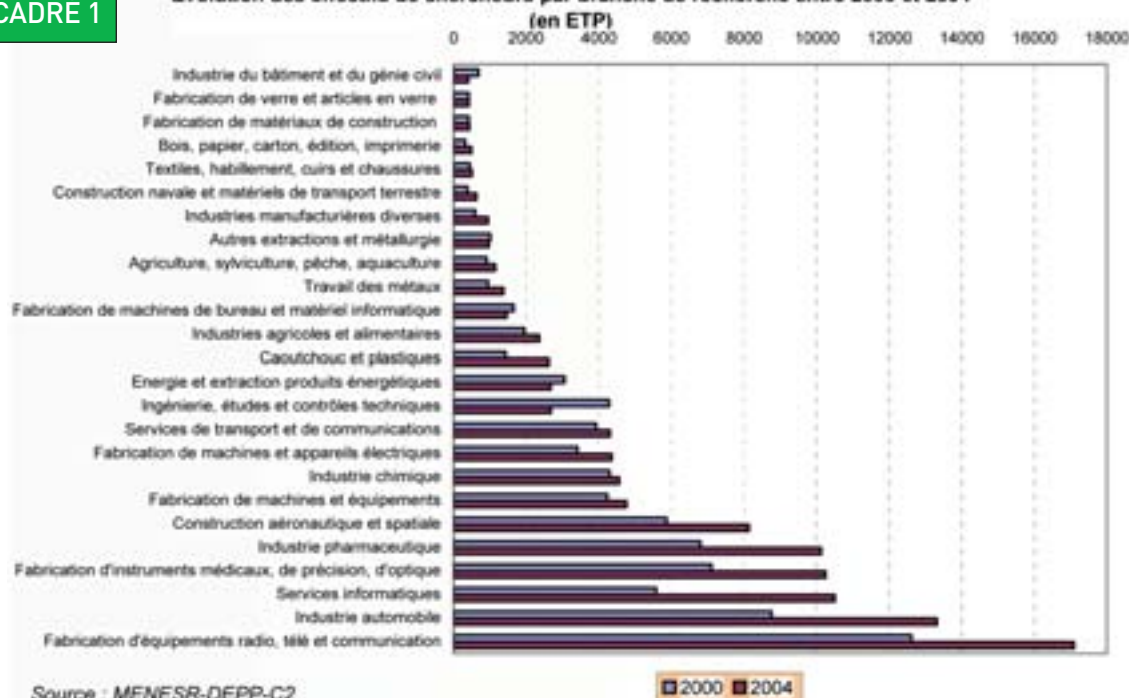
La recherche privée française se concentre dans les grandes

entreprises et certains secteurs. Treize grands groupes français réalisent la moitié de cette recherche tandis que les entreprises de moins de 500 salariés ne représentent que 21,5 % [2]. Les branches automobile, téléphonie, recherche

→

ENCADRÉ 1

Evolution des effectifs de chercheurs par branche de recherche entre 2000 et 2004



→ pharmaceutique et aéronautique (cf. encadré 1) assument, à elles seules, plus de la moitié de la dépense en recherche des entreprises (3).

PROFILS RECRUTÉS

Filières

Les sciences pour l'ingénieur (30 %), les sciences et technologies de l'information (23 %) et l'électronique (15 %) constituent les principales disciplines de recherche déclarées par les entreprises (cf. encadré 2). Puis viennent les sciences du vivant (12 %) et la chimie (5 %). Les mathématiques et physique, les sciences des milieux naturels et les sciences humaines et sociales restent très peu représentées.

Diplômes

La moitié des chercheurs des entreprises possède un diplôme d'ingénieur – avec une forte représentation des grandes écoles (cf. encadré 3). Les doctorants ne constituent que 13 % des effectifs de chercheurs (4). Cette faible proportion de doctorants de l'université résulte de :

- La proximité des recruteurs avec le réseau des écoles d'ingénieurs, dont ils sont très souvent issus, au détriment des universités ;
- Un profil ressenti comme trop

spécialisé et méconnaissant le monde de l'entreprise ;

- La prépondérance donnée par les directions des ressources humaines aux compétences comportementales (adaptabilité, aptitude au management...) par rapport aux critères techniques.

Carrières

La recherche en entreprise est effectuée majoritairement par des jeunes – plus de la moitié a moins de 35 ans. Appelés à s'éloigner progressivement de la recherche, ils évoluent ensuite vers d'autres postes, principalement vers le management des activités de recherche ou d'autres fonctions (production, marketing...), éventuellement hors de l'entreprise.

Ces changements de carrière s'expliquent par l'incapacité des entreprises à garantir la pérennité des sujets de recherche et la sous-valorisation des carrières basées sur l'expertise au profit de celles tournées vers le management.

Transformation du métier

Concilier la curiosité scientifique avec les applications rapides constitue la difficulté mais également l'intérêt de la recherche en entreprise. Face aux exigences de rentabilité à court terme, les chercheurs doivent se battre en permanence pour parvenir à mainte-

nir un cadre de travail stable et pérenne nécessaire à toute recherche. L'orientation libérale de ces dernières années marquée par la privatisation de grands groupes accentue cette pression et conduit à une dégradation des conditions de recherche.

L'exemple d'EDF et GDF montre que la libéralisation et la privatisation du secteur de l'énergie engendrent des dérives de plusieurs natures.

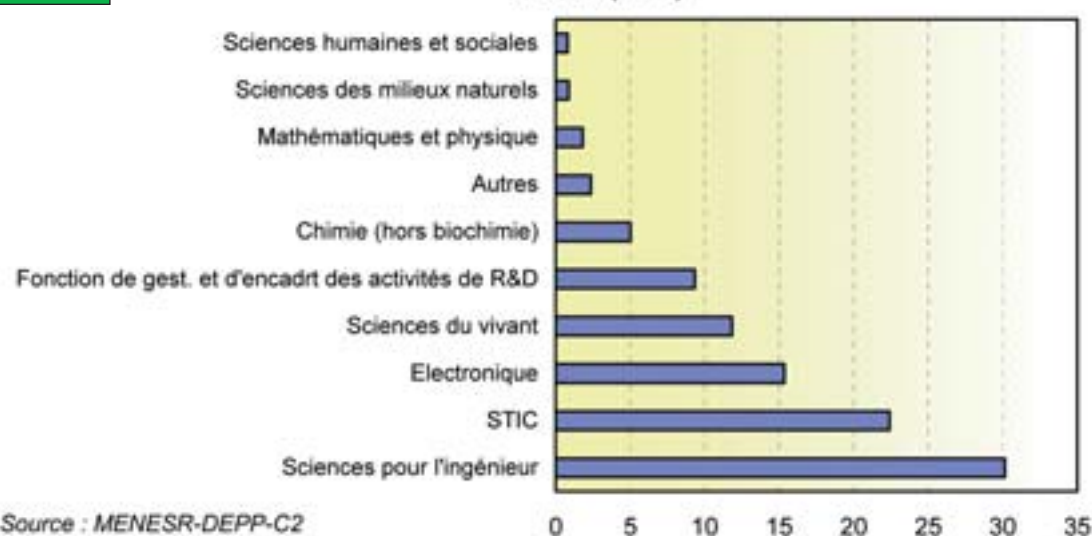
Depuis 2000, les budgets et les effectifs de recherche s'effondrent : - 30 % à EDF, - 50 % à GDF. Il en résulte des pertes de compétences essentielles et une pression supplémentaire sur les chercheurs.

La situation des thésards se détériore à EDF-GDF. Si leur nombre tend à augmenter, leur rémunération a diminué récemment – ils sont moins payés durant leur thèse qu'un ingénieur-chercheur ayant le même diplôme. Le taux de recrutement par l'entreprise en fin de thèse baisse également : il est aujourd'hui de 20 % environ. Les thésards se retrouvent en concurrence frontale avec des candidats extérieurs, sans que leur expérience dans l'entreprise soit toujours valorisée.

La recherche se réoriente vers des sujets « lucratifs » à court terme pour l'entreprise. Fort symbole : les mathématiques financières

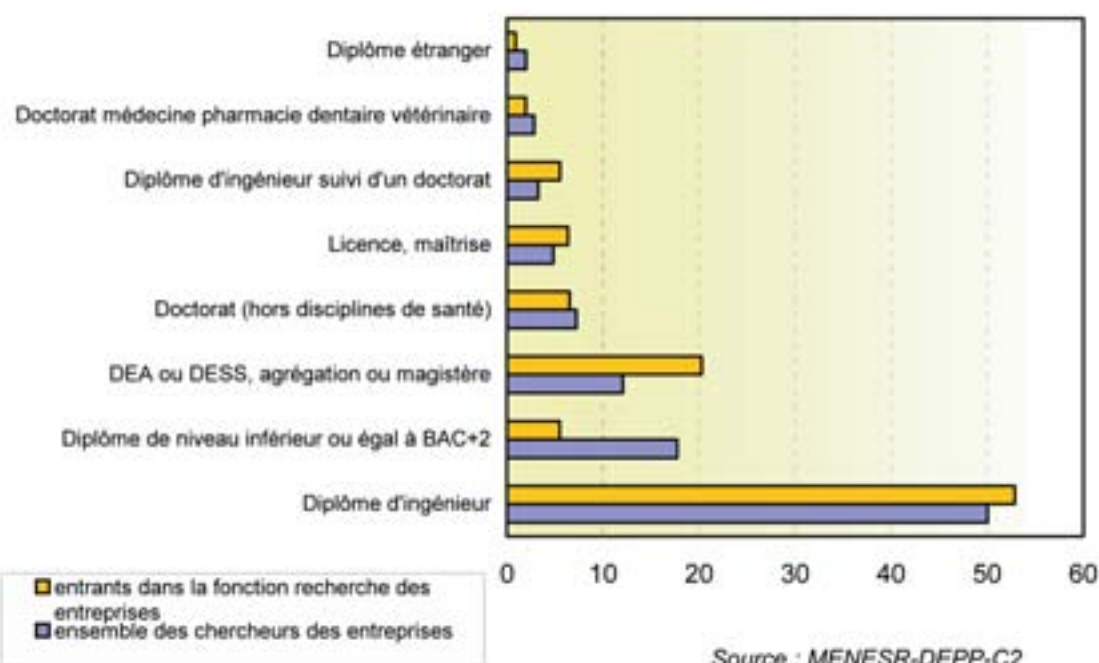
ENCADRÉ 2

Spécialités des chercheurs des entreprises
en 2004 (en %)



ENCADRÉ 3

Diplôme des chercheurs des entreprises et des entrants dans la fonction recherche des entreprises en 2004 (en %)



appliquées à l'étude des marchés de l'énergie constituent l'une des très rares activités en croissance. Au détriment des recherches sur les nouvelles énergies ou la sûreté nucléaire par exemple.

La bureaucratisation des métiers de chercheur s'intensifie, avec une multiplication des *reportings*, des calculs de rentabilité des projets *a priori* et *a posteriori*. Elle s'accompagne d'une mise sous tutelle des entités opérationnelles : la part du budget de recherche laissée au pilotage libre de la R&D est passée de 50 % à la fin des années quatre-vingt-dix à 3 % aujourd'hui.

La recherche du secteur subit une réorientation fréquente des projets – souvent sans considération de l'intérêt réel des sujets pour

la collectivité. Enfin, la sous-traitance des recherches vers les organismes publics se développe.

Ces privatisations conduisent l'État à transférer totalement à des directions d'entreprise la responsabilité et le pilotage de ces recherches, pourtant considérées comme une priorité nationale. Ces entreprises voient dans la recherche, principalement, une charge à réduire et une possibilité de vendre de l'image. Leur objectif essentiel reste la rentabilité à court terme.

Ces évolutions dégradent la qualité des recherches en entreprise et créent un climat de morosité dans la communauté des chercheurs. Ces derniers ne se retrouvent plus dans les métiers qui leur sont confiés. Ils partagent l'impression de perdre leur iden-

tité de chercheur.

Les politiques récentes de développement de la recherche appliquée en entreprise reposent principalement sur le développement du crédit impôt recherche, sans qu'aucune étude ne prouve son efficacité.

Cette politique ne résout ni les dérives des métiers de la recherche, ni la question du pilotage et de la coordination de la recherche appliquée sur des sujets essentiels pour la collectivité – énergie, médicament... Cette exigence demeure d'autant plus impérieuse que la privatisation de certains secteurs et la fin des grands programmes industriels rendent encore plus difficile cette coordination. ■

Anne Debrégeas

→ Notes/Références

1. Ministère de la Recherche (Références statistiques, 2005).
2. Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, données 2002.
3. Assemblée nationale : rapport d'information sur « la recherche publique et privée en France face au défi international » présenté par Jean-Pierre Door, décembre 2004 : www.assemblee-nationale.fr/12/rap-info/i1998.asp
4. Incluant les docteurs en médecine (3 %) et les doubles diplômes ingénieur/doctorat.

RECRUTEMENT ET CARRIÈRE POST-THÈSE EN SHS

Des parcours diversifiés

Le sigle «SHS» (sciences humaines et sociales) regroupe des disciplines aux débouchés très hétérogènes. Malgré les spécificités de la réalisation de la thèse en SHS, l'insertion trois ans après la soutenance se rapproche sur plusieurs points des sciences exactes.

MATTHIEU HÉLY¹, SOPHIE POCHIC²

1. MAÎTRE DE CONFÉRENCES À L'UNIVERSITÉ PARIS X-NANTERRE, SYNDIQUÉ SNESUP.

2. CHARGÉE DE RECHERCHE AU CNRS, SYNDIQUÉE SNCS.

Les docteurs de sciences humaines et sociales (SHS) n'auraient que le secteur public comme débouché, que ce soit au niveau du secondaire ou du supérieur ? Les entreprises les bouderaient, au contraire des docteurs en sciences exactes ? Derrière cette image réductrice, il semble nécessaire d'aller voir d'un peu plus près le devenir après la thèse dans différentes disciplines de SHS. On imagine assez bien qu'une thèse d'économie ou de gestion n'offre pas les mêmes débouchés professionnels qu'une thèse en histoire médiévale ou d'anthropologie.

Le CEREQ (1) permet justement de suivre depuis dix ans (1997-2006) le devenir des docteurs trois ans après l'obtention de leur diplôme en prenant de grands domaines de spécialité – droit, économie, gestion versus lettres et sciences humaines (2). On peut cependant regretter de ne pas disposer d'informations plus fines (chaque discipline) et surtout que ces découpages ne correspondent ni à celui du CNU, ni à celui du CNRS (3).

La thèse en SHS

Ces enquêtes soulignent que les trajectoires pendant la thèse en lettres et sciences humaines se différencient toujours des sciences exactes, même si des tentatives

d'harmonisation se mettent en œuvre avec plus ou moins de succès. Les thèses en SHS – un peu moins de cinq ans en moyenne – durent plus longtemps que celles en sciences exactes. Cela s'explique par plusieurs raisons. Un faible taux de financement – peu d'allocations et encore moins de CIFRE. Une forte pratique d'enseignement considérée comme une expérience professionnelle – les charges de TD et les postes d'ATER sont utilisés aussi comme des compléments de financement. Et enfin une expérience plus solitaire – réalisation d'enquêtes originales avec un faible encadrement collectif.

Les tentatives actuelles d'harmonisation autour du modèle unique de la thèse en trois ans ont plus camouflé que résolu le problème. En interdisant aux thésards de se réinscrire en 4^e ou 5^e année, les écoles doctorales les rendent « invisibles » dans leurs statistiques et auprès des organismes de protection sociale. Elles font ainsi du doctorant un travailleur dénié, parfois contraint de recourir à des « prête-noms » pour assurer des charges de cours.

Insertion après la soutenance

Malgré ces profondes différences avec la réalisation d'une

thèse en sciences exactes, leur insertion trois ans après la soutenance se rapproche sur plusieurs points.

Le chômage en sciences humaines et sociales reste légèrement inférieur à celui des docteurs en chimie et sciences de la vie (10 % contre 13 % en 2006). Ayant moins fréquemment « enchaîné » sur un postdoc, leur instabilité professionnelle est aussi moins grande : leur taux de CDD demeure plus faible qu'en chimie ou sciences de la vie – 18 % contre 36 % en 2006. Jusqu'à récemment, avec des thèses longues, un poste d'ATER souvent avant la soutenance, les docteurs en SHS étaient considérés par leurs pairs comme de jeunes chercheurs autonomes qui n'avaient pas besoin de « stages postdoctoraux » pour compléter leur formation.

Enfin, si le secteur public au sens large constitue leur principal débouché – 84 % des docteurs en lettres et sciences humaines y travaillent trois ans après leur diplôme en 2006 –, cela n'est ni spécifique, ni uniformément réparti. En droit, économie, gestion, la moitié seulement des docteurs intègre le secteur public (52 % en 2006), proportion comparable en mécanique, électronique, informatique, sciences de l'ingénieur (49 %). Mais surtout, d'autres disciplines de scien-



ces exactes comme les sciences de la vie et de la terre se concentrent dans le secteur public (71 % en 2006).

Mais que font-ils s'ils ne deviennent pas chercheurs ou enseignants-chercheurs du public, vous demandez-vous ? La vraie différence avec les sciences exactes est qu'ils ne deviendront pas « chercheurs du privé », puisque la R & D leur reste quasiment fermée dans les grandes entreprises. En 2004, moins de 5 % d'entre eux se trouvaient dans cette situation contre plus de 20 % pour les sciences exactes – et jusqu'à 32 % pour les disciplines appliquées comme mécanique, électronique, informatique, sciences de l'ingénieur.

R&D et secteur privé

Seules les grandes entreprises, notamment publiques, possédaient un pôle SHS dans leur département R & D. Le recrutement de ces pôles privilégiait souvent des écoles de

commerce avec une « touche recherche » – niveau master (4). Ces pôles ont été les premiers à faire les frais des contractions des budgets R&D en période de récession économique comme au début des années 2000.

Le secteur privé ne leur est cependant pas complètement fermé, puisque l'on recense 20 % de docteurs en SHS en emploi de cadre hors recherche, pourcentage supérieur au 17 % des sciences exactes.

Les métiers qui peuvent utiliser les compétences d'analyse, de gestion de projet et de synthèse des docteurs en SHS sont variés, du chargé d'études au consultant en passant par chargé de mission, formateur, etc. Les sociologues ou politistes dans des cabinets-conseils et centres de recherche privés peuvent ainsi faire en pratique de la recherche contractuelle, parfois avec des applications, sans se dénommer ni même se ressentir « chercheurs du privé ».

Le processus de « deuil de la recherche (académique) » et la reconversion après 35 ans peuvent cependant se révéler douloureux, en particulier s'ils n'avaient pas été anticipés, ou qu'ils arrivent après plusieurs années consacrées à monter un dossier scientifique pour les concours – les éternels classés deuxièmes.

Malgré tout, les docteurs réussissent aussi à faire reconnaître leur qualification puisqu'ils sont peu nombreux à ne pas exercer un emploi de « cadre » (8 % en 2001). Il faut surtout se rappeler que le sigle « SHS » regroupe des disciplines aux débouchés très hétérogènes.

Certaines sont presque par définition ouvertes sur le secteur privé, comme l'économie, la gestion ou le droit – dont le doctorat donne par exemple l'admissibilité aux écoles d'avocats, un pourcentage non négligeable choisissant cette voie après la thèse. Leurs financements

→

- –possibilités assez faciles de négocier un CIFRE – et leurs perspectives de débouchés dans le privé les rapprochent des sciences de l'ingénieur.

À l'inverse, d'autres disciplines, comme les lettres et les sciences humaines, ont pour principal débouché le secteur public, perspective qui se réduit progressivement depuis dix ans. Mais même dans ce groupe, il faut distinguer ces deux domaines.

En lettres, le CAPES et l'agrégation du secondaire sont souvent préparés avant la thèse – les commissions de spécialistes recrutant en priorité voire en exclusivité des docteurs-agrégés, considérés comme des enseignants plus polyvalents. Certains réalisent leur thèse sans financement en étant en poste dans le secondaire – ce qui peut expliquer aussi les durées plus longues de réalisation – et réintègrent le secondaire après la soutenance. Vécue comme une déception s'il s'agit d'un retour à la case départ, cette réintégration est plus facile à accepter si la thèse ouvre la voie relativement prestigieuse et rémunératrice des classes prépas.

En sciences sociales, l'agrégation n'est pas considérée comme une condition sine qua non – sans doute aussi parce que la science politique ou l'anthropologie ne sont pas des disciplines à part entière du secondaire. Et certains docteurs se retrouvent à préparer ces concours du secondaire après leur thèse, à plus de 30 ans, avec le sen-

timent amer d'avoir perdu leur temps...

Nouvelle norme de socialisation académique

Mais ce tableau fondé sur les parcours des docteurs sortis au maximum en 2003 (devenir trois ans après en 2006) est déjà daté. Les trajectoires d'après-thèse des SHS se rapprochent progressivement des sciences exactes en raison des transformations profondes du système de financement de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment la création de l'ANR. Les chances d'obtenir un poste de titulaire dans la fonction publique de recherche et d'enseignement supérieur diminuent progressivement. 66 % des docteurs interrogés en 1997 étaient titulaires d'un poste statutaire dans la fonction publique dans les trois années consécutives à la soutenance de la thèse contre respectivement 61 % en 1999 et 53 % en 2001 (5).

En 2001, 41 % des docteurs en SHS se trouvaient dans cette trajectoire d'accès direct et durable aux métiers de chercheur et enseignant-chercheur contre 29 % en sciences exactes. Leurs thèses longues et solitaires étaient reconnues comme de qualité et permettaient un accès direct à l'emploi stable. En sciences de la vie, par exemple, les thèses courtes insérées dans des programmes d'équipes de recherche étaient considérées comme un apprentissage incomplet de la logique de

la recherche.

Dans un climat de compétition intense et en l'absence de postes stables, l'offre de postdoc en France et à l'étranger se multiplie à l'image des autres disciplines. Il en va de même des CDD ANR qui font vivre les équipes de recherche. Postdoc et CDD deviennent la norme de la socialisation académique. L'institutionnalisation du postdoc tend en retour à dévaloriser le titre de docteur et à toujours élever le niveau d'exigence requis pour obtenir un poste stable – nombre de publications notamment. Mais en SHS, ces CDD sont proposés à de « jeunes » chercheurs de 32 voire 35 ans. Ces CDD que nous n'aurons pas la décence d'appeler des « stages » sont perçus par tous comme des emplois d'attente et non comme un complément de formation. Cette file d'attente de docteurs qui souhaitent intégrer les métiers de la recherche risque encore de s'allonger avec la proposition de généraliser le recrutement sur CDD des jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs. Le rapport Attali ne propose pas grand-chose pour inciter les entreprises françaises à embaucher ces docteurs en reconversion et à développer la recherche privée également sur ces thématiques. Elles investissent bien dans le mécénat culturel, pourquoi pas dans le mécénat scientifique en anthropologie ou en philosophie ? ■

Matthieu Hély et Sophie Poché

→ Notes/Références

1. Centre d'études et de recherches sur les qualifications, établissement public dépendant du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi et du ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

2. MOUTJOURIDES, P., CALMAND, J. *Docteurs, génération 2003*. Note Iredu, janvier 2007.

GIRET, J.-F. *De la thèse à l'emploi : les débuts professionnels des jeunes titulaires d'un doctorat*. Marseille : CERQ, 2005. Bref n° 220. ISSN : 0758-1858.

BERET, P., GIRET, J.-F. et al. *La mobilité professionnelle des jeunes docteurs*. Marseille : CERQ, 2003. RELIEF n° 2. ISSN : 1763-6213.

3. Le dernier rapport sur les études doctorales réalisé par le ministère dont l'intérêt était de permettre une analyse détaillée par discipline date de 2001...

4. De peur d'avoir des salariés trop spécialisés dans un contexte d'incertitude fort sur les besoins en compétence à l'avenir...

5. BERET P., GIRET J.-F., RECOTILLET I. L'évolution des débouchés professionnels des docteurs : les enseignements de trois enquêtes du CERQ. *Éducation et formation*, mars 2004, n° 67, p. 109-116.



ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE

Jeunes scientifiques : enjeu prioritaire

Enjeu majeur pour la recherche et l'enseignement supérieur, la situation des jeunes scientifiques détermine la qualité du recrutement. Irriguer les activités du pays par des cadres formés par la recherche constitue également une priorité. La faible syndicalisation de ces jeunes représente un obstacle à des actions syndicales efficaces sur ces questions.

HENRI AUDIER

DIRECTEUR DE RECHERCHE ÉMÉRITE AU CNRS.

A lors que la question de la place des docteurs dans les activités du pays surdétermine la politique à suivre vis-à-vis des jeunes scientifiques, la ministre de la Recherche « saucissonne » les problèmes. Elle a ouvert plusieurs « missions » et « chantiers » ponctuels, notamment en confiant au Conseil supérieur à la recherche et à la technologie (CSRT) un rapport sur les « Jeunes chercheurs et jeunes enseignants-chercheurs » (1).

Rapport partiel et donc dangereux

Le rapport du CSRT constitue un très bon mémento des textes juridiques en vigueur. Parfois d'une manière contradictoire, un certain nombre d'aspects y sont discutés – durée, contenu, conditions matérielles et valorisation du doctorat.

Les compliments s'arrêtent là, mais les auteurs ne sont pas en cause. La méthodologie, le périmètre limité d'étude et la précipitation imposés par le ministère sont

bien à l'origine des critiques faites ici à ce rapport. Commandité le 30 juillet, il a été remis en septembre !

La méthode reste particulièrement contestable. Faire le recueil des propositions de 30 organisations – syndicats, associations, services ministériels, inspections générales – revient à établir un catalogue dans lequel la ministre choisit ce qu'elle veut. Exemple caractéristique : celui des carrières. Trois solutions sont avancées : « un

→

- système de primes modulables», «un contingent raisonnable d'avancement au choix» et «revaloriser l'ensemble de la grille». Ces propositions, en apparence œcuméniques, sont tout aussi compatibles avec les positions syndicales qu'avec le projet du gouvernement de remplacer les carrières par des primes individualisées.

Situation paradoxale et difficile du doctorat en France

La France ne forme par an que peu de docteurs (10 000) comparé à la Grande-Bretagne (14 000) et l'Allemagne (24 000). Paradoxe : le taux de chômage des docteurs français est plus fort que dans les autres pays et même supérieur à celui des diplômés de qualification moindre [2]. Quand on parle du doctorat, c'est d'abord ce constat qu'il eut fallu approfondir.

La stagnation du nombre de docteurs depuis 12 ans masque de fortes évolutions. La proportion d'étrangers et celle de femmes s'accroissent. Si bien que le nombre absolu de «docteurs français mâles» baisse significativement, signe d'une diminution de l'attractivité. Et le phénomène est cumulatif : plus les docteurs se retrouvent au chômage, moins les étudiants s'engagent dans les masters recherche.

Quelle place des docteurs dans les activités du pays ?

À peine 10 % des cadres français (public et privé) possèdent une formation par la recherche contre 50 % en Allemagne ou aux États-Unis. Si cette statistique date de plus de 10 ans, la situation n'a pas pu qualitativement changer depuis. Ce taux est beaucoup plus élevé (25 à 30 %) en chimie, premier secteur qui reconnaît la thèse dans les conventions collectives. Les écoles de chimie sont de longue date plus liées à l'université que les autres et les industriels connaissent la valeur de la thèse.

Dans les années 1998, Polytechnique avait réussi à porter à 30 % le nombre d'élèves soutenant une thèse. Des chasses gardées dans le recrutement des grands



groupes instaurées par les associations d'anciens élèves, la méconnaissance de la valeur de la thèse et même le mépris de l'université de certains dirigeants ont fait que les docteurs ne tiraient aucun avantage des trois ans de recherche. Le rapprochement universités/écoles/prépas reste une condition pour que le doctorat trouve une pleine reconnaissance. Ce d'autant qu'il deviendra une référence européenne forte pour les cadres.

La deuxième carence française est que l'investissement du privé dans sa propre recherche continue à stagner malgré un quadruplement des aides de l'État depuis 2002. Comme le soulignait le rapport Beffa [3], le potentiel français demeure sous-développé en matière de secteurs technologiques de pointe qui demandent plus de docteurs (ou d'ingénieurs docteurs) que d'ingénieurs.

Même carence dans la proportion de PME impliquée dans l'innovation. C'est bien une autre poli-

tique industrielle et une autre utilisation des aides de l'État qu'il faut mettre en œuvre. Pour le moins, le recrutement de docteurs devrait être un facteur majeur d'un crédit d'impôt, par ailleurs inefficace et pléthorique.

Enfin, il n'est plus possible de développer le secteur public sur CDD. Le nombre de chercheurs CNRS demeure le même qu'en 1993 ! Il faudrait créer mille emplois par an d'enseignants-chercheurs pour la réussite en licence, mille autres pour permettre à ceux-ci de faire plus de recherche, etc. Bref, un plan pluriannuel de création d'emplois dans l'enseignement supérieur et la recherche s'avère non seulement nécessaire pour le développement de ces secteurs, mais indispensable pour redonner confiance aux étudiants afin qu'ils s'engagent vers le doctorat.

La précarité contre l'attractivité

Nous sommes favorables à ce

que les jeunes docteurs aillent passer un ou deux ans dans un autre pays, avant ou après le recrutement. Il est nécessaire de financer le docteur une ou deux années après la thèse même quand il est recruté au plus près de celle-ci. Mais nous nous opposons à une politique de précarité.

La précarité constitue avant tout un choix de pilotage politique de la recherche. « *Le développement d'emplois contractuels [...] permettra de faciliter des recrutements sur la base de projets et [...] de réorienter les recherches vers les besoins prioritaires* », annonçait, dès 2003, Claudie Haigneré (4). Aujourd'hui, aux contrats ANR de courte durée, correspondent les CDD.

L'absence programmée sur cinq ans de création d'emplois statutaires, l'importance donnée dans la LRU au recrutement-maison de CDD et CDI et la volonté de supprimer le statut des chercheurs dans les EPST montrent que l'objectif gouvernemental vise à remplacer, à terme, les statuts de titulaires – y compris des enseignants-chercheurs – par des CDI et des CDD. Politique qui sévit dans toute la fonction publique.

Malgré nos demandes, on ne connaît pas le nombre de « précaires » actuellement au niveau post-thèse. De notre côté, nous évaluons à près de 5000 les CDD de l'ANR, au moins autant sur d'autres contrats notamment de l'Europe, 7000 à 8000 ATER (5) et « quelques » milliers sur des situations plus ou

moins légales – fondations, libéralités, etc. Une certitude : actuellement, on recrute, chaque année, plus de précaires que de statutaires.

Cette période longue d'incertitude entre thèse et recrutement constitue un facteur terriblement anti-attractif pour les jeunes (6). Avec les postdocs, l'Amérique du Nord « pille » chaque année des dizaines de milliers de docteurs formés par d'autres et les intègre dans son économie (7). Cette politique des postdocs est inadaptée à l'Europe. Elle entraîne la désaffection des étudiants pour nombre de filières scientifiques. Ce d'autant que l'écart en matière d'investissement dans la recherche se creuse entre l'Europe et ses concurrents américains et japonais.

Le rapport du CSRT aborde, avec une grande hypocrisie, la proposition du ministère d'un contrat de cinq ans après la thèse sur le modèle des « contrats Avenir de l'INSERM ». S'il s'agit d'embaucher ensuite tous ces contractuels (mais à un âge tardif), alors il est bien plus attractif de les recruter tout de suite sur un emploi stable. Et que fait-on de ceux qui ne seront pas titularisés ? Toutes les enquêtes montrent que le secteur privé veut recruter « jeune », dès l'obtention du diplôme, éventuellement à l'issue de la thèse mais sûrement pas après un postdoc de cinq ans.

Pour une stratégie syndicale

L'auteur suggère que les syndicats SNCS et SNESUP mettent la situation des doctorants et des

précaires au centre de leur activité, y compris dans l'intérêt des statutaires. Plus la proportion de précaires monte, plus les statuts seront difficiles à défendre. Il existe tous les éléments dans nos plateformes de congrès, pour les doctorants comme pour les précaires. Il faut les expliciter, les mettre en commun et les faire connaître. Mais cela reste insuffisant pour plusieurs raisons.

Nous ne touchons pas les doctorants et les précaires très parcellisés qui se reconnaissent mal dans les syndicats. Il faut exiger d'être associés à une enquête sur les précaires et proposer des solutions pour chaque situation concrète. Il faut donc les connaître. En vertu du droit syndical, nous devons réclamer la liste et les adresses de ces personnels dans les organismes et universités pour les contacter.

Il conviendrait, pour le moins, de créer un site commun sur le sujet avec notre plate-forme mais aussi les actions et démarches entreprises. Enfin, il faut durcir notre plate-forme : mettre plus en avant la demande de plan pluriannuel et exiger la transformation de crédits ANR en emplois budgétaires pour tous les CDD en fin de contrat qui restent sur le carreau. Le gouvernement ne peut pas imposer une mission d'insertion aux universités et se laver les mains des CDD qu'il envoie dans le mur. ■

Henri Audier

→ Notes/Références

1. Conseil supérieur de la recherche et de la technologie (CSRT). *Jeunes chercheurs et jeunes enseignants-chercheurs : statut et conditions de travail*. Paris : La Documentation française, 2007. ISBN 978-2-11-006953-5.
2. Voir la VRS 366 « De la thèse aux métiers », notamment l'article de Danielle Blondel.
3. Voir la VRS 365 « Recherche et innovation ».
4. Conférence de presse de C. Haigneré du 25 septembre 2003.
5. Tous les ATER ne sont pas post-thèse.
6. Il y a contradiction totale à vouloir plus de femmes dans les métiers de la recherche, comme le prône le rapport du CSRT, et proposer une modalité comme les CDD de cinq ans après la thèse qui tombent à la période où elles souhaitent avoir des enfants.
7. Près du tiers du personnel scientifique et technique aux États-Unis, titulaire d'un master ou d'un doctorat, est d'origine étrangère (NSF, 2006).

RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'attractivité restreinte des carrières

Le nombre de vocations pour les métiers de chercheur et d'enseignant-chercheur reste faible et compromet le renouvellement du potentiel de recherche français. Ces difficultés s'expliquent par les conditions d'études et d'accès au métier et l'absence de perspectives des carrières.

NOËL BERNARD¹, PHILIPPE ROCH²

1. MAÎTRE DE CONFÉRENCES, MEMBRE DU BUREAU NATIONAL DU SNESUP.

2. DIRECTEUR DE RECHERCHE AU CNRS, SYNDIQUÉ AU SNCS, SECTION DE MONTPELLIER.

Les jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs, pleins d'un grand enthousiasme, acceptent des conditions de travail très sommaires : manque de matériel, parfois même d'un bureau, de finance, surcharge de travail, etc.

Ce qui les pousse à s'investir est le caractère passionnant de leurs missions, l'exigence et le dépassement de soi propres à la recherche, la relation avec les étudiants, la chaleur de multiples contacts humains dans les équipes de recherche ou d'enseignement.

Pourtant, le nombre de vocations reste faible, insuffisant pour un pays développé et fait craindre pour le renouvellement du potentiel de recherche. Les difficultés tiennent tant aux conditions d'études et d'accès au métier, qu'à la perspective d'une carrière peu avantageuse. Le nombre restreint de postes ouverts aux concours ajoute un obstacle insurmontable.

Une carrière démotivante

Peu de formations à Bac + 8 ou Bac + 10 débouchent sur des carrières aussi peu attractives. Un maître de conférences (MC) ou un chargé de recherche (CR) au CNRS débute à 1 670 € nets et atteint 3 020 € nets en fin de carrière. S'il obtient la hors-classe, un MC terminera à 3 558 € nets. Un profes-

seur ou un directeur de recherche (DR) démarre à 3 020 € nets. Bien peu atteindront le sommet de la classe exceptionnelle (4 912 € nets), la grande majorité culminant à 3 558 € nets.

La comparaison avec les carrières du privé est édifiante puisque la rémunération la plus élevée que peuvent atteindre les MC et CR demeure largement inférieure au salaire moyen des cadres du privé – 3 716 € nets selon l'INSEE.

La progression des carrières est automatique mais lente car les échelons restent d'une durée excessive. Si certains barrages ont été supprimés à la suite de fortes mobilisations syndicales, nombre de professeurs et de DR n'ont aucune perspective de promotion durant leurs 15 dernières années d'activité.

Pour les enseignants de statut second degré (1), le choix du supérieur est motivé par un intérêt pédagogique pour un enseignement de niveau élevé s'adressant à un public adulte, avec pour certains la possibilité d'intégrer une équipe de recherche. Ces objectifs sont vite déçus par une charge excessive d'enseignement, et une progression de carrière ralentie par rapport à celle du secondaire.

La Commission administrative paritaire nationale (CAPN) et la Commission administrative pari-

taire académique (CAPA) ne peuvent pas évaluer ces collègues avec ceux du secondaire qui n'utilisent pas la même échelle de notation. Un avancement au grand choix pendant toute une carrière – possible dans le secondaire – n'a ainsi aucune chance d'intervenir dans le supérieur. Déçus par les conditions de travail, le manque de considération et la dévalorisation de leur carrière, certains collègues décident de retourner dans le secondaire.

Un métier mal encouragé

La liberté intellectuelle est à la base de l'activité de recherche. Qui dit liberté, suppose peu ou pas de contraintes financières et/ou temporelles, ce que ne peut tolérer notre société du tout-profit tout-de-suite. Le dogme selon lequel « La recherche doit être au service du besoin sociétal » se révèle souvent faux : ce sont des recherches fondamentales qui ont abouti aux lasers, aux fours à micro-ondes, au GPS.

Le CNRS comme les universités ne récompensent pas ceux qui prennent des responsabilités collectives : diriger un labo ou siéger dans une instance nationale par exemple. Chercher dans son coin, sans « perdre son temps » à des tâches collectives, s'avère bien plus profitable. Cet aspect « perso »

– renforcé par les appels d’offres sur projets – s’oppose à la notion d’équipe de recherche. Si la compétition est nécessaire, érigée en règle de fonctionnement, elle devient contre-productive, conduisant à d’énormes gaspillages humains et financiers. Il est de plus en plus difficile de trouver des « volontaires » pour les fonctions au service de la communauté. Plus de rémunération dite au mérite ne représentera jamais un gage de compétence.

Nous avons revendiqué la reconnaissance des spécificités des métiers de la recherche. Nous en sommes loin. Les buts premiers de la recherche et de l’enseignement supérieur restent l’accroissement des connaissances et leur transfert. S’ils doivent être évalués, ce ne peut pas être sur les critères de rentabilité (financière) immédiate qui entraînent une avalanche de pro-

jets, rapports, contrôles, évaluations, classements – considérablement renforcés ces derniers temps au prétexte qu’ils n’existaient pas. Difficile de s’y retrouver dans la trentaine d’organismes de recherche, des laboratoires à tutelles multiples, la façon ubuesque de gérer les budgets, la disponibilité des budgets en année civile, les marchés exclusifs avec certains fournisseurs, etc. Source de perte de temps et de découragement, cette situation est aggravée par l’aspect tatillon de nos administrations ressenti comme un manque de confiance au sein même de nos organismes.

Retrouver l’attractivité

Pour être attractif, il faut communiquer avec le public. Sur ce point, les chercheurs et les enseignants-chercheurs sont mauvais. Notre principale communication

s’effectue avec nos collègues, à travers des publications écrites ou orales dont l’ésotérisme le disputé à la sécheresse des propos. Exceptionnellement, quelques chercheurs savent rendre la science facile : Axel Kahn, Hubert Reeves, Albert Jacquard...

Une partie du désamour du grand public pour la recherche et l’enseignement supérieur provient, sans doute, de cette quasi-absence de communication. De nos jours, la « com » est un métier. Parfaitement formé et sélectionné par et pour la science, il n’est jamais demandé au chercheur de compétence en matière de communication. Cela est-il souhaitable ? Le même individu doit-il être performant en tout ? Une complémentarité entre individus ne serait-elle pas plus bénéfique ? Plus que de fortes individualités concurrentes, c’est de collaboration et de mutualisation dont nous avons besoin. ■

→ Note/Référence

1. PRAG, PRCE forment plus du quart des enseignants titulaires du supérieur.

Noël Bernard et Philippe Roch



RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Conséquences de la loi LRU et propositions du SNESUP

La loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) modifie en profondeur les modalités de recrutement des enseignants-chercheurs (1). Elle amplifie les effets pervers des concours sur emplois et donne un pouvoir exorbitant aux présidents d'université.

PIERRE DUHARCOURT

PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS, MEMBRE DU BUREAU NATIONAL DU SNESUP.

Les nouvelles modalités de recrutement des enseignants-chercheurs introduites par la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) constituent l'un de ses aspects les plus inacceptables. Le remplacement des commissions de spécialistes par des comités de sélection *ad hoc* et l'instauration d'un droit de veto pour les chefs d'établissement se conjuguent pour accroître la nocivité des « concours sur emplois » et donner un pouvoir exorbitant aux présidents d'université.

Concours sur emplois

Déjà ancien, le système des « concours sur emplois » place les recrutements des enseignants-chercheurs dans la logique de la concurrence entre établissements. Il a connu de nombreuses variantes, selon le rôle donné à une reconnaissance nationale des qualifications.

Depuis 1996, nous sommes revenus (2) à une intervention « en amont ». Le Conseil national des universités (CNU) intervient par discipline pour établir une « liste de qualification » – sans *numérus*

clausus mais pour une durée limitée à quatre ans. Avant la loi LRU, la commission de spécialistes de l'établissement décidait d'un classement des candidats retenus. Le conseil d'administration de l'établissement, qui avait le dernier mot, acceptait ou non ce classement.

Pour chaque emploi, l'établissement pouvait préciser la discipline et un profil qui n'était d'ailleurs pas toujours respecté dans le choix définitif. Dans un établissement, c'était la même commission de spécialistes qui siégeait pour les divers emplois de la discipline concernée (3).

La possibilité pour un établissement de choisir ses enseignants-chercheurs en fonction de ses spécificités en matière de formation et de recherche sert de justification à ces concours sur emplois (4). Mais ce système présente de nombreux effets pervers.

Il déroge aux principes d'unité en vigueur dans les autres corps de la fonction publique et constitue un obstacle considérable à la mobilité – les mutations obéissant aux mêmes modalités que le recrutement. Il favorise trop souvent le localisme dans les recrutements

et ne permet pas de pourvoir un nombre important d'emplois. Enfin, il oblige de nombreux candidats qui veulent augmenter leurs chances à effectuer un pénible et coûteux « Tour de France » – éventuellement plusieurs années consécutives.

Effets délétères de la loi

Composées pour quatre ans, les commissions de spécialistes statuaient sur l'ensemble des emplois d'une ou plusieurs disciplines d'un établissement. La loi supprime ces commissions et leur substitue des « comités de sélection » *ad hoc* qui peuvent être différents pour chaque emploi.

Le recrutement sur emploi vacant peut s'effectuer à tout moment, en passant par un comité composé à cet effet, sans recourir à un mouvement national de recrutement, lancé par la publication simultanée de tous les postes à pourvoir. Cela risque de limiter la visibilité du poste pour les candidats extérieurs à l'établissement concerné. La possibilité de réunir ces comités par « téléconférence » peut gravement biaiser l'audition des candidats et

→



→ les délibérations. Un comité de sélection peut également être formé pour donner son avis pour le recrutement d'un non-titulaire. La nouvelle loi ouvre en grand la possibilité de recrutements par le président – semble-t-il sans consultation du conseil d'administration – d'agents contractuels pour des activités d'enseignement et de recherche.

Les comités ne garantissent plus la parité entre membres du collège A (professeurs des universités) et du collège B (maîtres de conférences) qui prévalait dans la gestion des carrières des maîtres de conférences.

La moitié au moins des membres des comités doivent être extérieurs à l'établissement. Par rapport au projet de loi initial, il a été ajouté qu'une majorité doit être composée de spécialistes de la « discipline en cause ». Mais la définition de cette discipline reste floue et ne correspond pas aux sections du CNU.

Alors que les commissions de spécialistes étaient issues, pour l'essentiel, d'élections, les membres des comités sont « *proposés par le président et nommés par le conseil d'administration* » (siégeant en formation restreinte), après avis du conseil scientifique.

Les mutations deviendront encore plus difficiles puisque la loi ajoute une condition supplémentaire : l'avis favorable du conseil scientifique en amont du comité.

Les comités de sélection ne devant fournir qu'un avis motivé, il revient au conseil d'administration restreint d'effectuer le choix

– en proposant un nom ou un classement. Pour parachever le renforcement du pouvoir présidentiel, le chef d'établissement dispose d'un droit de veto – droit réservé jusqu'à présent aux seuls directeurs de composantes relevant de l'article 33 comme les IUT.

La loi pousse, à l'extrême, la nocivité des concours sur emplois puisque chaque comité peut être différent selon le poste à pourvoir et adapté au candidat favori de la direction. Ce nouveau système ne peut qu'accroître le risque de localisme ou de clientélisme – argument donné pour justifier la présence d'une majorité d'extérieurs.

Disposant de la majorité des voix dans le conseil d'administration, le président peut fixer, à sa guise, la composition des comités notamment dans le choix des « extérieurs ». Il peut jouer de son droit de veto pour pousser « ses » candidats.

Ces nouvelles procédures remettent en cause la collégialité et instaurent dans l'université des modalités de recrutement dignes des entreprises les plus autocratiques. Elles ont suscité l'indignation de nombreux collègues, bien au-delà de la contestation de l'ensemble de la loi.

Quelles propositions ?

Contrairement aux traditions démocratiques de l'université et remettant en cause la qualité et l'objectivité scientifiques des recrutements, ces seules dispositions suffiraient à justifier l'exigence d'abrogation de la loi LRU.

Pour la mettre en échec, le

SNESUP appelle à des mesures immédiates qui seront inscrites dans la plate-forme proposée lors des élections dans les instances de l'université : désignation de comités « stables » valables pour l'ensemble des emplois à pourvoir dans une discipline et fondés sur des élections, composition paritaire (A/B), établissement par ces comités d'une proposition de classement, refus du droit de veto présidentiel.

Il demande le rétablissement d'un mouvement national avec l'organisation d'un « deuxième tour » pour pourvoir les postes laissés vacants, ainsi que des mesures pour favoriser les mutations – telles qu'un tour préalable ou un quota. Au-delà, la réflexion du SNESUP doit approfondir de nouvelles propositions s'articulant avec sa revendication de pré-recrutements comme fonctionnaires stagiaires et sortant de la logique des concours sur emplois.

La formule des concours nationaux de type agrégation du supérieur pourrait sembler être une solution, mais elle soulève de nombreux problèmes : archaïsme des épreuves, manque d'investissement des lauréats dans l'établissement où leur classement les a affectés... Nous devons donc explorer d'autres pistes, et préciser la réflexion – déjà ancienne – relative à des concours sur « regroupements d'emplois » permettant la mise en commun des dossiers et des choix dans un champ géographique (5) et thématique donné. ■

Pierre Duharcourt

→ Notes/Références

1. Loi n° 2007-1199 du 10 août 2007 relative aux libertés et responsabilités des universités consultable sur le site [legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) : www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000824315&dateTexte=

2. À l'exception de certains concours réservés.

3. Certaines commissions (dites « mixtes ») pouvaient regrouper plusieurs disciplines : c'était assez souvent le cas pour l'économie et la gestion. La nouvelle loi fait disparaître les commissions de choix intervenant pour les recrutements en IUT ou écoles, mais maintient en revanche le droit de veto du directeur.

4. Auquel font exception les concours d'agrégation pour la majorité des recrutements de professeurs dans les groupes 1 et 2.

5. Par exemple, celui d'un PRES.

Paris le 3 et 4 avril 2008

Congrès d'étude du SNESUP. Conseil syndical national du SNCS.



La thématique d'étude de cette réunion de travail commune
entre le SNCS et le SNESUP portera sur :

Quel métier pour l'enseignement supérieur et la recherche au XXI^e siècle ?

Jeu di 3 avril

9H30 : Accueil. **10H :** Ouverture, débat général sur le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche après le pacte recherche, la loi LRU, le budget 2008, présentation des ateliers. **12H30/14H :** Pause repas. **14H/17H :** Travail en atelier commun aux délégués des deux syndicats. **Thème 1 :** Métier-recrutements-statuts. **Thème 2 :** Évaluation. **Thème 3 :** Propositions de réaction commune à l'actualité (situation dans les universités, rapport d'Aubert, groupe de travail Schwartz). **17H/18H :** Préparation des comptes rendus communs des ateliers. **18H/19H :** Compte rendu des ateliers en séance plénière commune. **20H :** Dîner pris en commun avec des regroupements par table selon les champs disciplinaires (sections du CNU et du Comité national).

Vendredi 4 avril

9H/14H30 : Chacun de nos deux syndicats s'organise selon ses propres règles : discussions et adoption des textes. **14H30/16H30 :** Nouvelle séance plénière commune aux deux syndicats. Intervention de Gérard Aschieri (sous réserve), secrétaire général de la FSU, échange des textes votés par chaque syndicat. Éventuelle conférence de presse et appel de nos deux organisations.

RECRUTEMENT, INTÉGRATION, CARRIÈRE

Le parcours du combattant des chercheurs handicapés au CNRS

La loi impose au CNRS une obligation d'emploi au profit des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de ses effectifs. Le non-respect de cette législation lui coûte plus de deux millions d'euros par an. Ses efforts en faveur des chercheurs handicapés restent insuffisants.

PASCALE PELLERIN

CHERCHEUSE ACTUELLEMENT SANS POSTE, SYNDIQUÉE AU SNCS.

La politique actuelle du CNRS en faveur des chercheurs handicapés doit s'améliorer pour faciliter leur recrutement, leur intégration à l'intérieur des laboratoires et le déroulement de leur carrière.

Recrutement

Malgré les efforts accomplis, le recrutement des chercheurs handicapés reste encore difficile. Le handicap peut apparaître comme un obstacle notamment aux yeux de ceux qui décident du recrutement des chercheurs. De nombreuses inquiétudes persistent.

Le chercheur handicapé pourra-t-il mener à terme son projet de recherche ? S'intégrera-t-il véritablement dans un laboratoire et rejoindra-t-il, au même titre que les autres chercheurs, la communauté scientifique ?

La crainte existe que le recrutement soit perçu comme une faveur pour la personne handicapée. Celle-ci serait recrutée non en fonction de l'intérêt de sa recherche et de sa valeur scientifique mais en raison de son han-

dicap, ce qui pourrait créer des tensions au sein des laboratoires. Faut-il rappeler des évidences, le fait que les difficultés à accepter le handicap dans la vie courante ne disparaissent pas, tant s'en faut, dans le monde du travail, pas plus au CNRS qu'ailleurs ?

Cette année, la direction du CNRS a décidé d'ouvrir la voie contractuelle aux chercheurs en situation de handicap. Le nombre de postes, limité à deux, reste insuffisant mais le lancement de cette procédure va dans le bon sens. « *L'accès à l'emploi des chercheurs handicapés et la qualité de leurs conditions de travail doivent être considérés comme prioritaires* », précise une note de la direction adressée aux directeurs des départements scientifiques. Elle souligne que le recrutement s'adresse en priorité à de jeunes chercheurs en situation de handicap. Et l'on entrevoit d'emblée les difficultés.

De nombreuses personnes refusent de déclarer leur handicap ou de formuler une demande de reconnaissance de travailleur han-

dicapé. Cela leur pose des problèmes personnels et psychologiques. Elles savent que cette reconnaissance de leur handicap peut devenir un obstacle dans leur recrutement. Certains chercheurs tardent à établir cette reconnaissance et postulent au CNRS à un âge relativement avancé. Comment les intégrer si les postes offerts s'adressent à de jeunes chercheurs ? C'est d'autant plus difficile à comprendre que la reconnaissance de travailleur handicapé leur permettrait de se présenter sans limite d'âge (1).

Intégration dans les laboratoires

Il existe des images figées de la personne handicapée, celle en fauteuil roulant ou aveugle. Certains handicaps plus discrets, moins pénibles demeurent pourtant invalidants. Les situations de handicap dans les laboratoires sont multiples. La diversité de la recherche au CNRS offre des approches différenciées.

Les sciences dures demandent de vraies infrastructures pour les

chercheurs handicapés présents fréquemment dans les laboratoires, par conséquent un budget souvent important.

Les sciences humaines et sociales (SHS) fonctionnent différemment, avec une présence physique moins importante des chercheurs dans les laboratoires. La politique actuelle de diminuer les postes dans le département SHS apparaît des plus surprenantes, puisqu'il peut accueillir plus facilement des handicapés moteurs, à moindre coût pour le CNRS. La volonté de recruter des chercheurs handicapés se heurte là à des contradictions assez incompréhensibles.

Autre sujet qui exige des améliorations, les infrastructures. Si certains laboratoires les ont adaptées aux handicapés, d'autres accumulent du retard. Le CNRS doit donc investir dans l'accueil physique des handicapés.

La loi du 10 juillet 1987 a mis en place une obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour tous les établissements de 20 salariés et plus dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés (2). Loin d'être respectée au CNRS, cette législation coûte très cher à l'établissement, plus de deux millions d'euros par an. Ne vaudrait-il pas mieux utiliser cet argent pour permettre aux laboratoires d'accueillir, dans de bonnes conditions, des personnes reconnues handicapées ? Cette politique sage

et intelligente devrait convenir à toutes et à tous.

Déroulement des carrières

Le déroulement des carrières bute parfois sur des difficultés importantes. Certaines personnes en situation de handicap se trouvent complètement bloquées, sans aucun avancement. Elles doivent affronter des situations très difficiles et leurs conséquences : stress,

à accomplir dans l'intégration des chercheurs handicapés au CNRS – dans leur recrutement et leur carrière. La direction doit faire coïncider ses actes avec son discours volontariste. Les laboratoires doivent s'investir davantage sur cette question souvent trop négligée. Il faut également sensibiliser les délégations régionales. C'est encore souvent les associations défendant le droit des handicapés qui accomplissent ce travail.

Les syndicats ont aussi leur rôle à jouer dans cette reconnaissance des chercheurs handicapés. La situation actuelle du CNRS, menacée par les projets du gouvernement, fait malheureusement parfois passer au deuxième plan la question du handicap qui doit être mieux intégrée dans les préoccupations syndicales.

Les syndicats doivent prendre pleinement conscience que le combat pour la reconnaissance du droit des handicapés s'inscrit dans le soutien aux plus fragiles, souvent rejetés en marge du système social. La défense de l'emploi reste prioritaire à condition qu'il soit accessible à tous et à toutes, sans aucune discrimination.

Dans ce sens, le soutien aux handicapés est un combat syndical. Le SNCS s'est engagé depuis longtemps dans cette voie et doit continuer à le faire. ■

Pascale Pellerin



© GINA SANDERS/FOTOLIA.COM

démotivation, etc. Les directeurs de laboratoire ne se montrent pas toujours compréhensifs à l'égard de ces phénomènes, bien que la situation semble évoluer dans le bon sens.

Il reste donc beaucoup d'effort

→ Notes/Références

1. La limite d'âge a été supprimée en 2005 dans tous les concours de la fonction publique par l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005.

2. Article L323-1 de la loi n° 87-157 du 10 juillet 1987.

RECHERCHE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Formation permanente : laboratoire de compétences

La loi du 2 février 2007 modifie le dispositif de formation permanente dans la fonction publique. Le CNRS prévoit d'adapter sa politique et prépare un document d'orientation de la formation pour la période 2008-2011.

BERNARD FONTAINE

DIRECTEUR DE RECHERCHE AU CNRS, MEMBRE DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE DU SNCS ET DE LA COMMISSION NATIONALE DE FORMATION PERMANENTE DU CNRS.

L'évolution rapide des sciences et techniques entraîne la nécessité d'une remise à niveau permanente, particulièrement dans le domaine de la recherche que ce soit dans les organismes ou à l'université. Enjeu majeur, la formation permanente constitue pour la recherche publique un des moyens essentiels pour remplir ses missions.

La loi du 2 février 2007 (1) modifie (2) très sensiblement le dispositif de formation permanente dans la fonction publique. Le CNRS souhaite tirer parti de cette loi pour faire évoluer sa politique de formation et renforcer son rôle en matière de maintien et d'acquisition de compétences.

La formation au CNRS

Elle permet l'adaptation constante des compétences aux enjeux de l'établissement – en liaison avec l'évolution des métiers – et répond aux aspirations des agents à un parcours professionnel enrichissant et attractif (cf. encadré 1).

Depuis juin 2007, la Commis-

sion nationale de formation permanente (CNFP) du CNRS réfléchit à un projet de réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie. Elle souhaite établir un document d'orientation de la formation pour la période 2008-2011 (cf. encadré 2). Le comité tech-

nique paritaire du CNRS (CTP) du 3 mars 2008 devrait valider un document de cadrage présentant ses propositions pour une réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Ce document d'orientation de la CNFP constate que le CNRS est, en France, le seul organisme qui couvre tout le spectre des sciences sur l'ensemble du territoire. Il réaffirme son rôle prépondérant de structuration des communautés scientifiques et de prospective scientifique sur le long terme grâce à ses différentes instances – directions scientifiques, Comité national, conseils scientifiques de département, conseil scientifique, conseil d'administration.

La CNFP recommande de renforcer le rôle de la formation au service des disciplines en évolution, de favoriser les interfaces, d'accompagner les mutations et de permettre les convergences entre les différents thèmes scientifiques. Les directions scientifiques devraient mieux prendre en compte la formation. Une meilleure coordination entre ces directions

ENCADRÉ 1

MISSIONS DE LA FORMATION PERMANENTE AU CNRS

Répondre de façon souple et réactive aux besoins des projets scientifiques et à l'évolution de l'organisation de la recherche

Permettre aux agents de s'adapter à l'évolution de leur fonction ou à un nouvel emploi dans le cadre d'une mobilité ou d'une reconversion

Accompagner les aspirations d'évolution professionnelle des agents.

serait également souhaitable. Les écoles thématiques ouvertes aux partenaires des autres établissements de recherche jouent un rôle particulièrement important.

La CNFP souligne que le CNRS doit assurer une mission de formation pour répondre aux besoins des autres organismes et des industriels. Elle considère que le CNRS doit également accompagner les évolutions de l'organisation de la recherche. Elle préconise de :

- Permettre aux agents de se positionner dans le nouveau paysage de la recherche
- Généraliser les méthodes de travail adaptées aux exigences des nouvelles structures – management de la recherche
- Améliorer l'efficacité de la communication scientifique
- Favoriser la représentation du CNRS dans les instances nationales et internationales – mission d'expert scientifique.

La CNFP estime nécessaire de renforcer le rôle du CNRS en tant qu'acteur économique, en coordination avec ses partenaires de l'enseignement supérieur afin de participer à la croissance dans le cadre de la « société de la connaissance ». Faire « cohabiter » la liberté de recherche revendiquée par le chercheur et les objectifs « économiques et sociétaux » de l'organisme constitue un véritable défi.

L'individualisation des parcours de formation passe par un suivi personnalisé du chercheur. Un entretien de carrière sur la base du volontariat peut l'intéresser. Mais il demeure, en général, très réticent à ce qu'il soit systématique – sauf peut-être dans le cas de difficultés professionnelles importantes.

ENCADRÉ 2

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DÉFINIES PAR LA CNFP

Accompagner les enjeux scientifiques pluridisciplinaires émergents

Accompagner les évolutions de l'organisation de la recherche

Renforcer le rôle du CNRS en tant qu'acteur économique

Investir dans les missions sociétales

Construire l'attractivité des itinéraires professionnels au CNRS

Accompagner de façon plus personnalisée les agents dans l'évolution de leur vie professionnelle

Conforter le CNRS en tant qu'organisation active en matière de développement des compétences

Faciliter l'acquisition de nouveaux savoirs, de nouvelles compétences.

Les notions de formation et d'évaluation sont souvent associées et le chercheur « aux multiples tutelles » reste très attaché à une évaluation par ses pairs, donc par sa section du Comité national.

L'université

L'université assume une double vocation : la création et la diffusion du savoir. Elle doit donc former ses agents en interne (3) et assu-

rer une formation permanente « exogène » des demandeurs venant de la sphère économique publique et privée.

La formation tout au long de la vie constitue une de ses missions centrales. Pour la mettre en œuvre, les universités se sont dotées de services aux compétences de plus en plus affirmées. Ces services manient des outils – analyse du travail, ingénierie de projet et des compétences, gestion des budgets ou individualisation des parcours – qui leur étaient, pour partie, étrangers jusqu'à une période récente.

Lieux d'innovation, ils ont souvent été pionniers dans le recours à des pédagogies plus adaptées aux publics rencontrés. La formation ouverte et à distance mettant à profit les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) constitue un cas d'école.

La coordination entre ces services et le CNRS existe. Elle devrait être renforcée en ce qui concerne la formation scientifique dans les écoles thématiques, en particulier à l'interface des disciplines. Le CNRS devrait faire profiter les acteurs de la recherche universitaire de sa capacité de structuration de la communauté scientifique sur le plan national.

Nécessité absolue au CNRS et à l'université, la formation permanente ne doit pas entraîner une altération de la liberté du choix des thèmes de recherche du chercheur. Une difficulté majeure reste le lien très ténu entre la formation permanente des agents de la recherche publique et les possibilités d'amélioration des carrières et des promotions dans un contexte de grande pénurie de postes. ■

Bernard Fontaine

→ Notes/Références

1. Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique : www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000465739&dateTexte=

2. Notamment son article 1er et ses décrets d'application.

3. Ou en collaboration avec le CNRS et les autres EPST.



PIERRE ALART

« Je fais tout pour que le labo soit élaboré et validé en commun » »

Mathématicien d'origine, Pierre Alart dirige le laboratoire de mécanique et génie civil, unité mixte du CNRS et de l'université Montpellier II. Âgé de 51 ans, il a fait toute sa carrière à l'université, en France et en Suisse.

PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS, ÉLU AU CONSEIL SCIENTIFIQUE DU CNRS, MEMBRE DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE NATIONALE DU SNESUP.

Avez-vous exercé des responsabilités budgétaires avant le poste de directeur de laboratoire ? Vous m'avez dit avoir été vice-président étudiant à l'université.

→ **Pierre Alart :** En tant que vice-président étudiant, je n'assumais pas de responsabilités financières. Il en était de même quand j'occupais les fonctions de président de section au Comité national.

Vous n'avez donc pas suivi de formation spécifique hormis celle du CNRS ?

→ J'étais réfractaire, je n'aime pas les techniques du management. Mais le service de formation a bien pris en compte la spécificité du poste. C'est une vraie aide, très bien ciblée.

Les tâches de directeur peuvent-elles être comparées à celles de direction dans le privé, notamment l'administration, la direction du personnel, la responsabilité face à la sécurité ?

→ Oui, peut-être. Je trouve que cela ne correspond pas à la tâche d'un directeur d'entreprise. Plutôt à un chef de service.

L'aspect administratif doit être le plus dur ?

→ Je suis aidé par un directeur administratif. Il m'explique tous les détails des décrets, des circulaires, des obligations. Je ne sais pas comment je ferais sans lui. Peut-être avec un secrétariat plus étoffé... Le plus difficile, c'est la nécessité de prendre des décisions administratives dans la minute, sans avoir le temps de profondément réfléchir aux conséquences, notamment pour la signature de contrats avec l'industrie.

Vous avez la possibilité de faire gérer vos contrats par le CNRS ou l'université. Comment faites-vous ?

→ Nous les faisons souvent gérer par le CNRS, mais cela dépend du contrat. Cela nous semble efficace par le CNRS, peut-être aussi parce que notre directeur administratif est lui-même CNRS et que cela lui est donc plus facile.

L'aspect humain est important dans la vie du directeur.

→ Dans la gestion des personnels, il faut distinguer la gestion des chercheurs et celle des ITA. C'est très

différent dans la pratique. De plus, on ne donne pas d'avis sur les enseignants-chercheurs, hormis pendant les phases de promotion. Alors que pour les chercheurs, c'est très régulier. Deux cas sont difficiles à gérer. Quand il s'agit de difficultés, par exemple de santé, de certains personnels, on n'est pas totalement seul, car il y a la DRH du CNRS. Mais le labo restant le lieu le mieux adapté à la réinsertion au travail, nous sommes en première ligne. En général, par amitié, par solidarité, on aide la personne en difficulté au niveau de l'équipe ou du service, afin d'éviter des solutions administratives. Mais en même temps, c'est difficile, il peut y avoir des échecs. C'est une pression sur le moral, l'enthousiasme. L'autre problème, ce sont les chercheurs confirmés en difficulté temporaire ou prolongée dans leur activité, de publication notamment. Le Comité national joue son rôle, mais il ne faut pas attendre qu'un avis réservé soit émis, et donc prévenir une telle éventualité par le dialogue. Ce n'est pas simple.

Quand vous étiez jeune chercheur,

→

→ Pierre Alart : « Je fais tout pour que le labo soit élaboré et validé en commun »

→ **vous vous imaginiez jouer ce rôle ?**

→ Non. Mais ça ne me gêne pas, tant que le laboratoire est un projet démocratique. J'ai tout fait pour que le projet de labo, dont je suis désormais directeur, soit élaboré et validé en commun. Et chaque fois que j'ai à recadrer, je me réfère au contrat. « *On avait prévu de faire ça et on ne le fait pas !* » Tant qu'un laboratoire est un projet collectif, ce n'est pas trop difficile de « manager » les chercheurs et de leur demander des comptes puisque j'en ai moi-même à rendre comme enseignant-chercheur. C'est plus délicat avec le personnel ITA et ATOSS où le rapport hiérarchique est plus fort.

L'aspect le plus riche humainement me semble être l'aide à l'émergence de jeunes talents ?

→ Oui, bien sûr... mais on peut aussi avoir des déceptions, par rapport à ce qu'on avait misé sur certains recrutements. Certains renoncent à des occasions parce qu'ils ne se sentent pas mûrs. Et puis il y a deux cas de figure. Ceux qui sont timorés et ceux qui vont très vite, qui passent par-dessus le labo grâce à l'ANR. La position des jeunes est particulière. Il y a en ce moment une modification profonde de la vie des labos.

Mais pour les jeunes, ils n'ont pas forcément connu un autre fonctionnement, ils peuvent arriver en cours de contrat quadriennal avec des pratiques différentes dans leur laboratoire d'origine.

Revenons aux ITA et ATOSS

→ Il y a d'abord la difficulté de relations simples qui s'accroît avec la différence « hiérarchique ». D'autre part, il y a une disparité profonde entre les carrières au CNRS et à l'université. Au CNRS, il y a toujours la possibilité d'une promotion. Ce qui est quasiment impossible à l'université. On se retrouve avec des différences dans l'évolution de carrière qui s'accroissent entre des gens qui font sensiblement le même travail. Cela génère des animosités, des découragements et on a très peu de moyens d'action.

Combien faut-il de mandats de directeur ?

→ À titre personnel, je pense qu'un mandat est suffisant. On dit fréquemment qu'il en faut deux pour le bien du labo. Mais je doute. Je suis assez satisfait de ce que j'ai accompli en un an par rapport au contrat. On s'était engagé à faire des choses, des structurations. Si j'arrive au bout du mandat à respecter ce qui était prévu, je ne vois pas pourquoi je le

renouvellerai. On entend dire qu'il faut laisser son empreinte, mais je ne comprends pas ce que ça signifie. Ce qui compte, c'est le projet.

C'est une activité qui demande beaucoup de temps. Comment cela influe-t-il sur votre productivité de scientifique et votre vie privée ?

→ Le temps est difficile à quantifier. Nous réunissons l'équipe de direction tous les 15 jours. Et toutes les semaines, le bureau de l'équipe de direction. Il y a également le travail avec mon directeur administratif. Pour l'instant, ma production n'a pas été touchée, parce que je travaille en équipe. Je publie à peu près trois papiers par an, ce qui n'est pas mal pour ma discipline. Je pense que cela risque de faiblir au fur et à mesure. Cela pourra être sensible au bout des quatre ans. Pour la vie de famille, le principal effet, c'est que, je suis obligé de travailler le dimanche pour préparer mes cours.

Des bruits circulent sur le salaire des directeurs. Parlons chiffres.

→ Il n'existe pas de règles précises. Certains directeurs perçoivent une indemnité du CNRS. J'en reçois une, de 6 000 euros par an. ■

Propos recueillis par Jean-Marc Douillard

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Responsabilités et obligations des directeurs d'unités CNRS

Juridiquement responsables de la sécurité des personnels et des biens, il appartient aux directeurs d'unité d'organiser la prévention et de veiller au respect des règles d'hygiène et de sécurité. Dans ce domaine, ils doivent respecter certaines obligations (1) :

- Choisir et nommer, après avis du conseil de l'unité, un agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)
- Mettre en place une instance de concertation relative à la sécurité des personnes, des biens et de l'environnement : comité spécial d'hygiène et de sécurité (CSHS) ou conseil de laboratoire
- S'assurer que la formation à la sécurité des agents placés sous votre autorité est effective

- Établir et faire respecter le règlement intérieur
- S'assurer que les consignes de sécurité sont établies, diffusées, affichées et mises à jour
- Respecter et faire respecter les prescriptions réglementaires de sécurité qui s'appliquent aux activités de l'unité
- Évaluer les risques et proposer un programme annuel de prévention
- S'assurer que des enseignements et des mesures correctives sont tirés des accidents et incidents
- Interdire ou modifier tous travaux de recherche, dès lors qu'ils ne se déroulent pas dans des conditions satisfaisantes de sécurité
- Tenir informés le directeur scientifique et le délégué régional des problèmes de sécurité qui ne peuvent être résolus
- Connaître la procédure de droit de retrait mise en œuvre lorsqu'un agent s'estime menacé par un danger grave et imminent. En cas d'exercice de ce droit, informer le délégué régional et le chef de l'établissement hébergeant.

1. Prévention des risques professionnels : missions des directeurs d'unité, guide de la Coordination nationale de prévention et de santé et du secrétariat général (septembre 2003) destiné aux directeurs d'unité et au personnel encadrant : www.sg.cnrs.fr/cnps/guides/doc/mis-sions/Guidemissiondesdirecteurs.pdf

CHERCHEUR ET ENSEIGNANT-CHERCHEUR

Les mutations du métier

Marqué par l'hétérogénéité des situations, les conditions d'exercice du métier d'enseignant-chercheur se sont fortement modifiées avec la massification de l'enseignement supérieur et les transformations de la recherche.

FRANÇOIS DUBET

DIRECTEUR D'ÉTUDES À L'ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SCIENCES SOCIALES.

Le métier d'universitaire a toujours reposé sur deux piliers : l'enseignement et la recherche. Ceci étant, l'agencement de ces deux activités a toujours été extrêmement variable en fonction des disciplines et des statuts, selon que l'on enseigne en premier ou en troisième cycle, selon que l'on cherche dans un labo, à la « paillassse » ou entouré de machines, ou chez soi, au milieu de ses livres... Il est donc extrêmement difficile de décrire le métier d'enseignant-chercheur comme un ensemble homogène. Cependant, en l'espace de quarante ans, les conditions d'exercice de ces métiers ont beaucoup changé.

La massification de l'enseignement supérieur a alourdi les tâches d'enseignement, non seulement en raison des effectifs, mais surtout parce que les diplômes, les crédits, les contrôles, les stages... se sont multipliés. Ainsi, l'organisation même des enseignements devient une activité de plus en plus prenante, parfois extrêmement lourde pour ceux qui s'y consacrent, sacrifiant ainsi une part du temps dévolu à la recherche. Il arrive d'ailleurs que des enseignants-chercheurs changent insensiblement de métier en devenant les « managers » de l'organisation universitaire.

De son côté, la recherche s'est professionnalisée et « bureaucratisée ». Non seulement les chercheurs doivent être de bons spé-

cialistes de leur discipline, mais ils doivent aussi s'engager de plus en plus dans l'organisation de la vie scientifique. À côté du « *publish or perish* » qui établit les notoriétés scientifiques, un bon chercheur cherche des contrats nationaux ou internationaux, consacre un temps considérable à la rédaction de rapports d'évaluation, à l'organisation de colloques, à la vie des revues, à la participation aux diverses commissions. Bien souvent, la « carrière » scientifique peut être décrite comme le passage d'un rôle de pur chercheur vers un rôle d'administrateur de la recherche.

Il serait très difficile d'affirmer que les universitaires travaillent plus aujourd'hui qu'hier. En revanche, il est sûr que les contraintes du travail, les obligations se sont sensiblement alourdies sans que la qualité de l'enseignement et de la recherche en soient pour autant meilleures. L'autonomie universitaire à laquelle nous tenons tous a longtemps supposé que les universitaires s'administrent eux-mêmes en s'appuyant sur un encadrement administratif relativement « léger ». Or les universités ont changé d'échelle : l'enseignement d'élite est devenu un enseignement de masse. L'organisation de la recherche est devenue plus rationnelle, plus bureaucratique, plus industrielle, plus concurrentielle, plus internationale. Ce qui était une garantie d'autonomie est devenu

une sous-administration chronique : les personnels ATOS sont manifestement trop peu nombreux, souvent peu formés et précaires et, progressivement, les universitaires deviennent des quasi-administrateurs.

Cette tendance générale a profondément diversifié le monde universitaire. Il se dessine des profils de carrière fortement contrastés : les uns cherchent, les autres enseignent et certains administrent, même si la plupart s'efforcent de tout faire à la fois tout en étant en concurrence avec les chercheurs des grands organismes comme le CNRS ou l'INSERM uniquement dévolus à la recherche. Cette diversification est d'autant plus aiguë que les universitaires ne sont pas des fonctionnaires « comme les autres » dans la mesure où ils construisent eux-mêmes leur carrière en fonction de leur « vocation », de leurs ressources, de leurs opportunités et des « mœurs » de leur université et de leur discipline. Il n'est pas exclu que, faute de moyens, la dernière réforme de l'université accentue cette tendance et que d'autres hiérarchies universitaires s'installent sans que nous parvenions pour autant à construire un nouveau « modèle », comme si les universitaires ne cessaient de courir derrière les mutations de l'université. ■

François Dubet

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

L'évaluation des enseignants favorise la gestion de leurs carrières

L'évaluation des enseignants-chercheurs peut être un outil au service de la gestion de leurs carrières. Cette démarche, distincte de la notation ou du contrôle, implique la concertation avec les acteurs concernés pour définir l'objet et les modalités de l'évaluation.

JACQUES DEJEAN

ANCIEN DIRECTEUR DE RECHERCHE POUR LE DHEPS À PARIS III, CONSULTANT.

Il est délicat de parler d'évaluation des enseignants du supérieur dans un contexte où, jusqu'au sommet de l'État, on semble succomber à « *la fascination pour les indicateurs* » (1) et confondre allégrement l'évaluation avec d'autres pratiques comme la mesure, la notation ou la seule formulation d'indicateurs.

Habités aux « contrôles de connaissances » dans lesquels ils se réfèrent en général aux contenus de leur discipline bien plus qu'à des objectifs, les enseignants confondent bien souvent l'évaluation avec le contrôle.

Dans *l'évaluation*, on est dans une *logique d'appréciation* : on se préoccupe d'apprécier par priorité les effets (d'un projet, d'un programme, d'une politique...). Et les effets prévus, ce sont précisément les objectifs.

Avec *le contrôle*, on est bien davantage dans une *logique de vérification*, dans laquelle on va se référer à des normes, à des règles, des procédures.

Qui dit évaluation dit aussi référence à des valeurs et la valeur d'un service comme l'enseignement ou



la recherche ne peut être décrétée par un seul acteur : l'évaluation implique donc le débat, « *la confrontation d'opinions et de valeurs* » comme le dit G. Roustang. Elle implique aussi la participation à cette confrontation des acteurs impliqués dans l'action évaluée,

alors que le contrôle peut, ou doit, être effectué par des experts extérieurs à la réalité observée et n'implique pas de débat.

Dans *l'évaluation*, on n'est pas dans le domaine de l'objectivité absolue, pas non plus dans celui de la mesure, mais dans une

démarche qui, même si elle vise à objectiver et se veut aussi rigoureuse que possible, contiendra toujours nécessairement une part d'interprétation.

Cette conception de l'évaluation me semble assez communément admise par ceux qui sont engagés depuis des années dans l'évaluation de projets ou de politiques publiques.

Dans l'enseignement supérieur, l'évaluation des enseignants est marquée à la fois :

- Par un recours à des chiffres et au mesurable pour l'évaluation d'un certain nombre d'activités (nombre de publications pour la recherche, nombre d'heures pour l'enseignement) ;
- Par un flou, voire une opacité, quant aux critères utilisés ou reconnus pour l'évaluation de compétences en matière pédagogique ou d'ordre personnel. Ce flou existe aussi quand il s'agit d'évaluer l'exercice de responsabilités collectives en matière d'animation ou de gestion. Sur ces registres, on fonctionne encore beaucoup sur la base des évaluations implicites ou spontanées dont parle J.-M. Barbier (2).

Un des enjeux de la mise en place d'une évaluation des enseignants qui porterait sur tous les aspects de leur métier est le passage de « l'évaluation implicite » (très fréquente, mais dont on ne sait pas sur quoi elle est fondée) à « l'évaluation instituée », dans laquelle le jugement de valeur intervient après un débat entre les acteurs concernés par l'évaluation et dans laquelle on sait sur quoi il est fondé.

En France, des enseignants-chercheurs peuvent être très rarement évalués, si l'on excepte des moments spécifiques comme le recrutement ou les demandes de promotion, alors que par ailleurs l'article 15 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen affirme que « La Société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration ». Cette

absence d'évaluation systématique et régulière peut engendrer des effets négatifs en termes de gestion des carrières, pour les intéressés comme pour l'institution. Un exemple : de jeunes enseignants-chercheurs peuvent s'investir beaucoup en début de carrière dans des tâches collectives et s'apercevoir trop tard qu'ils ne peuvent plus passer leur HDR.

Tout se passe comme s'il n'y avait pas de réflexion partagée sur ce à quoi peut servir l'évaluation dans la gestion des carrières. Pour la construire, un débat préalable au sein de la communauté des enseignants-chercheurs est nécessaire.

Et il faut d'abord répondre à deux questions préalables :

- Pourquoi évaluer les enseignants ? (Raisons, motifs, problèmes si on ne le fait pas) S'il n'y a pas un minimum d'accord sur les raisons pour lesquelles il est utile et nécessaire d'évaluer les enseignants, il est peut-être inutile d'aller plus loin.
- Pourquoi les évaluer ? (intentions, objectifs, usages prévus de ces évaluations) Est-ce pour des sanctions (positives ou négatives) ? Quelles incidences sur la carrière ? Quelles possibilités pour l'université d'agir ou pas (cela pose la question de son autonomie) : est-ce pour des améliorations ? Ce qui implique une formation initiale et continue sur les domaines autres que la recherche (une évaluation sans possibilités de formation n'a guère de sens) ?

Ensuite, il faut sans doute apporter des réponses à des questions portant sur l'évaluation elle-même et ses modalités, par exemple :

- Pourquoi faudrait-il que les enseignants-chercheurs soient évalués à partir des mêmes critères toute leur vie ? Pourquoi ne pourraient-ils pas être évalués en fonction d'objectifs fixés pour des périodes données et pouvant varier dans le temps, objectifs auxquels on se référerait lors d'évaluations périodiques ? (cf.

UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LYON

Une expérience d'évaluation des enseignants

Entre 1997 et 1998, l'Université Catholique de Lyon a mis en place une évaluation des enseignants-chercheurs et des enseignants. Pour son recteur, le Père Ponson, il s'agissait moins de sanctionner des réalisations ou des performances que de favoriser des évolutions jugées utiles ou nécessaires.

Pendant près d'un an, six groupes de travail composés d'enseignants-chercheurs et d'enseignants ont construit, avec l'aide de deux consultants, un dispositif d'évaluation. Tous les deux ans, les enseignants-chercheurs font le point avec leur directeur d'unité ou leur doyen – à partir d'un référentiel d'activités défini en commun en 1998. Ils peuvent solliciter un recours en cas de désaccord. L'entretien permet la définition de perspectives d'évolution pour l'enseignant à court et moyen terme. Cette évaluation peut influencer leur progression des intéressés – en l'accélérant éventuellement. Elle doit aussi permettre de rapprocher leurs souhaits et les exigences de l'université. Dix ans après sa conception, ce dispositif fonctionne et donne globalement satisfaction aux intéressés.

Dejean J. Faudrait-il que l'évaluation des enseignants ait un impact sur leur carrière pour que les enseignants des universités françaises publiques s'en préoccupent ? Actes du congrès ADMES-AIPU, Paris X Nanterre, avril 2000.

www.uparis10.fr/1104913376301/0/fiche___document/

→ L'évaluation des enseignants favorise la gestion de leurs carrières

- rapport Espéret, expérience de la Catho de Lyon...]
- Qui doivent être les acteurs de la négociation avec l'enseignant-chercheur ? (quelle part du local, du national ou du régional, quelle place aux spécialistes de la discipline et aux responsables de l'établissement ?)
 - Quelle autonomie pour l'établissement dans la définition de sa politique et dans la gestion des carrières de ses personnels enseignants ?
 - Faudrait-il imaginer que l'évaluation des enseignants ne soit pas exclusivement réalisée par les pairs ?
 - Quels doivent être les objets de ces évaluations ? (Cf. encadré 1)
 - Il existe un lien évident entre l'évaluation des enseignants et celle de l'enseignement ; comment concevoir un lien intelligent entre les deux ? Il convient d'éviter deux écueils : partir uniquement de classements établis à partir des évaluations des étudiants, ou dédaigner l'évaluation des enseignants par les étudiants.
 - S'il s'agit d'évaluer des compétences (comme pour tout salarié), dans combien de cas prend-on la peine d'énoncer les compétences recherchées ? Des travaux, anglo-saxons pour la plupart, ont essayé de répondre à la question : qu'est-ce qu'un bon enseignant ? Il n'existe pas « un bon enseignant », mais de bons enseignants qui peuvent être différents selon les contextes, les disciplines, les niveaux d'enseignement, les publics... D'où l'intérêt de réfléchir en termes de

compétences pour les enseignants – et pas seulement pour les étudiants... – (d'autant plus qu'un des rôles des premiers est précisément de permettre à leurs étudiants d'acquérir des compétences).

Pour finir, voici deux questions qui sont aussi pour moi deux énigmes : L'impact symbolique de la titularisation me paraît fort dans l'enseignement public français : parce qu'ils ont été titularisés, beaucoup d'enseignants pensent qu'ils sont « bons pour la vie » et n'ont plus à être évalués sur leurs activités d'enseignement. Comment faire changer la culture d'un

corps social (celui des enseignants-chercheurs), alors que l'on peut penser que les facteurs d'ordre réglementaire et statutaire sont déterminants pour favoriser ces changements ?

J.-L. Beauvois, lui-même universitaire, définissait la structure universitaire comme « une structure en caste de privilèges » [3]. Est-il souhaitable et possible de faire évoluer une « structure en castes » vers une structure qui aurait à voir avec une structure de type managérial (avec objectifs, évaluations...) [4] ? ■

Jacques Dejean

Objets possibles de l'évaluation des enseignants-chercheurs

La recherche ?

L'enseignement, l'accompagnement des étudiants ?

Le lien entre travaux de recherche et enseignements ?

Des qualités personnelles, comme la capacité à travailler en équipe ?

La participation à la vie de l'unité ou de l'université ?

D'autres aspects (par ex. la réalisation d'objectifs individuels, la formation et le développement personnel et professionnel) ?

Beaucoup disent « on ne sait pas évaluer l'enseignement ». Cela se produit pourtant dans un certain nombre de pays (Belgique, Canada, etc.) avec des dossiers de développement pédagogique, des portfolios... Pourquoi et comment s'évaluent les activités pédagogiques et d'enseignement des enseignants dans différents pays ?

→ Notes/Références

1. DEJEAN J., BOURASSIN V., MORTREUX K. Culture de l'évaluation et fascination pour les indicateurs. *Politiques et management public*, juin 1998, vol. 16, n°2, p. 161-174.

2. BARBIER, J.-M. *L'évaluation en formation*. Paris : PUF, 1985. ISBN 2-130-46236-7.

3. BEAUVOIS, J.-L. Structures organisationnelles : hiérarchie et autogestion. *Connexions*, 1983, n° 39, p. 47-64.

4. Et dire que les universités ont besoin d'être managées – comme toute organisation – ne signifie pas qu'il s'agisse de les transformer en entreprises ni de leur faire adopter leurs modes d'organisation.

9 OCTOBRE 2020

Financiarisation des recherches : une fiction ?

Témoignage pour les doctorants qui envisagent en 2008 une carrière dans les organismes ou à l'université, cette chronologie d'un futur pas si lointain se projette dans le monde de la recherche en 2020. Toute ressemblance et similitude avec des personnages et des faits existants ou ayant existé ne sauraient être fortuites.

LUC BROSSARD¹, DIMITRI PEAUCELLE²

1. DIRECTEUR DE RECHERCHE EN RETRAITE FICTIVE, SECTION MIDI-PYRÉNÉES DU SNCS.
2. CHARGÉ DE RECHERCHE AU CNRS, MEMBRE DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE DU SNCS.

9 octobre 2020 – 5h30

Mon iCompanion déclenche la séance matinale de formation stimulée électriquement à mon nouveau métier. La rééducation est intensive. Pour débiter la journée, mon niveau d'adaptation à « l'histoire de l'économie des connaissances » est testé. J'ai du mal à me concentrer.

22 août 2015

La bourse mondiale des recherches atteint sa cote maximale de 162.876 à 12h22.

J'ai eu une carrière plutôt réussie. En témoignent, ma cote personnelle maximale de 7108, atteinte

le 5 janvier 2017 au second marché de la bourse des recherches, et mon facteur h de 143 (j'ai participé à 143 projets ayant engendré chacun plus de 143 millions d'euros de profit). Mais il y a un mois, ma cote est passée sous la barre des 1000. J'ai été immédiatement débarqué de mon poste de MR (Missionnaire de Recherche) et transféré de l'AMRS (Agence de Missions pour la Recherche Scientifique qui a remplacé le CNRS en 2009) à la CEB (1).

6 décembre 2015

Dissolution de l'AERES au motif que les trois marchés (projets, chercheurs, brevets) de la bourse

mondiale des recherches (2) régulent parfaitement l'offre et la demande. Création de la CEB (Commission d'Évaluation en Bourse) destinée à rassurer la population sur les risques de spéculation abusive. Y sont affectés les MR sur le déclin jouissant d'encore un peu de crédibilité.

Cette nouvelle ne m'avait pas étonné. C'est ce que j'avais prédit lors de la réunion syndicale autorisée en 2014. Mais on ne m'avait pas cru. On y parlait des suicides de chercheurs travaillant sur des projets à court terme. Douze ingénieurs sous-traitant des projets du CNES s'étaient suicidés en moins

→



→ d'un mois ! L'AMRS prétendait qu'ils étaient « fragiles déjà avant leur intégration, ce qui avait été possible à la suite d'une panne du logiciel de recrutement ». Pas convaincus, nous avons alors tenté d'alerter nos collègues. « Cela ne se produisait pas du temps où les chercheurs étaient responsables de leur programme de recherche, bâti sur le long terme » voulions-nous leur dire. « Halte au stress » titrions-nous sur le tract.

Malheureusement, certains de nos collègues soucieux de se faire bien voir de la hiérarchie nous avaient dénoncés. Plus d'accès aux imprimantes, interdiction de se connecter aux réseaux. Sachant que quand on ne peut pas régler un problème, le mieux est de le supprimer, l'AMRS en avait profité pour supprimer son service social et la médecine du travail. « Comme ça, il n'y a plus de différence avec les

universités ! », se réjouissait ce jour-là Claude Agrèlle, le Président de l'Agence.

15 mars 2016

La CEB a déclaré une amnistie générale sur les délits d'initiés datant d'avant sa création. Une

mesure de bon sens quand on constate les risques financiers induits par tous les procès en cours. La CEB a annoncé réfléchir à un système de gestion des risques. L'amnistie est arrivée trop tard pour C. Chobret qui avait dû démissionner en 2007 de la direction de l'INSERM à cause de complications dans une histoire de brevet.

Pour mon ex, l'amnistie fut une bonne nouvelle teintée d'amertume. Lorsque le 20 septembre 2013, AL'AXA avait annoncé la commercialisation du iCompanion, j'avais immédiatement lancé une procédure de divorce. J'ai eu du flair car prétextant qu'un produit similaire à l'iCompanion allait être validé aux É.-U., les actionnaires d'AL'AXA avaient exigé la commercialisation du brevet sans attendre les résultats des contrôles éthiques que mon ex voulait finaliser. Elle qui est une forte tête avait refusé et s'est retrou-

vée accusée « d'entrave au libre développement de la concurrence » !

Il faut savoir faire des choix dans la vie : sa carrière ou la famille. J'ai sauvé ma position en divorçant. Mon ex n'a pas gagné sa bataille contre ALAXA, mais a évité la prison. Depuis ça va mieux entre nous. Nous avons divorcé à l'amiable et ça ne nous empêche pas de passer clandestinement des nuits virtuelles. Les enfants ne semblent pas en souffrir quand on les a en communication.

10 mai 2017

Création du quatrième marché à la bourse mondiale des recherches, le marché des dérivés. Sa création fait suite au scandale provoqué par les propos alarmants du président d'ADENTIS qui menaçait de fermer le dernier labo pharmaceutique de France : « Les recherches deviennent de plus en plus longues et coûteuses. C'est à croire que les chercheurs, malgré la précarité imposée, n'ont pas encore totalement assimilé les exigences de l'économie des connaissances. Les projets deviennent de plus en plus risqués. On ne peut plus parier qu'on pourra découvrir la molécule qui soignera telle maladie. » Le scandale avait même pris de l'ampleur quand un agitateur avait fait remarquer « que depuis longtemps les labos ne cherchaient plus à guérir les malades. Trop risqué, ça signerait la fin des recherches et des profits ».

Pour prémunir le risque, le quatrième marché permet aux opérateurs des trois marchés précédents (projets, porteurs et connaissances) de s'assurer auprès d'assureurs de

risques en leur transférant ces derniers. C'est là qu'on peut vendre des produits financiers (sans les posséder) ou les acheter (sans avoir les liquidités nécessaires pour les payer). C'est le règne des « hedge funds », de la spéculation – protection contre les risques.

Depuis les travaux précurseurs de Black-Scholes (1973) et Merton (1977), des « relations de couverture » permettent de « couvrir » les actions, c'est-à-dire de les « protéger » (hedge). De même qu'on peut acheter des « call » (ou de vendre des « put ») d'options dérivées de produits qui peuvent être des actions, de même on peut grâce aux « warrants » parier à la hausse ou à la baisse sur ces actifs sous-jacents – vitalité de telle équipe ou de tel porteur de projets de recherche. De même, grâce aux « certificats », on peut miser sur telle thématique ou tel projet de recherche (avenir du solaire, technique de dessalement de l'eau de mer, centrales éoliennes, maladie d'Alzheimer, etc.).

Je n'ai jamais rien compris à tout cela et je ne pense pas être le seul. Mais quasiment toutes les thématiques (sauf l'archéologie, pas assez rentable) avaient été touchées par cette maladie, du boson de Higgs à la grande unification, des cellules souches pour régénérer les os et les tissus aux médicaments marchandisés par la biopiraterie des connaissances ancestrales des Indiens d'Amazonie, etc.

Je connais même un ancien patron qui s'est reconverti et a fait la fortune de son équipe en jouant avec des « Bear à barrière désactivante » qui se valorisent quand le sous-jacent se déprécie. Le sous-jacent

en question était la supraconductivité à effet de champ à température ambiante, en laquelle il ne croyait pas du tout. Il y croyait d'autant moins qu'il avait été referee d'articles publiés par le postdoc d'une équipe concurrente (délit d'initié non condamné).

30 janvier 2019

La bourse des recherches s'effondre. Le déclencheur est la perte de 50 milliards d'euros due aux placements trop risqués sur le marché des dérivés d'un trader, ancien postdoc de physique de la matière condensée. La crise prend de l'ampleur à mesure que l'on constate que, contrairement aux chiffres officiels, le rythme de production de connaissances avait chuté de moitié en dix ans.

Pas étonnant. À force d'individualiser le travail de recherche, de réprimer tout libre arbitre des chercheurs, de soumettre par la précarité, on stérilise la coopération, l'imagination et l'envie.

9 octobre 2020 – 5h35

Vous avez échoué au test. Votre indice d'adaptation à l'économie des connaissances est de 67. Il vous reste deux semaines de formation pour atteindre l'indice 1000, seuil obligatoire pour rejoindre les collaborateurs de la CEB.

Saloperie de iCompanion. Impossible de le tromper. Tous les syndiqués que je connaissais qui ont subi cette rééducation ont fini par déchirer leur carte, ou à perdre leur emploi. C'est du harcèlement électronique. Syndiquez-vous avant qu'il ne soit trop tard. ■

Luc Brossard et Dimitri Peaucelle

→ Post-scriptum

Vous pouvez consulter cet article en ligne sur le site de la section Midi-Pyrénées du SNCS : www.sncs.fr/article.php3?id_article=1123&id_rubrique=746

1. La fin du CNRS - Une fiction ? : www.sncs.fr/article.php3?id_article=1031&id_rubrique=746

2. Marchandisation des connaissances - Une fiction ? : www.sncs.fr/article.php3?id_article=1122&id_rubrique=746.

**Nicolas Sarkozy, Rome,
Palais du Latran**

le 20 décembre 2007

**«L'instituteur ne pourra
jamais remplacer le pasteur
ou le curé»**

« Dans la transmission des valeurs et dans l'apprentissage de la différence entre le bien et le mal, l'instituteur ne pourra jamais remplacer le pasteur ou le curé, même s'il est important qu'il s'en approche, parce qu'il lui manquera toujours la radicalité du sacrifice de sa vie et le charisme d'un engagement porté par l'espérance. »

**Nicolas Sarkozy au dîner annuel
du CRIF**

le mercredi 13 février 2008

**«Le drame du xx^e siècle est
né de la redoutable absence
de Dieu»**

« Le drame du xx^e siècle [...] n'est pas né d'un excès de l'idée de Dieu, mais de sa redoutable absence. Si les religions sont impuissantes à préserver les hommes de la haine et de la barbarie, le monde sans Dieu, que le nazisme et le communisme ont cherché à bâtir, ne s'est pas révélé tellement préférable. »

Appel à signer en ligne

Sauvegardons la laïcité de la République

Mercredi 13 février, devant le Conseil représentatif des institutions juives de France (CRIF), Nicolas Sarkozy a persisté et signé dans la conception de la laïcité qu'il avait développée dans ses discours de Rome (1) et de Riyad. Initiée par un grand nombre d'associations - Les Pénélopes, Ligue de l'enseignement, Ligue des Droits de l'Homme, etc. - et de syndicats dont la FSU et le SNCS, la pétition qui suit a recueilli plus de 100 000 signatures.

Les organisations et personnalités signataires rappellent solennellement que, selon l'article 1er de la Constitution, la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Ces quatre termes indissociables définissent des principes qui s'imposent à tous, au premier rang desquels le président de la République. Or, les déclarations récentes de monsieur Sarkozy, mêlant ses convictions personnelles et sa fonction présidentielle, portent atteinte à la laïcité de la République.

La mise en cause de ce principe constitutionnel indispensable à la paix civile est inacceptable. Depuis 1905, grâce à la loi de Séparation des Églises et de l'État, la République assure à chaque citoyen la liberté de conscience, garantit sa liberté de croire ou de ne pas croire et de pratiquer le culte de son choix, de n'en pratiquer aucun ou de pouvoir en changer. Elle

permet ainsi de vivre ensemble, dans le respect de chacun, quels que soient ses origines, ses choix philosophiques ou ses convictions religieuses.

Dans notre République et notre société multiculturelle, la diversité doit être richesse et non source de conflit. Pour cela, la laïcité, assurant l'égalité en droit des citoyens dans le respect des lois de la République, permet à la fois l'expression du pluralisme des convictions et la recherche de valeurs communes pour construire une communauté de destin.

Dans un monde aujourd'hui global et de plus en plus complexe, où se multiplient les voies d'accès à l'information et aux connaissances, et où explose la médiatisation des événements et de la pluralité des représentations du monde, seule la laïcité permet l'émancipation de tous en favorisant le libre accès au savoir et à la culture et le discernement de

chacun pour un libre choix de vie, par une démarche rationnelle et critique faisant toute leur place au doute, à l'imagination et à la créativité.

C'est pourquoi, les organisations et personnalités signataires s'opposeront à toute tentative qui mettrait, de fait, en cause la laïcité par une modification du contenu de la loi de 1905. À l'heure où nos concitoyens éprouvent des difficultés et des inquiétudes croissantes, elles les appellent à promouvoir la laïcité comme une exigence partagée avec la ferme volonté de bâtir ensemble une société où la justice sociale assurera, quotidiennement, pour toutes et pour tous, la liberté, l'égalité et la fraternité. ■

Cet appel peut être signé en ligne :
www.appel-laique.org

1. Lire la tribune d'Henri Pena-Ruiz dans *Le Figaro* du 3 janvier 2008 : www.communa-tarisme.net/Laicite-les-cinq-fautes-du-president-de-la-Republique_a995.html

LA VIE DE LA RECHERCHE (VRS) ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN

☐ Individuel (25€) ☐ Institutionnel (50€)

Prix au numéro : 8€

(Abonnement facultatif pour les adhérents du SNCS et du SNESUP)

Institution :

Nom :

Prénom :

Adresse :

Courriel :

Tél. :

Télécopie :

Mobile :

Dom. :

Merci de nous renvoyer ce bulletin complété avec votre règlement à l'adresse suivante :
SNCS, 1 place Aristide Briand, 92195 Meudon Cedex.

ADHÉSION

66 % de la cotisation est déductible
de l'impôt sur le revenu.



☐ M^{me} ☐ M^{lle} ☐ M.

Nom :

Prénom :

Adresse professionnelle :

Courriel :

Tél. :

Télécopie :

Mobile :

Dom. :

Adresse personnelle :

Souhaitez-vous recevoir la presse du syndicat :

☐ au laboratoire ☐ à votre domicile

EPST : ☐ CEMAGREF ☐ CNRS ☐ INED
☐ INRA ☐ INRETS ☐ INRIA
☐ INSERM ☐ IRD ☐ LCPC

EPIC (précisez) :

Autre organisme (précisez) :

☐ Délégation régionale :

☐ Administration déléguée :

☐ Section scientifique du Comité national :

☐ Commission scientifique spécialisée :

Grade : Échelon : Indice :

Section locale SNCS :

☐ ADHÉSION ☐ RENOUELEMENT

Prélèvement automatique par tiers (février, juin, octobre) (n'oubliez pas de joindre un RIB ou RIP). Chèque à l'ordre du SNCS ou CCP 13904 29 S PARIS. • **Auprès du trésorier** de la section locale • **À la trésorerie nationale** : sncs3@cnrs-bellevue.fr — Tél. : 01 45 07 58 61.

Pour connaître le montant de votre cotisation, reportez-vous à la grille consultable sur le site du SNCS :
<http://www.snscs.fr/IMG/pdf/Bulletinadhesion2007.pdf>

SYNDICAT NATIONAL DES CHERCHEURS SCIENTIFIQUES [SNCS-FSU]

1, place Aristide-Briand — 92195 Meudon Cedex

Tél. : 01 45 07 58 70 — Télécopie : 01 45 07 58 51

Courriel : snscs@cnrs-bellevue.fr

CCP SNCS 1390429 S PARIS — www.snscs.fr

FORMULAIRE 2007/08

☐ ADHÉSION

☐ RENOUELEMENT

☐ MODIFICATION

☐ M^{me} ☐ M^{lle} ☐

Nom :

Prénom :

Tél. (domicile/portable) :

Établissement & Composante :

Année de Naiss. :

Tél./Fax (professionnel) :

Discipline/Sec.CNU :

Catég./Classe :

Unité de Recherche (+ Organisme) :

Courriel (très lisible, merci) :

Adresse Postale (pour Bulletin et courriers) :

Si vous choisissez le prélèvement automatique, un formulaire vous sera envoyé à la réception de votre demande et vous recevrez ensuite confirmation et calendrier de prélèvement. **La cotisation syndicale est déductible à raison de 66 % sur vos impôts** sur le revenu. **L'indication de votre adresse électronique usuelle** est de première importance, pour une information interactive entre le syndicat et ses adhérents, tant pour les questions générales, que pour le suivi des questions personnelles.

Date + Signature

Les informations recueillies dans le présent questionnaire ne seront utilisées et ne feront l'objet de communication extérieure que pour les seules nécessités de la gestion ou pour satisfaire aux obligations légales et réglementaires. Elles pourront donner lieu à exercice du droit d'accès dans les conditions prévues par la loi n° 78-11 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés du 6 janvier 1978.

SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR [SNESUP-FSU]

78, rue du Faubourg Saint-Denis — 75010 Paris

Tél. : 01 44 79 96 10 — Télécopie : 01 42 46 26 56

Courriel : accueil@snesup.fr

www.snesup.fr

PROGRAMME
CASDEN



PROGRAMMER
SON ÉPARGNE
POUR MIEUX
CONSOMMER



CASDEN
BANQUE POPULAIRE



Imagine ! Une banque met nos intérêts en commun, pour que chacun profite d'avantages personnels !

Parce que nous partageons les mêmes valeurs, la CASDEN, banque coopérative, a créé pour nous le Programme 1,2,3 CASDEN. Une logique d'épargne différente, pour des solutions de financement exclusives.



J'épargne.



Je gagne des Points.



J'emprunte aux conditions CASDEN grâce à ces Points.

Chacun d'entre nous programme son épargne pour construire son taux de crédit. C'est ainsi que, sans pousser à la consommation, la CASDEN nous accompagne dans une vraie relation de confiance.

Renseignez-vous auprès de votre **Chargée de Relation Enseignement Supérieur et Recherche** coordonnées disponibles sur www.casden.fr

CASDEN
BANQUE POPULAIRE

Notre banque, celle de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture