VRS
La vie de la recherche scientifique
débats
stratégies
opinions
dossiers
actions
427
octobre - novembre - décembre
2021
Prix au numéro : 8€
SNCS
SNESUP FSU



LA RECHERCHE PUBLIQUE QUE NOUS VOULONS

ZOOM
LES PROPOSITIONS
D'OLIVIER COUTARD
POUR LA PRÉSIDENCE DU CNRS

débats • stratégies • opinions • dossiers • actions

VRS

La vie de la recherche scientifique

SNCS chercheur-e-s ingénieur-e-s technicien-ne-s administratif-ve-s

SNESUP FSU

ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET RECHERCHE
PRÉCARISATION
RÉORGANISATION
SOCIETE
PARITÉ
TERRITORIALISATION
EMPLOI SCIENTIFIQUE
FINANCEMENTS
PARCOURS PROFESSIONNEL

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 coeur de vos interrogations et de vos exigences.



ABONNEMENT ANNUEL • 4 NUMÉROS PAR AN

☐ INDIVIDUEL : 25€ ☐ INSTITUTIONNEL : 50€ ☐ PRIX AU NUMÉRO : 8€

ATTENTION : l'abonnement est facultatif pour les adhérents du SNCS et du SNESUP

Institution : .....

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Téléphone : ..... Courriel : .....

Merci de bien vouloir nous retourner ce bulletin complété avec votre règlement à l'adresse suivante :

SNCS - 1, Place Aristide Briand - 92195 Meudon Cedex

sncs@cnrs.fr - www.sncs.fr

édito



Boris Gralak
Secrétaire général du SNCS-FSU

Le serpent de mer de la suppression des organismes nationaux de recherche

Les organismes nationaux de recherche et leurs chercheur·euses, ingénieur·euses et technicien·nes sont un atout majeur de la recherche publique en France. Le CNRS, l'INSERM, l'INRAE, l'INRIA et l'IRD en sont un étendard à l'international, avec une aura qui est récompensée par de nombreux prix Nobel.

Cependant, régulièrement, notamment lors de séquences électorales majeures, l'idée de supprimer les organismes nationaux de recherche et de fusionner les corps des chercheur·euses dans celui des enseignant·es-chercheur·euses refait surface. Cette année, c'est la Cour des comptes qui s'est fait le porte-parole de cette idée fixe.

Dans une note « Les universités à l'horizon 2030 : plus de libertés, plus de responsabilités » publiée le 21 octobre 2021, la Cour des comptes envisage de déléguer la gestion pleine et entière des unités mixtes de recherche (UMR) aux universités, de fusionner les corps des chercheur·euses rattaché·es à ces UMR avec ceux des enseignant·es-chercheur·euses, et de transformer les organismes de recherche en agences de moyens qui pourraient fusionner avec l'Agence nationale de la recherche. En d'autres termes, elle propose la disparition des organismes de recherche et la suppression des corps de chercheur·euses à temps plein.

Cette note de la Cour des comptes n'est tout simplement pas sérieuse. Manifestement, elle n'a pas travaillé convenablement et n'a pas suffisamment échangé avec les acteurs concernés pour arriver à préconiser la suppression, pas moins que cela, de la colonne vertébrale de la recherche publique en France. Car les organismes de recherche et leurs chercheur·euses, ingénieur·euses et technicien·nes y apportent une contribution irremplaçable. Car les UMR, avec les organismes de recherche et les universités comme tutelles, sont au centre de la coordination entre les politiques de recherche locales et nationales et constituent les briques de base de la recherche publique en France. Car les organismes de recherche ont le rôle essentiel de structurer et coordonner le paysage national de la recherche publique en France.

La principale conclusion de cette séquence sera probablement que la Cour des comptes aura perdu en crédibilité auprès des scientifiques en s'aventurant avec cette note au-delà de ses prérogatives. Mais cette séquence est néanmoins préoccupante.

D'abord parce que ces propositions de la Cour des comptes attestent d'une profonde méconnaissance du paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. Et parce qu'elle confirme l'absence de connaissance du monde scientifique dans l'administration et au sommet de l'État, comme l'a montré au grand jour l'entrée dans la crise sanitaire du Covid-19, avec un gouvernement incapable d'appréhender ce qu'est le débat scientifique et allant jusqu'à reporter sur les scientifiques la responsabilité de certaines des décisions contestées qu'il avait prises.

Il est aussi inquiétant de constater que cette idée fixe de supprimer les organismes nationaux de recherche et le corps des chercheur·euses est toujours prête à resurgir.

Le SNCS-FSU sera d'autant plus vigilant et continuera d'autant plus à agir pour préserver et renforcer la recherche publique, les organismes de recherche et le statut de leurs personnels.

sommaire

Édito 03
Le serpent de mer de la suppression des organismes nationaux de recherche **Boris Gralak**

Actualités 05

Dossier 09
LA RECHERCHE PUBLIQUE QUE NOUS VOULONS
Coordonné par Boris Gralak et Anne Roger

Bilan du quinquennat 2017-2022 pour l'enseignement supérieur et la recherche publique **Boris Gralak et Anne Roger** 10
Encadré : La « LRU2 » de Valérie Pécresse

Liberté de la recherche et autonomie du champ scientifique **Christophe Voilliot** 15

Les conditions de travail dans la recherche publique **Maud Leriche, Christophe Hecquet et Christine Eisenbeis** 18

Le quinquennat MeToo : grande cause à l'université comme ailleurs **Anne Roger et Sophie Pochic** 21

Où en est l'égalité professionnelle dans l'enseignement supérieur et la recherche ? **Anne Roger et Sophie Pochic** 24

Hcéres : le retour des experts en fauteuil ? **Philippe Büttgen et Alexandre Zimmer** 27

Un « Parlement de la recherche » : le Comité national de la recherche scientifique **Bureau national du SNCS-FSU** 30

Emploi scientifique : rompre avec la précarité et le déclin **Raymond Gruber et Dimitri Peaucelle** 33

Les rémunérations des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses **Philippe Aubry et Boris Gralak** 36

Doctorat après le quinquennat Macron, quel bilan, quels enjeux ? **Florence Audier, Pauline Collet et Gilles Tabourdeau** 41

Le pilotage de la recherche par les appels à projets **Peggy Cenac-Guesdon et Claude Mirodatos** 45

Politique de sites : le grand bazar néolibéral **Michèle Artaud et Claude Mirodatos** 49

Éthique , déontologie et intégrité scientifique **Françoise Papa, Nicolas Sieffert, Dorothée Berthomieu et Chantal Pacteau** 53

Les enjeux d'un investissement massif dans l'enseignement supérieur et la recherche **Hervé Christofol et Boris Gralak** 57

La loi de programmation de la recherche : une programmation budgétaire insincère **Boris Gralak** 61

Zoom 63
Les propositions d'Olivier Coutard pour la présidence du CNRS **Propos recueillis par Chantal Pacteau**

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 - sncs@cnrs.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 - accueil@snesup.fr - www.snesup.fr

Directeur de la publication: Boris Gralak | **Rédacteurs en chef** : Hervé Christofol, Chantal Pacteau | **Comité de programmation**: les bureaux nationaux du SNCS et du SNESUP | **Ont participé à ce numéro** : Philippe Aubry, Michèle Artaud, Florence Audier, Dorothée Berthomieu, Bureau national du SNCS-FSU, Philippe Büttgen, Peggy Cenac-Guesdon, Hervé Christofol, Pauline Collet, Olivier Coutard, Christine Eisenbeis, Boris Gralak, Raymond Gruber, Christophe Hecquet, Maud Leriche, Claude Mirodatos, Chantal Pacteau, Francette Pacteau, Françoise Papa, Dimitri Peaucelle, Sophie Pochic, Anne Roger, Nicolas Sieffert, Gilles Tabourdeau, Christophe Voilliot, Alexandre Zimmer | **Montage** : Clotilde Péan | **Couverture** : Photo par Daniel. M Ernst / Shutterstock | **Impression et routage**: Imprimerie Compédit Beauregard. Z.I. Beauregard, BP 39, 61600 La Ferté-Macé. Tél : 02 33 37 08 33 - www.compedit-beauregard.fr | **Régie publicitaire** : Com d'habitude publicité. 7 rue Emile Lacoste 19100 Brive-la-Gaillarde. Tél.: 05 55 24 14 03. Fax: 05 55 18 03 73. Contact: Clotilde Poitevin-Amadieu (www.comdhabitude.fr. - contact@comdhabitude.fr) | 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.fr.
Commission paritaire: 0424 S 07016. ISSN: 0338-1889. Dépôt légal à parution.
Prix au numéro: 8 € – Abonnement annuel (4 numéros): 25 € (individuel), 50 € (institutionnel).
Les titres sont de la responsabilité de l'équipe de rédaction.

Ont participé à la rédaction de ces actualités: Philippe Aubry, Florence Audier, Hervé Christofol, Boris Gralak, Chantal Pacteau, Francette Pacteau.

PARISANTÉ CAMPUS : UN CAMPUS DE SANTÉ NUMÉRIQUE

Inauguré le 14 décembre 2021, PariSanté Campus[1] se fixe, selon ses concepteurs, le double objectif de démocratie sanitaire et de pédagogie scientifique. L'ambition est de *« faire de la France un leader mondial du numérique de santé »* en construisant un espace commun de formation, de recherche et d'innovation regroupant toutes les expertises concernées par la révolution numérique : scientifiques, chercheurs de diverses spécialités y compris SHS, épidémiologistes, économistes, entrepreneurs, porteurs de *start-ups*… et citoyens. L'idée est d'encourager le développement d'une *« approche scientifique globale »* et d'articuler les démarches autour de trois axes principaux : *« l'évolution du système de santé, l'éthique et la sociologie des données, l'interface données et société »*. A cette fin devrait être mobilisée, notamment, *« la communauté des chercheurs des différents opérateurs publics en économie de la santé, en sociologie et en anthropologie, en philosophie ainsi qu'en humanités »*.

Ce nouveau campus s'inscrit naturellement dans l'écosystème des pôles de compétitivité, des incubateurs etc... en lien étroit avec les agences et autorités sanitaires ainsi qu'avec les associations de patients et, plus largement, les citoyens. Au niveau européen, PariSanté Campus se veut un lieu de coordination de grands projets de recherche, grâce à l'approfondissement des partenariats déjà actifs et ceux à venir.

Concrètement, PariSanté Campus se fixe pour objectif *« d'instaurer un continuum allant de la formation à la création de valeur »*, en s'appuyant sur les cinq grands opérateurs publics appelés à être présents sur le même site (à terme – en 2028 ? – le site du Val de Grâce rénové et, en attendant, un immeuble près de la porte de Versailles à Paris) : l'INSERM, l'Université PSL, l'INRIA, le *Health Data Hub* (un groupement d'intérêt public qui associe cinquante-six parties prenantes, en grande majorité issues de la puissance publique mais aussi privées) et l'Agence du numérique en santé. S'y joignent déjà, et s'y joindront, des acteurs privés spécialistes des données de santé et du numérique.

Le site du Val de Grâce (notre *« Silicon Valley autour des données de santé »* !) sera aussi un lieu majeur de formation, continue et initiale – de la licence au doctorat – en sciences du vivant, santé, sciences des données et intelligence artificielle, toujours au plus près de la recherche : cinquante-six laboratoires et près de mille chercheurs devraient y contribuer.

Comment cette initiative s'articule-t-elle avec l'objectif « Innovation santé 2030[2] », cet objectif doté de sept milliards d'euros destinés à la recherche ? Rappelons qu'il s'agit d'un budget *« couvert à la fois par l'État et par des entreprises du secteur privé »* appelé à financer des *« clusters santé »*. Pour le moment, ce que l'on en sait, c'est qu'un milliard d'euros devrait renforcer la recherche biomédicale, 2,2 milliards d'euros seront consacrés aux *« domaines d'avenir »* et 3,5 milliards d'euros abonder l'investissement dans les industries de santé.

1 PariSanté Campus, ici grandit la e-santé ! Lien : https://parisantecampus.fr

2 La lutte contre les pandémies, biotechnologies, santé numérique sont les trois grands axes de la stratégie d'innovation en santé qui sera déployée jusqu'à l'horizon 2030. Voir I*nnovation santé 2030 : un plan de 7 milliards d'euros pour la recherche.* https://miniurl.be/r-3y2d



© Parisanté Campus

ATTAQUE CONTRE LE CARACTÈRE NATIONAL DES CORPS D'ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

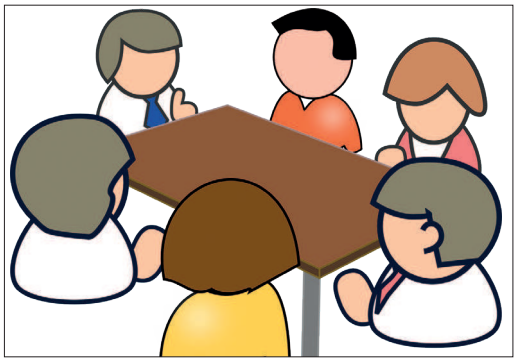
Lors de son assemblée générale le 10 décembre dernier, la Commission permanente du Conseil national des universités (CP-CNU) a vivement réagi aux informations venues, quelques jours auparavant, du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Les membres du bureau de la CP-CNU avaient en effet appris de la bouche de l'adjoint au directeur général des ressources humaines que le ministère projetait la suppression, en 2023, du contingent d'avancements de grade opéré par les sections du CNU, ce qui laisserait à l'échelon local toute l'exclusivité de l'attribution des promotions des enseignants-chercheurs. Cette attaque contre le caractère national des corps d'enseignants-chercheurs s'ajoute à d'autres remises en cause des missions du CNU.

La CP-CNU a exprimé toute son opposition contre ce projet qui *« remet en question la capacité de garantir les équilibres disciplinaires et l'expertise scientifique pour l'appréciation des différents aspects de la carrière »*. Elle menace d'un appel à la démission dans les sections CNU en l'absence de garanties apportées par la ministre sur le maintien des contingents nationaux avant le 10 mars 2022. La CP-CNU demande à toutes et tous les enseignants-chercheurs de manifester dès maintenant leur opposition à la disparition du contingent national, au sein de leurs établissements, dans les structures scientifiques et culturelles qu'ils et elles animent, ainsi que dans les instances auxquelles ils et elles participent et en soutenant la lettre ouverte adressée ce jour à la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

Le SNESUP-FSU, fortement attaché aux rôles du CNU et à une évaluation par les pairs évitant les dérives locales, dénonce la réduction des prérogatives du CNU à peau de chagrin à l'occasion de la mise en œuvre de la LPR. Il défendra fermement la conservation du contingent national d'avancements relevant de cette instance.

LE SNCS-FSU OBTIENT UN DÉBAT AU CNESER AVEC LA DIRECTION DU HCÉRES

Le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) organise, en cette fin d'année 2021, sur les différents sites concernés, une tournée de présentation des modalités d'évaluation de la vague C, rassemblant les unités de recherche qui seront examinées en 2022-2023. Des membres du Hcéres viennent principalement présenter les *« nouvelles modalités »* d'organisation de l'évaluation des unités de recherche à leurs directrices et directeurs. Sont exposés durant ces séances non seulement un *« référentiel »* censé servir de base à la rédaction des rapports, mais aussi une toute nouvelle procédure qui met en place des panels d'experts et supprime la visite sur site. Alors que le président du Haut conseil s'est contenté d'une présentation au collège du Hcéres des changements qu'il voulait initier, alors qu'aucune concertation n'a eu lieu avec les organismes de recherche et les universités sur ces nouvelles modalités, alors que jusqu'ici aucune publicité n'avait été faite par le Haut conseil de ces projets, alors que le collège du Hcéres n'a encore pris aucune décision, les nouvelles modalités sont décrites aux directrices et directeurs des unités de recherche comme étant d'ores et déjà entérinées. Il leur est demandé de travailler dès maintenant à la préparation de l'évaluation de leur unité en suivant ces nouvelles directives. Les changements que le Hcéres veut ainsi imposer sont pourtant violents et modifient profondément la nature de l'évaluation ainsi que sa qualité et son utilité potentielle. Ainsi, par exemple, la visite sur site serait, sauf exception, supprimée et les panels et les experts se contenteraient d'auditionner à distance, en visio-conférence, les représentants des laboratoires avant de rendre leur rapport d'évaluation[1].



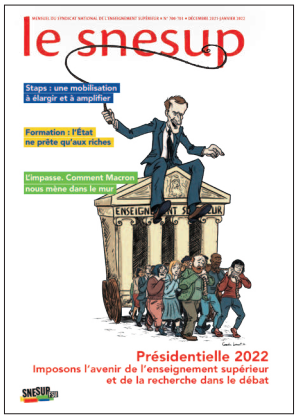
Le SNCS-FSU a présenté, le 14 décembre 2022 au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER), une motion intitulée *« Le CNESER demande que le Président du Hcéres expose les modalités et les critères d'évaluation des unités de recherche[2] »*. La motion a été adoptée par le CNESER avec 10 pour, 1 contre, 17 abstentions et 5 *« ne prend pas part au vote »*.

Pendant cette séance du CNESER, la directrice générale de la recherche et de l'innovation, Mme Claire Giry, a annoncé la venue de la direction du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur à la prochaine séance du CNESER, le 18 janvier 2022, pour un échange sur les modalités et critères d'évaluation des unités de recherche.

1 Voir l'article, dans ce numéro, « HCERES : le retour des experts en fauteuil ? »

2 https://miniurl.be/r-3y6c

A NE PAS MANQUER



Le mensuel du SNESUP
N° 700-701.
Décembre 2021 - janvier 2022 :
Présidentielle 2022
Imposons l'avenir
de l'enseignement supérieur
et de la recherche
dans le débat

https://miniurl.be/r-3y5e

Syndicalistes, militantes et militants de la vie associative, de la vie politique… demandent, dans une pétition, que le président de la République et le gouvernement ouvrent sans attendre de véritables négociations pour procéder, dès le début 2022, aux augmentations générales de salaire des agentes et agents de la fonction publique*.

* https://miniurl.be/r-3y59

UNESCO, Paris. Les États membres ont adopté la toute première *Recommandation sur l'éthique de l'intelligence artificielle.* Une autre étape importante a été franchie avec la *Recommandation de l'UNESCO sur la science ouverte, également adoptée lors de la Conférence générale. *« Cet accord, d'une importance particulière pour la coopération scientifique mondiale dans la lutte contre la pandémie de Covid-19, promeut l'égalité entre les scientifiques afin que les populations et les décideurs politiques puissent bénéficier des avancées de la science ».***

* Lien du texte intégral : https://miniurl.be/r-3y5b

Le Conseil d'analyse économique vient de publier quatre « Notes » de sa collection « FOCUS » ciblées sur l'enseignement supérieur* :

- **« Enseignement supérieur : pour un investissement plus juste et plus efficace » (note n° 68) ;**
- **« Les coûts des formations dans l'enseignement supérieur français : déterminants et disparités » (note n° 74) ;**
- **« Tout diplôme mérite salaire ? Une estimation des rendements privés de l'enseignement supérieur en France et de leur évolution » (note n° 75) ;**
- **« Enseignement supérieur : un accès inégal selon le revenu des parents » (note n° 76)**

Une note datée d'octobre 2021 traite de la « Confiance dans les scientifiques par temps de crise ».

* https://miniurl.be/r-3y5a

« TROUVER MON MASTER » ET M'Y INSCRIRE ?

À contre-courant de la nécessité d'augmenter les capacités d'accueil et de consolider le droit à poursuivre des études, la ministre Frédérique Vidal a décidé de faire évoluer le site d'information officiel de l'offre de master « TrouverMonMaster.gouv.fr » vers une plateforme de choix et d'affectation, calquée sur le modèle de Parcoursup, qui devrait être effective dès février, en vue de la rentrée 2022. Depuis plusieurs mois, la direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) a consulté la Conférence des présidents d'université (CPU) et le réseau des vice-présidents de commissions de la formation et de la vie universitaire (VP CFVU), sans en informer les organisations syndicales, alors que les responsables de master sont déjà sollicité·es pour saisir sur la plateforme les attendus et les mentions de licence compatibles avec celles de master. Les textes réglementaires ne sont pas publiés mais les choix gouvernementaux sont déjà arrêtés et les solutions techniques verrouillées.

Pour le SNESUP-FSU, la situation des étudiant·es sans place en master, dont le nombre croît d'année en année, est inacceptable. Mais la solution envisagée de calquer le système d'affectation sur celui de la plateforme Parcoursup l'est tout autant. Construire une plateforme master sur le même modèle que Parcoursup, c'est faire peser les conséquences de la politique éducative austéritaire du gouvernement sur les étudiant·es de licence.

Le calendrier du ministère est intenable et met les personnels concernés dans une situation de tension inadmissible et incompatible avec les moyens humains insuffisants et le calendrier universitaire. Le SNESUP-FSU exige la suspension de la mise en œuvre de ce projet pour entrer dans une réelle concertation pour une toute autre plateforme donnant une meilleure visibilité de l'offre de formation, s'appuyant sur des processus simplifiés de candidatures, permettant des vœux hiérarchisés par les étudiant·es et une affectation qui maximise la satisfaction des étudiant·es et des équipes pédagogiques. Il rappelle au ministère l'urgence de donner aux établissements les moyens d'augmenter les capacités d'accueil dans les filières en tension pour accueillir les étudiant·es dans de bonnes conditions.

INITIATIVE « UNIVERSITÉS EUROPÉENNES » ET CERTIFICATIONS EUROPÉENNES

Les 15 et 16 novembre 2021, le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) et ses organisations membres (dont le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU), a adopté une position concernant l'*Initiative « universités européennes » – Mettre en relation l'enseignement supérieur, la recherche, l'innovation et la société pour jeter les bases d'une nouvelle dimension pour l'enseignement supérieur*, du Conseil Éducation de l'Union européenne, dont les conclusions avaient été adoptées le 17 mai 2021.

Extrait du document de position du CSEE[1] : *« Les syndicats de l'enseignement rappellent qu'un enseignement supérieur de qualité n'est pas une marchandise et que les Alliances d'universités européennes ne devraient pas se transformer en consortiums universitaires privés. Ils craignent également que le financement basé sur la performance contribue à la privatisation et à la commercialisation de l'enseignement supérieur. L'éducation est un bien public et elle doit préparer les étudiant·e·s à la vie et à l'emploi, ce qui doit être soutenu par un enseignement de qualité. Les syndicats de l'enseignement du secteur de l'enseignement supérieur craignent que la mobilité des universitaires et des chercheur·euse·s d'une université à l'autre ne les oblige à travailler dans le cadre de contrats temporaires et de courte durée. Ce processus peut encore accroître la précarité dans le secteur et avoir un effet néfaste sur la santé et la sécurité des enseignant·e·s et des chercheur·euse·s. S'il est positif que le Conseil européen reconnaisse l'importance de créer* 'des conditions de carrière et de travail plus attrayantes pour les chercheur·euse·s et le personnel', *il constitue un recul important par rapport à la reconnaissance de la valeur de la profession enseignante et des besoins du personnel. »*

1 https://miniurl.be/r-3y5q

ROYAUME-UNI : ACTIONS REVENDICATIVES DES PERSONNELS UNIVERSITAIRES

« […] *L'enseignement supérieur est l'un des secteurs les plus précaires de l'économie britannique. On compte au moins 75 000 employés avec des contrats précaires : des travailleurs et travailleuses exploités, sous-payés et souvent poussés au bord du gouffre par des équipes de direction s'appuyant sur leur bonne volonté et sur une culture de la peur* » a déclaré Vicky Blake, présidente de l'*University and College Union* (UCU).



C'est ainsi que cinquante-huit universités britanniques ont pris part à une grève de trois jours consécutifs début décembre, suite au refus de leurs dirigeants d'annuler les coupes dans les retraites des personnels et d'agir contre la baisse des salaires et la détérioration des conditions de travail. Outre des actions de grève, 53 % des 129 000 membres de l'UCU ont voté en faveur des *Actions short of strike*[1] (« Récupérer notre temps »).

1 Les contrats d'un grand nombre de membres du personnel universitaire contiennent des clauses en vertu desquelles *« leur supérieur hiérarchique peut raisonnablement leur demander de travailler au-delà des 35 à 38 heures d'une semaine de travail nominale mentionnée dans la plupart des contrats de l'enseignement supérieur ».*

Leurs revendications sont de deux types :

- les Quatre luttes *(Four Fights)* concernent la diminution des salaires de 20 % depuis 2009 ; la précarité (ainsi les contrats à temps variable, surnommés *Zero Hour contracts*, qui ne garantissent aucun minimum d'heures de travail) ; la parité de genre, d'ethnicité et d'aptitude physique (la différence de salaire entre homme et femme est de 15 %) ; la charge de travail qui, pour certains, excède jusqu'à deux jours leur charge contractuelle ;

- l'annulation des coupes dans les retraites qui se traduiront par une réduction effective des pensions de 31 % à 36 %.

Le syndicat des étudiants, *National Union of Students*, le syndicat du service public UNISON, les syndicats généralistes UNITE et GMB, le principal syndicat écossais de l'éducation *Educational Institute of Scotland* et le syndicat *Independant Workers Union* (créé en 2012 par des travailleurs migrants) soutiennent la campagne d'actions de l'UCU.

Le Conseil des *Global Unions*, représentant plus de 200 millions de travailleurs et travailleuses à travers le monde, a publié une déclaration* demandant aux gouvernements, et notamment au Royaume-Uni, à la Suisse et à l'Allemagne, ainsi qu'à la Commission européenne, de lever temporairement les droits de propriété intellectuelle sur les vaccins et les produits médicaux destinés à lutter contre le Covid-19.

* https://miniurl.be/r-3y58



Boris Gralak et Anne Roger

La recherche publique que nous voulons

A l'occasion des échéances électorales de l'année 2022, le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU ont souhaité porter dans le débat politique et les campagnes présidentielle et législative, les enjeux de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) publics, de son organisation, son financement, son évaluation, la formation des chercheur·euses, l'attractivité des métiers et des carrières scientifiques, ses conditions de travail, sa déontologie… et les réformes bureaucratiques qui lui sont imposées.

Les enjeux de l'ESR sont considérables. Les chercheur·euses des organismes de recherche, comme les enseignant·es-chercheur·euses dans les laboratoires des établissements de l'ESR, s'évertuent à contribuer au progrès scientifique mondial, à construire, préserver et transmettre des connaissances et à relever les défis de nos sociétés contemporaines. Le partage des connaissances avec le plus grand nombre est essentiel pour permettre d'une part, de débattre démocratiquement et prendre des décisions éclairées et, d'autre part, d'assurer la souveraineté intellectuelle et le développement des divers socio-éco-systèmes de notre pays. Les épisodes de crises sanitaires, sociales, économiques, environnementales et démocratiques que nous traversons nous donnent chaque jour l'occasion de le rappeler.

Pourtant, depuis presque vingt ans, les gouvernements successifs ont toujours considéré l'ESR comme une dépense alors qu'il s'agit d'un investissement. Ils n'ont pas souhaité accompagner et développer la recherche afin que la France puisse maintenir son rang parmi les grandes nations scientifiques. Ils ont en permanence cherché à contenir la dépense au détriment du fonctionnement, des recrutements, des rémunérations et des investissements matériels nécessaires pour mener des travaux aux frontières de la connaissance. Ils ont demandé toujours plus à celles et ceux à qui ils accordent toujours moins, ou n'ont investi que sur une minorité, là où la créativité de toutes et tous est nécessaire pour faire des découvertes dans une multitude de domaines de recherche qui, *in fine*, se complètent et s'enrichissent de façon inattendue. Le progrès scientifique ne peut se limiter à quelques thématiques prioritaires, fussent-elles essentielles. La recherche a besoin de persévérance et de temps long. Former des chercheur·euses prend du temps ; construire des protocoles, investiguer des problématiques, valider des connaissances également ; et partager des savoirs avec la société civile n'est pas un processus linéaire.

Alors que retenir des cinq années écoulées ? Que proposer pour les dix années à venir ? Ce quinquennat se conclut-il par des années de retard supplémentaire à rattraper ? C'est ce que laisse penser l'analyse de l'investissement budgétaire de l'État durant ce quinquennat. Le montant des budgets de l'enseignement supérieur et des organismes de recherche n'a ni progressé une fois l'inflation déduite, ni permis d'augmenter la part de la recherche publique rapportée au montant du produit intérieur brut de notre pays – et pourtant, que de réformes, de lois et de décrets mis en œuvre…

L'objet de ce dossier est de dresser un état des lieux de l'ESR en France à l'entrée de l'année 2022 à travers seize contributions de représentants syndicaux des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses. Chacune de ces contributions précise les enjeux de la recherche publique et propose des perspectives pour son développement en défendant des revendications qui permettent la reconnaissance de l'investissement de toutes et tous, sans perdre de vue l'intérêt général et nos missions de service public.

Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU ouvrent le débat !

Bilan du quinquennat 2017-2022 pour l'enseignement supérieur et la recherche publique

Le quinquennat du président Emmanuel Macron, incarné pour l'enseignement supérieur et la recherche par la ministre Frédérique Vidal, aura été celui où le déclassement de la recherche publique en France aura été particulièrement mis en lumière, notamment avec la crise sanitaire du Covid-19. Il aura été aussi celui de la remise en cause de l'accès à l'enseignement supérieur pour l'ensemble des titulaires du baccalauréat et de l'attaque frontale du statut général de la fonction publique.

Boris Gralak
Secrétaire général du SNCS-FSU
Anne Roger
Secrétaire générale du SNESUP-FSU

Marchandisation des diplômes et des formations, ouverture au privé, précarisation des personnels, restructuration des établissements sur fond de dérogations au code de l'éducation, dégradation des conditions d'études et de travail et attaque des libertés de recherche et d'enseignement sont autant de tendances repérables et renforcées par la politique menée durant le mandat du président Emmanuel Macron. La loi de programmation de la recherche ne fera que consacrer l'attaque des statuts des personnels et l'abandon, jusqu'en 2030, de tout rattrapage pour la recherche. A ce bilan accablant, il faut ajouter les propos inacceptables de la ministre Frédérique Vidal, elle-même contre les libertés académiques, et ses attaques contre l'indépendance de la recherche.

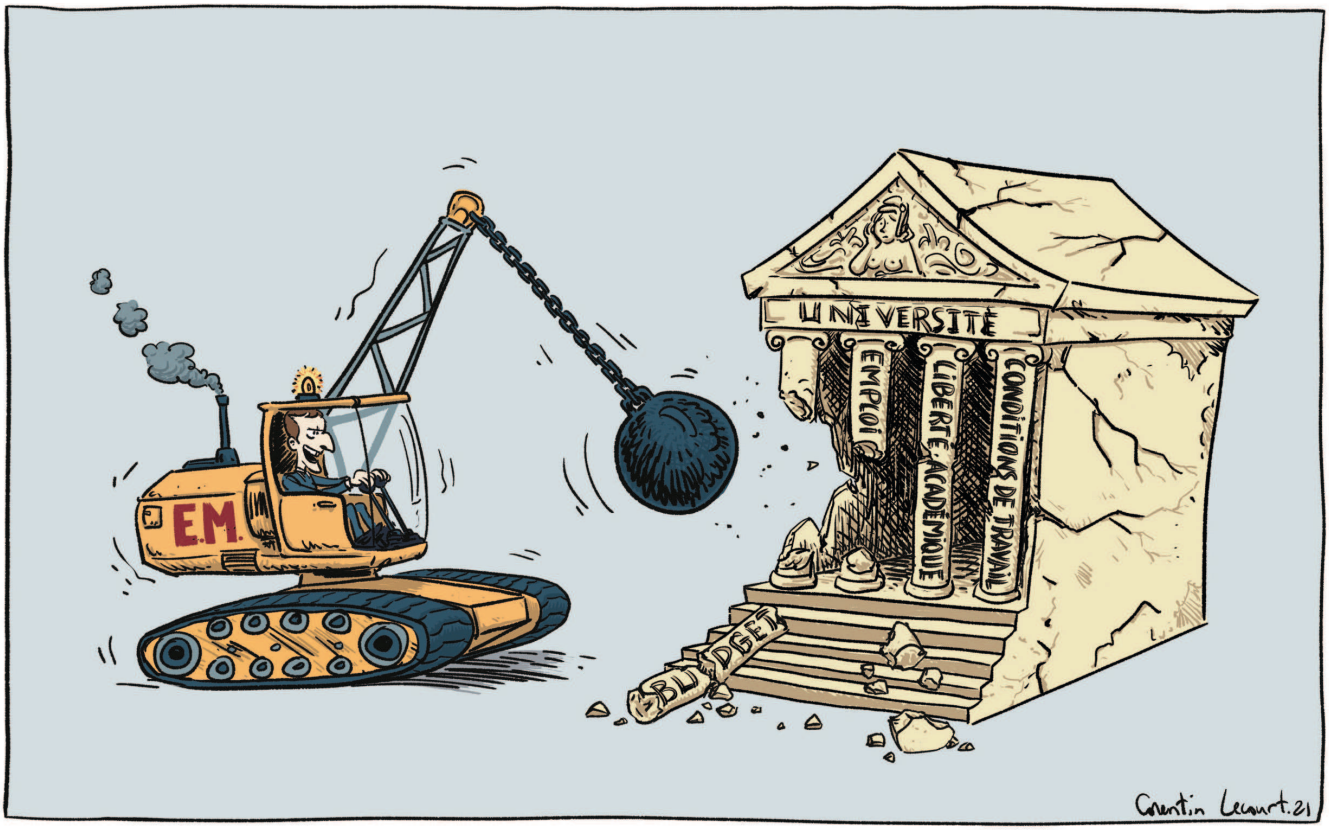
SOUS-FINANCEMENT CHRONIQUE ET DÉCROCHAGE DE LA RECHERCHE

Tous les gouvernements, depuis vingt ans, sont responsables de la situation critique de la recherche publique. Le décrochage a été amorcé dès le début des années 2000, lorsque la France s'était engagée, avec les autres pays de l'Union européenne, à porter, dès 2010, ses dépenses de recherche et développement à 3 % du produit intérieur brut (PIB), dont 1 % pour la recherche et développement (R&D). En 2019, l'effort total (public et privé) de R&D en France plafonnait à 2,19 % du PIB, nettement en-dessous de la moyenne des 2,38 % calculée par l'OCDE. Pendant ce temps, les grandes nations scientifiques investissaient résolument dans la R&D : près de 3 % du PIB pour les États-Unis et plus de 3 % pour l'Allemagne, le Japon et la Corée du Sud. En France, les dépenses de R&D publiques sont tombées, en 2019, à un niveau historiquement bas (0,76 % du PIB, plus bas encore que le petit 0,80 % de l'année 2000).

Ce sous-investissement s'est accompagné d'un taux de recrutement des enseignants-chercheurs divisé par deux entre 2006 et 2019 (passant de 2 670 à 1 332 par an) et d'une diminution importante de l'emploi scientifique titulaire dans les organismes publics de recherche (CNRS, INSERM, INRIA, IRD…). Le CNRS, principal organisme de recherche en France, a subi, entre 2010 et 2020, une baisse de 11 % de ses emplois sur subvention pour charges de service public (SCSP), ce qui n'a pas empêché la masse salariale de monter à 84 % de cette SCSP en 2020. Avec de tels taux de masse salariale, les dotations des établissements ne leur permettent plus de financer leurs laboratoires, d'assurer l'encadrement et la formation des futurs scientifiques au niveau où ils devraient l'être, ni de conduire leur propre politique scientifique.

DÉTOURNEMENT VERS L'INNOVATION ET FINANCEMENT PAR APPELS À PROJETS

Ce sous-investissement persistant a vu ses effets aggravés par la multiplication des mesures incitatives visant à diriger toujours plus la recherche publique vers l'innovation, la valorisation économique, la croissance et la création d'emplois pour pallier les insuffisances des entreprises en



matière de R&D. Le financement des laboratoires publics est devenu ainsi totalement dépendant des appels à projets de l'Agence nationale de la recherche (ANR), du programme d'investissements d'avenir (PIA, sous couvert de politique dite d'*« excellence »*) et des programmes européens. Cette généralisation du financement sur projets a engendré l'augmentation du nombre de personnels contractuels et en situation précaire.

Dans ce contexte, les femmes, qui peuvent être davantage confrontées à l'impossibilité de conjuguer leurs vies professionnelle et personnelle, sont particulièrement fragilisées. Ces politiques ont, en outre, considérablement dégradé les métiers et les conditions de travail du personnel de l'ESR en mobilisant du temps de travail pour des activités annexes à la recherche, en installant la concurrence à tous les niveaux et en répandant la frustration, le découragement et le sentiment d'échec chez des personnels placés dans des situations impossibles. En orientant la recherche publique vers l'innovation et la réponse aux enjeux de société, les appels à projets ont entravé la liberté de recherche et détourné la recherche publique de sa principale mission : l'avancement des connaissances.

DÉCLASSEMENT DE LA RECHERCHE PUBLIQUE

Depuis le début des années 2000, le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU ont constamment appelé à une rupture véritable avec les politiques menées et mis en garde contre le risque de décrochage de la recherche publique. La crise sanitaire du Covid-19 aura montré que ce décrochage est bien là.

L'entrée dans la crise sanitaire a révélé l'absence de culture scientifique dans les classes dirigeante et politique en France, avec un gouvernement incapable d'appréhender ce qu'est le débat scientifique et allant jusqu'à reporter la responsabilité de ses décisions contestées sur les scientifiques. C'est ainsi que le président Macron et certains de ses conseillers, c'est à dire le plus haut niveau de l'administration française, n'ont pas été capables de comprendre que le professeur Didier Raoult n'exerçait pas ses activités dans le respect de la démarche scientifique et de l'intégrité scientifique et personne n'aura pu convaincre le président de ne pas lui apporter sa caution en lui rendant visite à l'Institut hospitalo-universitaire de Marseille. Cette absence de culture scientifique, dans l'administration et au sommet de l'État, est à mettre en relation avec, outre le problème franco-français de la formation de la quasi-totalité de ses dirigeants en dehors de l'université, un sous-investissement et un désintérêt persistants vis à vis de la recherche, une vision utilitariste à court terme de la science et une sous-valorisation des rémunérations dans l'ESR.

La crise sanitaire a par ailleurs révélé le retard français dans l'innovation en biologie et santé avec l'incapacité de l'industriel Sanofi Pasteur de mettre au point un vaccin contre le Covid-19 en même temps que les autres grandes nations scientifiques[1]. Ce retard a mis

1 Voir, dans la *VRS* 425, l'article « Sanofi Pasteur et les vaccins anti-Covid. Lien : https://miniurl.be/r-3w5d, pp 21-24.

en évidence l'échec des politiques menées depuis vingt ans dans la recherche publique en faveur de l'innovation et du transfert vers l'industrie, mais aussi du crédit d'impôt recherche (CIR) en faveur de la recherche privée.

Ce quinquennat aura également été celui du déclassement de la France par le nombre de publications, dépassée par l'Italie en 2017, la Corée du Sud en 2018, le Canada en 2019 et bientôt par l'Australie et l'Espagne. Si cet indicateur est bien entendu réducteur, il constitue néanmoins un signal inquiétant, notamment pour l'état de la recherche fondamentale et le progrès des connaissances en France.

LA LPR : LA CONTINUATION DES MÊMES POLITIQUES JUSQU'EN… 2030, MALGRÉ LEUR ÉCHEC

La politique scientifique menée ces quatre premières années du quinquennat d'Emmanuel Macron n'aura fait qu'accélérer le recul de la recherche française. Et la loi de programmation de la recherche (LPR) pour les années 2021 à 2030 – adoptée le 24 décembre 2022, mais dont les dispositions réglementaires sont encore en cours d'élaboration fin 2021 – ne pourra permettre le rattrapage nécessaire puisqu'elle met en œuvre des politiques qui ont échoué depuis vingt ans. La LPR prévoit une programmation budgétaire qui ne permettrait d'atteindre, en 2030, que 0,80 % ou 0,85 % du PIB pour la recherche publique, loin de l'objectif de 1 % et loin derrière les grandes nations scientifiques.

Malgré un quinquennat marqué par des crises (sociale, sanitaire, climatique…) qui démontrent le rôle crucial de la recherche, cette programmation condamne la recherche française à un décrochage structurel qui affectera une génération entière, voire plus. Le choix dogmatique de renforcer les appels à projets (un système chronophage et inefficace, y compris d'un point de vue économique) est en

> Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU continueront à agir pour une autre loi de programmation de la recherche, qui soutienne une recherche indépendante reposant sur la responsabilité de ses acteurs et pour des conditions de travail qui permettent aux personnels d'exercer leur métier sans entraves idéologiques ni matérielles.

réalité une stratégie d'attaque de la liberté de recherche et d'extinction du statut de la fonction publique. En effet, le système toujours plus encadré des appels à projets est un moyen évident de piloter la recherche et, ce financement par des « ressources propres », rend impossible le recrutement de titulaires. La LPR ne prévoit ainsi aucun plan pluriannuel pour l'emploi scientifique titulaire à la hauteur des besoins mais, au contraire, dans la droite ligne de la loi de transformation de la fonction publique, il offre un cadre législatif à de nouvelles voies de recrutement contractuel – « chaires de professeur junior » et « CDI de mission scientifique »[2] – combattues par la plupart des syndicats. Cette augmentation de la proportion – déjà insupportable – de contractuels, y compris sur des fonctions pérennes, accentuera inévitablement le drame de la précarité dans l'ESR, la dégradation des conditions de travail et d'études ainsi que la désaffection des générations montantes pour les métiers scientifiques.

ÉTABLISSEMENTS UNIVERSITAIRES AU BORD DE L'EXPLOSION

Le sous-investissement évoqué s'est également accompagné d'une diminution inédite du taux d'encadrement dans les universités. Dans l'enseignement supérieur, près de 200 000 étudiants supplémentaires ont été accueillis, alors que le nombre de recrutements d'enseignants titulaires – enseignants de statut second degré (E) et enseignants-chercheurs (EC) – n'a cessé de chuter au bénéfice de recrutements de personnels contractuels. Ce qui n'a pas empêché le taux d'encadrement de passer de 21,63 étudiant·es par enseignant (E+EC) en 2017 à 23,83 en 2020. Seules, les 4,5 millions d'heures complémentaires réalisées par les titulaires et les 140 000 vacataires permettent encore de faire « tourner » les formations… mais jusque quand ?

Sur le terrain, entre leur laboratoire et leurs cours, les enseignant·es-chercheur·es sont de plus en plus tiraillé·es entre la fragmentation de leur activité et des temporalités du travail tendues par l'explosion de leurs missions, les amenant à trouver des stratégies parfois à la limite du *burn-out* pour résoudre leur « équation temporelle ».

DURCISSEMENT DES CONDITIONS D'ACCÈS À L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Dans un contexte de hausse démographique, le choix du gouvernement s'est porté sur la généralisation de la sélection plutôt que sur l'investissement massif pour construire les établissements universitaires publics manquants, ouvrir les places nécessaires dans les formations en tension et recruter les personnels titulaires, seuls à même d'offrir les conditions de stabilité indispensables à un service public de qualité pour toutes et tous. Malgré le droit à la poursuite d'études inscrit dans la loi, cette sélection s'est mise en place à l'entrée en licence, avec la loi du 8 mars 2018 relative à l'orientation et à la réussite des étudiants (ORE) initiatrice du nouveau système d'orientation « Parcoursup ». Elle s'intensifie aussi pour le master, avec la mise en place de la plateforme « Trouver mon master » envisagée pour la rentrée 2022, parallèlement au durcissement des conditions de recours.

2 Déclaration commune CA du 24 juin 2021, Chaires de professeur Junior et CDI de missions. https://sntrscgt.vjf.cnrs.fr/spip.php?article3145

La sélection dans les formations publiques s'effectue aussi désormais par l'argent, avec l'augmentation conséquente des frais d'inscription pour les étudiants étrangers hors union européenne (multiplication par seize !), dans le cadre du programme « Bienvenue en France » lancé à la rentrée 2019, tout comme l'augmentation prévue désormais dans les Instituts nationaux des sciences appliquées (INSA) et dans les formations mises en place pour les diplômes hors cadrage national (bachelors et certifications par exemple).

INSTALLATION D'UN ENSEIGNEMENT DÉGRADÉ À DISTANCE

Le premier confinement provoqué par la pandémie a fait vivre aux personnels de l'ESR une situation inédite très difficile durant laquelle le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation a été largement absent ou à la remorque. Cette période a vu la bascule progressive vers des enseignements dégradés à distance et vers l'utilisation renforcée des outils numériques. Si certaines modalités ont été rendues nécessaires par la situation sanitaire, elles ont mis en grande difficulté, voire en situation d'échec, un grand nombre d'étudiants du point de vue de la formation mais également de la vie sociale. La précarité étudiante a éclaté au grand jour et les mesures prises par le gouvernement se sont révélées très loin de la réalité.

Du côté des enseignants, les mauvaises conditions de fonctionnement des collectifs, la surcharge de travail liée aux changements de modalités pédagogiques et à la nécessité d'un suivi accru des étudiant·es se sont conjugués avec la disponibilité (déjà faible) du temps nécessaire pour mener les travaux de recherche. Les personnels sont sortis particulièrement épuisés de cette période. Depuis, ils doivent faire avec une pandémie qui n'en finit pas. Aucune contrepartie ni mesure d'aucune sorte ne leur a permis de reprendre du souffle et du temps. Pire, le gouvernement Macron, voyant une aubaine dans cette « hybridation » des formations, a saisi l'occasion pour développer les formations à distance, les campus connectés, etc… une façon de résoudre, à moindre coût, le manque de places pour les étudiants… et de poursuivre la désintégration du service public de l'ESR.

> Pour offrir une formation et des conditions d'études de qualité à toutes et tous les étudiant·es, le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU demandent un plan pluriannuel pour l'enseignement supérieur qui porte les dépenses publiques en faveur de cet enseignement à 2 % du PIB, objectif fixé dans le livre blanc de l'enseignement supérieur et de la recherche de 2017.

Les réformes imposées contre l'avis des personnels et sans moyens dans les Instituts universitaires de technologie, dans le cadre des études de santé (PASS et L.AS) et celui de la formation des enseignant·es, complètent la liste des mesures délétères conduites sous le quinquennat du président Macron.

UNE RESTRUCTURATION DU PAYSAGE UNIVERSITAIRE SOUS COUVERT D'EXPÉRIMENTATION

L'ordonnance du 12 décembre 2018 *« relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur »* a accéléré la restructuration du paysage universitaire et du fonctionnement des établissements engagée depuis la loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU). Elle ouvre la voie à des structures gigantesques dérogeant au code de l'éducation, échappant au contrôle des personnels et des usagers. Censées être expérimentales, il sera à l'évidence difficile de les remettre en question. Leurs statuts témoignent de la volonté d'un renforcement de l'autonomie des établissements (largement réclamée par la Conférence des présidents d'université – CPU) et des méthodes de gouvernance inspirées par le *new public management*, dont les effets désastreux sur les personnels, mais également sur la délivrance des missions de service public, ne sont plus à démontrer. Si le principe de convention territoriale des regroupements (loi du 22 juillet 2013) est en apparence maintenu, il devrait laisser place, dans les faits, à une prépondérance territoriale des établissements publics expérimentaux au détriment des autres établissements de l'académie ou de la région, notamment en matière « d'investissements d'avenir ».

Le bilan du quinquennat 017-2022 pour l'enseignement supérieur et la recherche publique est donc dramatique : recul démocratique, accroissement du fossé entre décideurs et acteurs de la recherche et de la formation, possibilité pour les président·es d'université d'être élu·es et reconduit·es à vie, concentration des financements de recherche sur les seuls périmètres labellisés I-SITES ou IDEX, appauvrissement des initiatives hors périmètre d'excellence et fracturation des collectifs de recherche, mise en place d'une formation à deux vitesses, dégradation continue des conditions de travail et d'étude avec mobilité forcée ou contrariée, perte du sens du métier et explosion de l'emploi contractuel au détriment de l'emploi statutaire.

Face à ces constats, le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU ouvrent le débat sur l'avenir du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

La « LRU2 » de Valérie Pécresse

Quizz

« C'est comme les enfants qui apprennent à marcher : ils tombent, mais si on ne les lâche pas, ils n'apprennent jamais ».

- Qui a prononcé ce diagnostic ? Mme Pécresse.

- De quels enfants est-il question ? Des universités, confrontées à « sa » LRU !

Dans une interview donnée à l'AEF le 14 octobre 2021, Valérie Pécresse, non contente de se féliciter de son bilan du temps où elle régnait sur l'enseignement supérieur et la recherche (de 2007 à 2011, sous la présidence de Nicolas Sarkozy), dessine une suite à son enfant, la Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU, promulguée en août 2007) : ce sera la « LRU2 ». Pour faire plaisir à la communauté académique, dit-elle, car *« je sens qu'il y a une envie, dans un certain nombre d'universités, de passer à l'étape 2 de l'autonomie ».*

Dès la formulation de la LRU, le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU avaient alerté non seulement sur ses dangers mais aussi sur les graves incohérences alignées par celle qui prétend, à présent, à la plus haute fonction de l'État. Pour se remémorer son « bilan », on peut relire les nombreux billets postés par Henri Audier[1], sur son blog d'Educpros/l'Etudiant[2], dont certains ont été publiés dans des *SNCS-hebdo,* comme celui repris ici quasi *in extenso*[3]. Ce sont ces propositions qu'elle mettra en œuvre si elle est élue.

La piqûre de rappel de Valérie Pécresse

Madame Pecresse est sans complexe. Au moment où les dernières statistiques de l'OCDE montrent à quel point elle a compromis l'avenir de la France, accru le retard du financement de l'enseignement supérieur et de la recherche au regard de la bonne douzaine de pays qui la devançaient déjà, Madame continue à donner des leçons. Et ce, même si les rapports sur son plan licence clament son échec, même si huit ans d'ANR n'ont amélioré en rien les taux des publications françaises, même si la LRU s'avère être un gigantesque échec, et pas seulement pour des raisons financières.

Valérie Pécresse rappelle dans un entretien à l'AEF que la droite, si elle avait gagné l'an dernier [élection présidentielle de 2012], *concoctait un saut qualitatif et ne se serait pas contentée d'agir dans la continuité. Elle liste une série de propositions pour une future* « loi sur l'autonomie 2 », *qu'il faudra* « faire voter dans les trois premiers mois d'un quinquennat. »

Des présidents d'université « stratèges et managers »

À l'AEF, Valérie Pécresse (VP) précise qu'elle veut « renforcer encore l'autonomie des universités, qui doivent être pilotées par des conseils d'administration composés à 50 % de personnalités extérieures ». *Le fait de se confronter à des personnalités extérieures, ayant une culture et des exigences nouvelles,* « obligerait à présenter un projet, à se montrer davantage stratège et manager ».

Les droits d'inscriptions, de la « semi-gratuité » à la forte augmentation

VP souhaite « maintenir la semi-gratuité [sic] dans les premiers cycles, car c'est un pacte national » : « Un enfant rentre à l'université 20 ans après avoir été conçu, donc les parents n'ont pas pu prévoir un investissement conséquent pour ses études, qui étaient à ce moment-là quasiment gratuites », *justifie-t-elle* [!!!]. *La droite rêve d'accroître les droits d'inscription, bien sûr sans allocation d'étude ; VP imagine des portes d'entrée pour ces augmentations :* « les droits des masters professionnels pourront être libéralisés dans la mesure où ils assurent une insertion professionnelle rapide », *prévoit-elle.* « L'accueil des étudiants étrangers non européens doit également être source de revenus pour les universités. » *Exploitons les ressources immenses de l'Afrique !*

L'ANR « antidote à la fonctionnarisation »

En matière de recherche, VP propose « d'élargir encore le financement sur projet, en renforçant le rôle de l'ANR ». *Celle-ci pourrait* « financer des contrats de cinq ans », *contre trois actuellement. Le préciput serait porté à 20 %,* « pour inciter les universités à héberger les meilleurs chercheurs ». « L'ANR bouscule les chasses-gardées : c'est l'antidote à la fonctionnarisation de la recherche », *estime VP, qui n'a jamais publié le moindre article dans une revue scientifique et connaît donc bien le sujet.*

Toujours plus de précarité

Sous VP, l'ANR a créé 15 000 CDD, à l'avenir problématique. Mais cela ne suffit pas : VP souhaite, en plus, créer des « CDI de mission » *pour les post-doctorants, c'est-à-dire des contrats de travail* « qui puissent s'arrêter si le projet de recherche s'arrête ». « C'est audacieux et cela demande un courage fou car les organismes devraient alors procéder à l'équivalent d'un licenciement économique pour une entreprise », r*econnaît l'ancienne ministre. L'apothéose de la régression sociale...*

La disparition du statut des chercheurs

La façon la plus pratique, pour VP, de poursuivre les suppressions de postes est de créer une « obligation d'enseigner pour les chercheurs, cinq ans après leur recrutement ». *On ferait ainsi l'économie de créations de postes d'EC pendant dix ans.* « Les étudiants, en France, peuvent ne jamais rencontrer les meilleurs chercheurs avant le M2 ! On ne peut plus être chercheur à temps plein », *argue-t-elle. Toujours la même obsession anti-organisme, la même négation du métier de chercheur.*

1 Henri-Edouard Audier : le scientifique et le syndicaliste (https://sncs.fr/portfolio/henri-audier-le-scientifique-et-le-syndicaliste/)
2 http://blog.educpros.fr/blog/category/henri-audier/
3 https://sncs.fr/portfolio/la-piqure-de-rappel-de-valerie-pecresse/

Liberté de la recherche et autonomie du champ scientifique

La liberté de la recherche et l'autonomie du champ scientifique constituent deux piliers majeurs de nos professions, à maintenir et renforcer comme une urgence pour la recherche publique en France comme ailleurs. Détaillons-en les atteintes passées, en cours et à venir afin de soutenir les luttes légitimes pour la qualité de nos métiers et les conditions requises pour leur meilleur exercice.

Christophe Voilliot
Président de la commission budgétaire du SNESUP-FSU

L'intensité des atteintes aux libertés académiques est un bon indicateur de l'état d'une démocratie et des droits humains : lorsque ces atteintes se multiplient, en particulier lorsqu'elles se traduisent par des poursuites judiciaires à l'encontre des scientifiques, il y a fort à parier qu'un processus de « déconsolidation » est à l'œuvre[1]. Ces atteintes sont multiples. Toutes n'ont pas la visibilité des déclarations attentatoires, et justement dénoncées comme telles, de Jean-Michel Blanquer et de Frédérique Vidal sur *« l'islamo-gauchisme »* et s'inscrivent parfois dans des stratégies plus souterraines de prédation[2]. Dans un pays comme la France, l'enjeu principal demeure néanmoins la défense de l'autonomie du champ scientifique.

La défense de l'autonomie du champ scientifique est cependant un chemin plus compliqué à emprunter que les appels épidermiques à la démission des ministres précités. Comme le soulignait récemment l'historien Gérard Noiriel en conclusion d'un de ses derniers ouvrages (dont, par ailleurs, la lecture est devenue urgente dans le contexte de l'élection présidentielle), les disciplines scientifiques peuvent et doivent avoir une ambition civique, mais il n'en demeure pas moins indispensable de *« distinguer clairement le champ politique et le champ scientifique*[3] ». Sommés de vulgariser les connaissances qu'elles et ils ont contribué à élaborer, aspirés par le *maelström* des réseaux sociaux ou tout simplement désireux de s'engager dans la défense de causes qu'ils estiment légitimes, les scientifiques peuvent finir par oublier à quel point les controverses scientifiques brutalement transposées dans l'espace médiatique peuvent contribuer à dégrader l'image publique des disciplines scientifiques et la confiance des profanes dans la validité de nos travaux. La multiplication des interventions médiatiques de représentants des disciplines de santé à l'occasion de la pandémie de coronavirus en est une parfaite illustration. Individuellement, et à l'exception de *« mavericks »* rapidement identifiés comme tels[4], ces collègues n'ont fait, le plus souvent, que répondre dans l'urgence à des sollicitations journalistiques. Collectivement, ils ont produit de manière involontaire un brouillard cognitif qui a contribué au discrédit des savoirs dont ils étaient les porteurs et parfois les producteurs (voir le graphique ci-après[5]). Qui plus est, ces interventions médiatiques ont produit une image publique déformée du champ scientifique : surreprésentation masculine, focalisation sur les disciplines d'évidence par rapport à la crise, personnalisation à outrance au mépris de la dimension collective de l'activité scientifique en particulier dans les disciplines expérimentales.

1 Yascha Mounk, *Le Peuple contre la démocratie,* Paris, Éditions de l'Observatoire, coll. « La Relève », 2018, ch. 3.

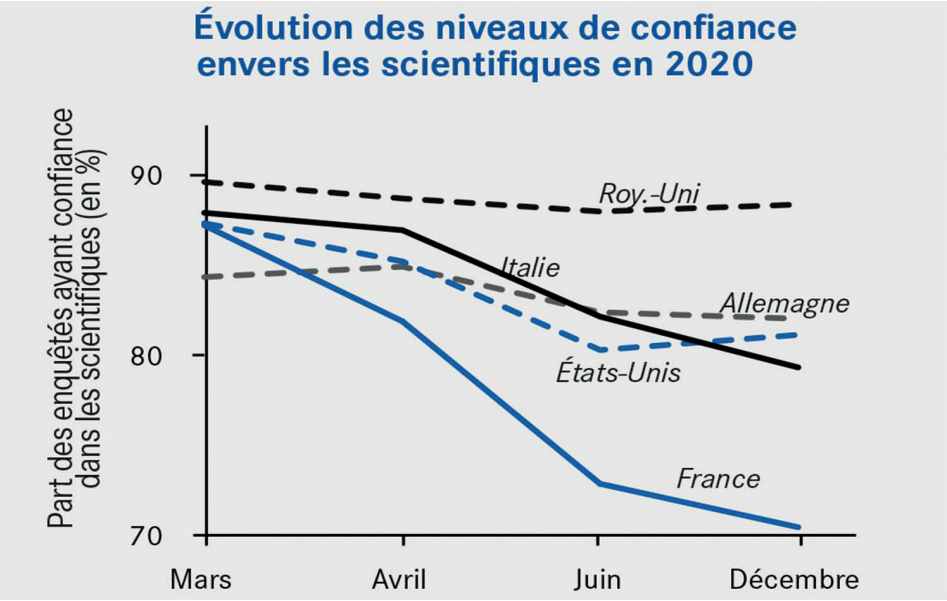
2 Voir, sur ce point, le récent rapport d'information sénatorial « Mieux protéger notre patrimoine scientifique et nos libertés académiques ». http://www.senat.fr/rap/r20-873/r20-873.html

3 Gérard Noiriel, *Le venin dans la plume. Édouard Drumont, Éric Zemmour, et la part sombre de la République,* Paris, La Découverte, coll. « L'Envers des faits », 2019, p. 252.

4 https://miniurl.be/r-3y68

5 Cité par Yann Algan et Daniel Cohen, « Les Français au temps du Covid-19 : économie et société face au risque sanitaire », *Notes du conseil d'analyse économique,* n° 66, 2021.

Pour préserver la confiance de nos concitoyens, il apparaît ainsi préférable de s'en tenir à une certaine sobriété médiatique. Cela ne signifie pas pour autant que les chercheuses et les chercheurs doivent demeurer dans leur tour d'ivoire, bien au contraire… L'autonomie du champ scientifique est une condition indispensable à la liberté de la recherche, en particulier le libre choix de ses objets de recherche et l'octroi des moyens matériels indispensables pour mener à bien les programmes collectivement et librement élaborés par les agents du champ scientifique. Pour autant, cette autonomie n'est nullement contradictoire avec l'engagement civique des chercheurs ; c'est exactement l'inverse, elle ne peut que rendre plus crédible cet engagement à partir du moment où celui-pourra s'appuyer sur ce qui fonde en raison les résultats de la recherche[6]. L'engagement civique peut d'ailleurs prendre des formes différentes et, à l'instar de l'engagement syndical que nous appelons



Évolution des niveaux de confiance envers les scientifiques en 2020.
Source : note d'analyse du CAE. https://miniurl.be/r-3y7d

6 Ce qui légitime l'intervention des organismes de recherche lorsque leurs chercheurs empruntent d'autres chemins que ceux de la rationalité. https://miniurl.be/r-3y69

Libertés académiques : le cadre juridique*

En France, les libertés académiques sont définies par l'article L. 952-2 du Code de l'éducation : *« Les enseignants-chercheurs, les enseignants et les chercheurs jouissent d'une pleine indépendance et d'une entière liberté d'expression dans l'exercice de leurs fonctions d'enseignement et de leurs activités de recherche, sous les réserves que leur imposent, conformément aux traditions universitaires et aux dispositions du présent code, les principes de tolérance et d'objectivité. Les libertés académiques sont le gage de l'excellence de l'enseignement supérieur et de la recherche français. Elles s'exercent conformément au principe à caractère constitutionnel d'indépendance des enseignants-chercheurs. »* Cette liberté est étendue aux étudiants par l'article L. 811-1 du même code : *« Les usagers du service public disposent de la liberté d'information et d'expression à l'égard des problèmes politiques, économiques, sociaux et culturels. Ils exercent cette liberté à titre individuel ou collectif, dans des conditions qui ne portent pas atteinte aux activités d'enseignement et de recherche et qui ne troublent pas l'ordre public ».* Enfin, le Code de l'éducation charge les universités de la responsabilité de la mise en œuvre effective de ces droits en son article L. 123-9 : *« À l'égard des enseignants-chercheurs, des enseignants et des chercheurs, les universités et les établissements d'enseignement supérieur doivent assurer les moyens d'exercer leur activité d'enseignement et de recherche dans les conditions d'indépendance et de sérénité indispensables à la réflexion et à la création intellectuelle. »* On notera cette référence explicite à la dimension créatrice des activités d'enseignement et de recherche.

La recommandation de l'Unesco en matière de libertés académiques adoptée le 11 novembre 1997, il y a donc bientôt vingt-cinq ans, vise à la fois la liberté d'enseignement, d'expression et de discussion, la liberté d'effectuer des recherches mais aussi d'en diffuser et d'en publier les résultats, le droit de ne pas être soumis à la censure institutionnelle ainsi que les libertés de participation aux organisations académiques représentatives.

Le Conseil de l'Europe a adopté, à son tour, une déclaration similaire le 30 juin 2006 ; déclaration qui sera confirmée plus récemment au Forum mondial sur les libertés académiques dont il était coorganisateur, le 21 juin 2019.

* Tiré du texte de Mchel Maric, « Mardi 8 février 2022 : Journée internationale de défense des libertés académiques », *Le Snesup*, n° 699, novembre 2021, p. 26-27.

de nos vœux, n'implique pas nécessairement de mettre en avant le contenu de son travail. La seule limite à l'engagement des chercheurs est la préservation de l'autonomie de nos institutions. Sur ce point, les appels à une « recherche engagée » sont parfois ambiguës[7]: en mettant en avant des impératifs moraux, et non des hypothèses fondées sur l'état présent des savoirs, cet enrôlement des institutions pourrait conduire à soumettre les résultats du travail des chercheurs au verdict de groupements extérieurs au champ scientifique ou à des « entrepreneurs de morale[8] », ce qui serait une démarche épistémologiquement périlleuse.

Quoi qu'il en soit, il demeure heureux que la défense des libertés académiques soit une démarche à même de fédérer l'ensemble de la communauté savante au-delà même du périmètre syndical[9]. Il reste à penser cette dynamique au niveau international, à la fois pour protéger celles et ceux qui sont confrontés dans leurs pays à des atteintes brutales, mais aussi pour inciter les gouvernements du monde entier à préserver les libertés académiques. C'est le sens de la démarche réticulaire initiée depuis 2019 par le secteur international du SNESUP-FSU avec des organisations syndicales du monde entier et qui devrait se concrétiser le 8 février prochain lors de la Journée internationale de défense des libertés académiques[10].

CE QUE NOUS VOULONS

Pour garantir les libertés de recherche, il est impératif d'augmenter les budgets de la recherche publique à la hauteur des besoins, mais aussi modifier profondément les modes de financement de cette recherche, entre autres en réduisant la part des financements sur projets. Cette exigence vaut pour les politiques nationales[11] comme internationales (on pense notamment à l'impact des contrats européens sur les stratégies de recherche qui ne cesse de croître). A ce titre, il convient d'intégrer certains aspects positifs d'appels à projets dit non finalisés (les projets « blancs » de l'ANR ou les appels à projets du Conseil européen de la recherche, « ERC[12] »). De même, des incitations programmatiques en direction et en collaboration avec des communautés de citoyens sont des évolutions à promouvoir, sans pour autant brider la liberté académique qui reste le socle et l'essence même de nos métiers.

La liberté de la recherche scientifique, une valeur internationale et universelle…

La « Déclaration de Bonn sur la liberté de la recherche scientifique* », adoptée le 20 octobre 2020 par les gouvernements européens, confère une dimension internationale à l'impératif de protéger les libertés académiques et de recherche contre toute intervention politique. Elle vise également à renforcer la confiance du public dans la science, confiance particulièrement mise à mal tout au long de la pandémie en cours et de ses fluctuations angoissantes. Cette déclaration stipule *« le droit de définir librement les questions de recherche, de choisir et de développer des théories, de rassembler du matériel empirique et d'employer des méthodes de recherche universitaires solides, de remettre en question la sagesse communément admise et de proposer de nouvelles idées ».* Elle implique le droit de *« partager, diffuser et publier ouvertement les résultats, y compris par le biais de la formation et de l'enseignement. C'est la liberté des chercheurs d'exprimer leur opinion sans être désavantagés par le système dans lequel ils travaillent ou par la censure et la discrimination gouvernementales ou institutionnelles ».*

Cet engagement répond aux demandes des organisations syndicales de l'enseignement supérieur et de la recherche, regroupées au sein du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) et de l'Internationale de l'éducation (IE), dont le mandat est de garantir les libertés académiques de l'enseignement supérieur et de la recherche : « (…) *La nature même de la démocratie fait de la connaissance scientifique un bien public mondial. L'enseignement supérieur et la recherche ne peuvent se développer dans l'intérêt des sociétés humaines que si les libertés académiques sont garanties dans un système universitaire financé par des fonds publics…»*

Claude Mirodatos

* Voir l'article « La déclaration de Bonn sur la liberté de la recherche scientifique « dans la *VRS* n°422, été 2020. https://miniurl.be/r-3y6b

7 https://miniurl.be/r-3y6a

8 Howard Becker, *Outsiders. Études de la sociologie de la déviance,* Paris, Éditions Métailié, coll. « Leçons de choses », 1985 (1ère ed. 1963). Le concept d'entrepreneur de morale est particulièrement heuristique pour penser les situations d'expertise et la manière dont des scientifiques peuvent contribuer à la construction de normes sociales.

9 Olivier Beaud, *Le Savoir en danger. Menaces sur la liberté académique,* Paris, Presses universitaires de France, 2021. Sur les limites de cette approche, voir Christophe Voilliot, « Liberté académique : le singulier en majesté », *Le Snesup,* n° 700-701, décembre 2021-janvier 2022, p. 26.

10 Michel Maric, « Mardi 8 février 2022 : Journée internationale de défense des libertés académiques », *Le Snesup,* n° 699, novembre 2021, p. 26-27.

11 Voir, dans ce numéro, l'article sur les financements par appels à projets et celui sur l'analyse des financements ANR.

12 https://www.horizon-europe.gouv.fr/erc

Les conditions de travail dans la recherche publique

Pour faire avancer la connaissance, la recherche scientifique repose sur deux piliers principaux : le travail collectif et la liberté académique. Depuis de nombreuses années, ces piliers sont ébranlés dans la recherche publique, avec pour effet une dégradation préoccupante des conditions de travail. Les enjeux et le bilan du quinquennat sont discutés ici, ainsi que les évolutions nécessaires.

Maud Leriche
Secrétaire générale adjointe du SNCS-FSU
Christophe Hecquet
Membre du bureau national du SNCS-FSU
Christine Eisenbeis
Membre du bureau national du SNCS-FSU[1]

Dans la recherche, les nouvelles idées émergent au travers des échanges entre les scientifiques. Le collectif y joue donc un rôle capital. En outre, dans la recherche publique, la liberté académique permet de bénéficier du temps nécessaire à l'émergence et à l'élaboration de nouvelles idées, indispensable pour emprunter des chemins divers dont certains s'avéreront sans débouchés ou issus d'hypothèses erronées. Il est rarement possible d'anticiper les applications possibles d'un travail de recherche fondamentale. C'est pourquoi ce travail a besoin de liberté pour s'épanouir et aboutir – ou non – à des innovations qui pourront être utiles à tous les domaines de la société

On constate, depuis de nombreuses années, une remise en cause de ces leviers que sont le travail collectif et la liberté académique. Ce qui, dans la recherche publique, entraîne une dégradation des conditions de travail : urgences incessantes, perte de sens des activités, disparitions de savoir-faire, voire de savoir-vivre, avec multiplication des conflits et aggravation de la souffrance au travail. Ce constat est commun à tous les laboratoires de recherche français et à toutes les catégories de personnel. Les causes de cette dégradation sont connues : financiarisation, précarisation, « nouveau » management public, « culture de l'innovation », au détriment de la recherche au temps long. Par exemple, on a vu apparaître, ces dernières années, la notion absurde de recherche « à risque » : ouvrir une nouvelle voie de recherche n'est pas un risque, ce devrait être le cœur même de la recherche exploratoire.

Le système de financement par appel à projets[2] s'est généralisé jusqu'au cœur même des laboratoires. Système profondément inefficace, y compris d'un point de vue économique, il est une des raisons majeures de la dégradation des conditions de travail. Il est absurde de devoir répondre à des appels d'offre pour financer des missions ou l'achat de petits matériels ou de postes de travail informatique. Ainsi, des chercheur·euses, par ailleurs payé·es par l'État, n'ont parfois pas les moyens minimaux pour travailler. A l'opposé, d'autres se retrouvent en situation de surtravail, avec un financement très important du jour au lendemain (quand ils ou elles gagnent une bourse de l'ERC[3] par exemple). Beaucoup doivent s'improviser managers ou recruteurs de précaires pour mener à bien leurs travaux de recherche. L'obligation de collaborer hors de son laboratoire est destructrice pour le collectif local. Les ingénieur·es et technicien·nes se retrouvent souvent en situation de surcharge de travail dans un environnement en constante mutation[4]. Le gâchis

1 maud.leriche@sncs.fr, christophe.hecquet@institutoptique.fr, christine.eisenbeis@inria.fr

Albert Fert, prix Nobel de physique 2007*, expliquait, dans un entretien qu'il donnait à la VRS :

« C'est un long chemin où l'on découvre de nouvelles choses à chaque tournant. On avance et, à un tournant, on voit un nouveau paysage et une direction de recherche intéressante dans laquelle on s'engage. Ou alors apparaît une possibilité d'application sur laquelle on peut lancer une activité de recherche appliquée. »

https://sncs.fr/wp-content/uploads/2007/12/VRS371.FERT_.pdf

2 Voir, dans ce numéro, l'article « Le pilotage de la recherche par les appels à projets ».

3 Le Conseil européen de la recherche attribue chaque année des bourses de recherche individuelles d'un montant très élevé pour une durée de cinq ans. Elles représentent 1,5 à 3,5 millions d'euros par chercheur. Voir par ex., « Qu'est-ce que l'ERC ? ». Lien : https://erc.cnrs.fr/presentation-erc/

4 Voir l'article « Les personnels techniques dans la chaîne de décision ». Lien : https://miniurl.be/r-3xyi, p. 32-33.

de l'argent public aboutit à acheter des équipements lourds *via* les « Équipex » ou autres « Labex[5] » parfois sans recruter d'agent·es pour les opérer et sans donner les moyens de leur maintenance et donc garantir leur pérennité.

POLITIQUE DU TOUT APPEL À PROJETS

La multiplication des appels à projets requiert aussi la constitution de collèges ou comités d'évaluation qui demandent beaucoup de temps. Cette prolifération d'évaluations vient vampiriser un peu plus le temps de la recherche avec la nécessité, pour les groupes audités, de préparer une communication efficace destinée à un groupe d'« experts » qui, lorsqu'ils sont étrangers, ne disposent pas toujours de la connaissance du système français. En effet, sous couvert d'éviter les conflits d'intérêt, les expert·es évaluant les réponses aux appels à projets sont souvent pris au niveau international : rédaction des dossiers en anglais, diffusion des idées originales des futurs projets de recherche à nos collègues européens mais aussi extra-européens. La situation devient un peu plus kafkaïenne lorsque les laboratoires sont identifiés comme travaillant sur des domaines critiques soumis à régime restrictif, dont le but officiel est de protéger le secret des connaissances dans certains domaines du monde économique ou de la défense[6].

Ce système de financement a aussi entraîné une forte augmentation de la précarité dans le milieu de la recherche publique française, allant jusqu'à représenter 40 % des postes. Cette précarisation, qui frappe principalement les jeunes et plus particulièrement les femmes, participe à la dégradation des conditions de travail, que ce soit pour le personnel précaire ou permanent. Les agent·es en contrat à durée déterminée sont rendu·es vulnérables aux pressions, sous la promesse orale de prolongation de contrats ou d'ouverture de postes à terme, et suspendu·es à des décisions prises souvent au dernier moment, en fin de contrat. La multiplicité de statuts complique la défense des agent·es concerné·es. Les droits à l'arrêt du contrat, démission ou licenciement, dépendent du type de contrat, de même que les droits à congés, le paiement des congés non pris ou la prime de précarité, celle-ci n'étant pas versée dans le cas d'un contrat public. La défense collective en est d'autant plus difficile.

Souvent sans avenir, inacceptable socialement, inepte scientifiquement, ce cadre est dissuasif pour les étudiant·es quant au choix d'un métier de la recherche. Les jeunes recruté·es n'y trouvent plus de sens et certain·es cherchent à partir. Pour le personnel permanent, la précarisation peut poser des conflits de valeur lorsque, par exemple, un·e chercheur·euse permanent·e n'a plus le temps de faire sa propre recherche, qu'il ou elle délègue au personnel précaire employé sur les contrats qu'il ou elle a obtenu en réponse aux appels à projets. Chez les ingénieur·es et technicien·nes, la précarisation entraîne une perte de savoir-faire et de temps, lorsqu'un·e agent·e précaire, par exemple, maîtrisant un instrument scientifique souvent complexe, se voit obliger de partir et est remplacé·e par un·e autre agent·e précaire qu'il faut alors de nouveau former.

Le gouvernement actuel n'a fait que renforcer cette politique du tout appel à projets. La loi de programmation de la recherche promulguée en 2020 ajoute encore de nouvelles possibilités d'emplois précaires comme les CDI de mission scientifique et les chaires de professeur junior.

Le Comité hygiène et sécurité et des conditions de travail est une instance de concertation qui a pour objectif principal la co-construction par les représentants du personnel et l'administration de la prévention des risques auxquels les personnels sont exposés. Ils sont aussi amenés à jouer un rôle de vigie sur les actions que l'administration entreprend dans le but de remplir son obligation de résultats sur la santé et la sécurité au travail de son personnel.

La dégradation des conditions de travail dans la recherche publique a été mise en évidence par les représentant·es du personnel dans les Comités hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des établissements. Les nombreuses sollicitations des organisations syndicales pour cause de souffrance au travail, souvent individuelles, cachent généralement des situations plus complexes qui doivent être traitées par les CHSCT, comme une désorganisation collective d'un service ou d'une équipe, voire d'un laboratoire. Les réorganisations et fusions incessantes des dernières années, que ce soit fusion d'unités de recherche ou fusion des établissements de tutelles (universités, organismes de recherche...), sont une source supplémentaire de stress et de mal-être pour le personnel durant les années de transition et de stabilisation des nouveaux collectifs de travail.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 prévoit la disparition des CHSCT qui vont être remplacés, au 1er janvier 2023, par des formations spécialisées santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT). La mise en place de ces nouvelles instances, avec moins de représentant·es, va entraîner une importante perte de moyens d'action et la fin du rôle de prévention « active » des CHSCT.

5 Voir, par exemple, le dossier de la *VRS* : Dix années d'action collective, un autre ESR est possible ! https://miniurl.be/r-3xyj

6 Voir, par exemple, l'article : « Toute la recherche française derrière des barbelés ? ». https://sncs.fr/2014/01/21/toute-la-recherche-francaise/



« Les réorganisations et fusions incessantes des dernières années, que ce soit fusion d'unités de recherche, fusion des établissements de tutelles (universités, organismes de recherche…), sont une source supplémentaire de stress et de mal-être pour le personnel durant les années de transition et de stabilisation des nouveaux collectifs de travail. »

La pandémie de Covid-19 n'a fait que dégrader davantage les conditions de travail dans la recherche publique. Elle a ainsi mis en évidence, avec la multiplication des réunions en visioconférence, la fatigue qu'elles peuvent engendrer ou encore la difficulté des échanges purement numériques, souvent générateurs d'incompréhensions. Après une phase de télétravail généralisé, le retour du personnel dans les laboratoires de la recherche publique s'est accompagné du constat d'une forte dégradation des collectifs de travail.



CE QUE NOUS VOULONS

Afin de restaurer la liberté académique et les collectifs de travail, deux évolutions sont nécessaires : mettre fin à la domination des financements de la recherche par des appels à projets ainsi qu'à la précarité massive dans la recherche publique :

• la domination des appels à projets doit être remise en question, notamment par la suppression de l'Agence nationale de la recherche (ANR). Les crédits distribués par l'ANR, ses crédits de fonctionnement et ses effectifs, doivent être basculés vers les établissements publics nationaux. L'objectif est : (1) de permettre à ces établissements de verser des crédits de base décents dans les laboratoires dont ils sont les tutelles ; (2) d'éviter des financements redondants au niveau national ; (3) d'initier et d'organiser des travaux collaboratifs entre les équipes de recherche qui exploitent leur capacité à un travail prospectif de qualité fait en lien avec leur instance d'évaluation ;

• les ingénieur·es et technicien·nes en situation précaire travaillant sur des fonctions pérennes doivent être titularisé·es par des voies de concours. L'intérêt du post-doc pour les jeunes chercheur·euses ne devrait pas signifier la précarité de leur statut. L'objectif doit être de recruter au plus près de la thèse tout en laissant des possibilités de recrutement plus tardif pour celles et ceux venant d'autres métiers, de l'étranger ou ayant des parcours atypiques. Il faut non seulement créer des postes en nombre suffisant, mais aussi, le plus vite possible, résorber le nombre de précaires. L'intégration des précaires pourrait se faire à la fois par transformation en postes des crédits publics qui actuellement servent à les payer (ANR, Programme Investissements d'Avenir, etc.) et d'une partie du CIR (crédit impôt recherche, 6,4 milliards d'euros en 2021) ainsi qu'en accentuant plus fortement les premières années d'un plan pluriannuel de création d'emplois.

Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU continueront à agir pour des conditions de travail qui permettent à toutes et tous les agent·es de la recherche publique d'exercer leur métier et aux talents de s'exprimer au sein de collectifs de travail, sans entraves idéologiques ni matérielles.

Le quinquennat MeToo : grande cause à l'université comme ailleurs

Les établissements universitaires ne sont pas des espaces protégés des violences sexistes et sexuelles. Sous l'impulsion des syndicats et associations étudiantes, les alertes se sont multipliées depuis quelques mois. Divers rapports et enquêtes révèlent l'ampleur de ces violences et dénoncent l'omerta généralisée et la faible réaction des directions.

Anne Roger
Sophie Pochic
Pour les groupes Egalité SNESUP et SNCS

En octobre 2017, une mobilisation mondiale autour du mot dièse #MeToo et ses déclinaisons nationales et sectorielles transforme en « problème public » les violences subies par les filles et les femmes[1]. Le 25 novembre 2017, Macron annonce que l'égalité femmes-hommes sera la *« grande cause du quinquennat »*, que *« le premier pilier de cette cause, c'est bien la lutte pour l'élimination complète des violences faites aux femmes »*. Dans la foulée, on note des avancées surtout juridiques et législatives, notamment avec la loi sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) du 3 août 2018 qui crée le seuil de non-consentement à 15 ans, rallonge à 30 ans le délai de prescription pour les délits sur mineur·es, crée le délit d'outrage sexiste et pénalise le harcèlement de rue. Elle est suivie du *Grenelle des violences conjugales* en septembre-novembre 2019 et de la loi visant à protéger les victimes de violences conjugales du 30 juillet 2020.

Parallèlement, on assiste à un renouvellement et à une amplification des mobilisations féministes. Sous l'impulsion du collectif #NousToutes, les manifestations du 25 novembre 2019 et 2021 sont de francs succès assortis de la revendication de moyens supplémentaires pour la police et la justice pour lutter notamment contre les féminicides, sur le modèle de l'Espagne. Le manque de moyens dédiés à cette cause en France est régulièrement dénoncé[2]. Selon le document de politique transversale du projet de loi de finance 2021, seulement vingt-neuf millions d'euros y ont été consacrés alors que le budget nécessaire devrait s'élever entre cinq cents millions d'euros et plus d'un milliard d'euros[3]. Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) rappelle également le manque de stratégie globale en matière de lutte contre les VSS pour lutter contre leur caractère omniprésent, continu et massif.

Mais, alors même que les témoignages de #MeToo sont ciblés sur les relations professionnelles, essentiellement hiérarchiques, peu de mesures concrètes sont prises en matière de VSS au travail. Pire, la suppression des CHSCT (Comités Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail) en 2020 dans le secteur privé (suite à la loi et aux ordonnances Travail) et d'ici 2023 dans le secteur public (effet de la loi de Transformation de la fonction publique) risque d'aggraver encore les difficultés en supprimant l'un des lieux de proximité et en grevant les possibilités d'intervention des syndicalistes. L'affluence de dossiers est pourtant telle, que l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) a été obligée de fermer en 2018, pendant quelques mois, sa plateforme faute de moyens supplémentaires (elle a seulement cinq salariées). La réponse ? La mise en place, par le ministère, d'une plateforme téléphonique concurrente, le 3919 !

TEXTES CONTRAIGNANTS ET DÉCLINAISONS DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, MAIS QUELS MOYENS ?

La loi du 13 juillet 1983 comportait déjà des obligations pour les employeurs publics en matière de lutte contre les VSS mais, depuis cinq ans, les textes sont devenus plus contraignants. Le fonctionnement d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des VSS a été précisé dans une circulaire du 9 mars 2018. Surtout, l'article 80 de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 rend obligatoire la mise en place d'un tel dispositif dans

1 Catherine Achin et al., 2019. « Révoltes sexuelles », *Mouvements*, n° 99. https://www.cairn.info/revue-mouvements-2019-3.htm

2 Voir Cécile Piques, porte-parole de Osez Le Féminisme. https://miniurl.be/r-3y3j)

3 Voir rapport du HCE, « Où est l'argent contre les violences faites aux femmes ? », 2018. https://miniurl.be/r-3y3k

l'ensemble des administrations, et le décret du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre. Les employeurs publics ont donc, en théorie, obligation d'être *« exemplaires »* dans la prévention, le traitement et la sanction des VSS mais également du harcèlement moral et des discriminations.

Dans le même temps, sous l'impulsion des syndicats et associations étudiantes, les alertes se sont multipliées depuis quelques mois, dans les établissements universitaires. Nombre d'associations étudiantes et féministes, qui ont accompagné des victimes et réalisé des enquêtes, révèlent l'ampleur des VSS et dénoncent l'omerta et la faible réaction des directions, qui enterrent les affaires ou protègent les agresseurs (élèves ou enseignants) alors que 10 % des répondantes à une étude de l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur déclarent avoir été victimes d'agressions sexuelles pendant leurs études supérieures. Deux rapports de l'IGESR (Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche), publiés en 2021, font état de situations catastrophiques notamment dans les instituts d'études politiques (Lyon et Paris) et à l'ENS de Lyon. Les universités et organismes de recherche ne sont pas non plus épargnés et la presse relaie de plus en plus les dénonciations contribuant ainsi à visibiliser les VSS.

Une tribune collective signée par cent trente universitaires, dont certains membres du conseil d'administration de l'Association nationale des études féministes (ANEF), publiée en décembre 2018 dans *Médiapart*[4], rappelle ainsi que : *«Loin d'être des lieux préservés, nos établissements d'enseignement supérieur sont donc des espaces propices aux violences sexistes et sexuelles, où les circonstances aggravantes, d'abus d'autorité et de dépendance, sont au cœur même des fonctionnements institutionnels.* (...) *Ainsi, les violences bénéficient d'un contexte favorable : abus de pouvoir et de confiance, dépendance et silence, vulnérabilité exacerbée pour les étudiantes étrangères connaissant mal leurs droits et plus isolées. Car la personne qui les dénoncera courra le risque d'être privée de toute chance d'avoir une carrière académique ; il sera facile d'avancer des motivations scientifiques (manque de qualification ou de motivation) pour convaincre les instances compétentes de rejeter sa candidature à un recrutement ou une promotion. »*

Dans ce contexte, le plan national de lutte contre les VSS (2021-2025) lancé par Frédérique Vidal arrive très tardivement. Quasiment aucune action d'envergure n'a été portée par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) avant octobre 2020 qui s'est contenté de structurer les échanges au niveau national entre universitaires et expert·es de terrain à travers des colloques et des groupes de travail, ou d'éditer des guides... En matière de VSS, comme ailleurs, l'idée centrale est que les établissements étant autonomes, ils doivent, dans un contexte d'austérité budgétaire, mettre en place sur leurs fonds propres leur cellule d'écoute ou encore leur chargé·e de mission égalité/diversité. Ils se coordonnent, depuis 2011, au sein de la CPED – Conférence permanente des chargé·es de mission égalité et diversité[5]. Depuis 2018, un réseau de formation spécialisé sur les VSS dans l'ESR s'est aussi mis en place dans le cadre du plan national : VSS-Formation[6], qui regroupe des membres de l'ANEF, la CPED et Jurisup. Le SNESUP et le SNCS en ont dénoncé le financement par appel à projets : la lutte contre les VSS ne doit pas être conditionnée par la réussite ou non à un appel à projet mais doit être généralisée de façon pérenne.

Dans le cadre des CHSCT et des comités techniques ministériels, la FSU demande, depuis des mois, que les prérogatives des référent·es VSS soient clarifiées et que des moyens pérennes soient donnés aux établissements, notamment en termes de décharges ou de poste à temps plein dédiés à cette mission. Elle a fait des propositions en ce sens et demandé à ce que la ou le référent·e ne soit pas le contact direct, au risque d'être très vite débordé·e, et que les représentant·es des personnels en CHSCT ne perdent pas leurs prérogatives au profit du ou de

Le plan d'action national contre les VSS, rendu public en octobre 2021, complète et précise les dispositions de l'axe 5 du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2021-2023) intitulé *« Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ».* L'objectif affiché est *« que l'ensemble de la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche se saisisse de ce sujet et que toute victime ou témoin puisse bénéficier d'un accompagnement et d'un traitement solide de sa situation. »*

Dans ce but, quatre axes prioritaires et vingt-et-une mesures ont été retenus :

- Axe 1 : Un plan de formation et de sensibilisation massif, pour toute la communauté de l'enseignement supérieur et de la recherche ;
- Axe 2 : Un renforcement des dispositifs de signalement et de leur fonctionnement ;
- Axe 3 : Une communication renforcée : prévenir, se sentir concerné, mieux connaître ;
- Axe 4 : Une valorisation de l'engagement des étudiantes, étudiants et personnels.

4 « Violences sexuelles : dans l'enseignement supérieur et la recherche aussi #SupToo ». https://miniurl.be/r-3y3l

5 https://www.cped-egalite.fr/

6 https://vss-formation.fr/

la référent·e VSS. Le document finalisé cadrera à la fois les prérogatives du ou de la référent·e national.e et des référent·es d'établissement.

QUEL ACCOMPAGNEMENT POUR LES VICTIMES ET QUELLES SANCTIONS DISCIPLINAIRES ?

S'il n'est pas nécessaire de déposer plainte (à la police puis en justice) pour agir en interne, cela est parfois attendu par les directions. Pourtant, cette voie du commissariat puis du tribunal est lente, coûteuse financièrement et moralement ; en outre, les victimes sont parfois mal reçues et dissuadées de porter plainte[7], et peu de plaintes aboutissent[8].

Pour rappel, trois voies sont possibles en interne :

• poser une réclamation en tant que victime dans le cadre de la cellule de veille ou des CAP disciplinaires ;
• accuser son employeur pour non protection de la santé et de la sécurité de ses employés ;
• saisir le procureur si on est témoin d'une agression – l'article 40 du code de procédure pénale précise que *« toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».*

L'accompagnement des victimes ne s'improvise pas. Les syndicalistes – dont la formation est absolument nécessaire[9] – peuvent les aider à établir des traces, qui peuvent devenir des preuves (signalements sécurité et santé au travail, témoignages écrits, mains courantes, plaintes – sans oublier certificats médicaux et arrêts maladies dont le lien avec le travail est souligné) qui débouchent parfois sur des sanctions disciplinaires. Ces sanctions devraient être « proportionnées et dissuasives » pour changer les mentalités en la matière, mais les agresseurs s'en tirent parfois avec des sanctions minimales, voire symboliques.

Concernant les victimes étudiantes, la réforme de leur statut reste attendue. La FSU, mais également CLASCHES, le demandent depuis longtemps. Aujourd'hui, entendues comme simples « témoins » dans les procédures disciplinaires, elles n'ont en effet pas accès au dossier et ne peuvent saisir directement les commissions disciplinaires. Elles doivent demander à un tiers de le faire : président, recteur… ce qui alourdit la procédure et l'empêche parfois. Une petite amélioration est cependant à noter puisque, depuis loi de Transformation de la fonction publique, les victimes peuvent tout de même être assistées par un·e avocat.e ou un·e représentant·e syndical·e. Les associations féministes et étudiantes font cependant face à un préjugé persistant : le milieu universitaire, supposé *« progressiste »* et *« éduqué »* serait épargné des rapports de domination et de tout type de violence et de discrimination (sexisme, racisme, homophobie…)[10].

CE QUE NOUS VOULONS

• améliorer l'information aux victimes : la cellule de veille devrait être identifiée très rapidement, sur la page d'accueil des établissements, avec les coordonnées utiles et l'indication des modalités de dépôt de plainte (marche à suivre), même éventuellement en ligne ; permettre à la victime d'avoir accès aux pièces du dossier ;

• notifier à la victime par courrier (et non par le seul affichage public) la décision de l'instance disciplinaire, comme elle l'est pour l'agresseur ;

• faciliter l'accès à la protection fonctionnelle – la prise en charge des frais juridiques – comme cela est prévu dans la circulaire de 2015 ;

• rendre obligatoire des enquêtes dès que les faits sont portés à la connaissance de la direction ;

• rendre obligatoire la mise en place, par les établissements, des mesures conservatoires immédiates prévues par la circulaire afin d'assurer la sécurité et la protection de la victime (notamment ne pas croiser l'agresseur dans un laboratoire, une conférence, un cours, etc...), mesures qui ne peuvent être le déplacement de la victime – qui, dans ce cas, serait soumise à une double-peine – mais plutôt celui de l'agresseur présumé ;

• revoir la circulaire de 2015, comme le prévoit le plan VSS, pour veiller à l'élargir des agressions et viols sans restriction au harcèlement .

• demander des bilans annuels des signalements et sanctions aux cellules de veille (bilans trop souvent confidentiels mais dont la remontée est désormais prévue par le plan VSS dans le cadre du rapport social unique) ;

• rendre publiques les décisions de sanction sur le site de la cellule de veille pour permettre un effet dissuasif ;

• mieux coordonner les établissements quand l'affaire concerne deux collègues d'établissement différents (en général personne ne se sent responsable de faire l'enquête), *a fortiori* si les faits se déroulent lors d'un colloque ou d'un congrès à l'étranger.

7 Comme le révèlent les témoignages recueillis par le collectif Double Peine.
https://doublepeine.fr/

8 Voir Maryline Baldeck, 2019, « Les femmes, toujours des intruses dans le système judiciaire », *Travail, genre et société,* n° 42, p. 171-174.
https://miniurl.be/r-3y3m

9 Dominique Marchal, Raphaëlle Manière, Sabine Reynosa, Sigrid Gérardin, 2019. « Le harcèlement sexuel, un objet légitime pour les syndicats ? » *Travail, genre et société,* n° 42, p. 185-190.
https://miniurl.be/r-3y3n

10 Coline Cardi, Delphine Naudier, Geneviève Pruvost, 2005. « Les rapports sociaux de sexe à l'université : au cœur d'une triple dénégation », *L'Homme la Société,* n° 4, p. 49-73.
https://miniurl.be/r-3y30

Où en est l'égalité professionnelle dans l'enseignement supérieur et la recherche?

À l'issue de l'année 2021, tous les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche ont désormais leur plan « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Si le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU se réjouissent de ce déploiement pour lequel ils ont beaucoup œuvré, ils restent vigilants sur leur mise en œuvre. Beaucoup de chemin reste encore à parcourir pour tendre vers une égalité professionnelle réelle.

Anne Roger
Sophie Pochic
Pour les groupes Egalité SNESUP et SNCS

Au cours du quinquennat, de nombreuses réformes structurelles ont eu lieu, évoquées par ailleurs dans ce dossier. Elles auront inévitablement des conséquences sur l'égalité professionnelle, comme nous le soulignions dès 2018 dans la *VRS* n° 415 consacrée au « travail des femmes dans l'enseignement supérieur et la recherche[1] ». La loi de programmation de la recherche (LPR) publiée en décembre 2020 et le protocole associé sur les rémunérations, ainsi que la loi portant sur l'orientation et réussite des étudiants (loi ORE) instituant Parcoursup en mars 2018, en sont les plus emblématiques pour notre domaine. La réforme du baccalauréat menée par Jean-Michel Blanquer a et aura également des incidences négatives sur l'orientation des filles vers les filières et métiers scientifiques. La loi de transformation de la fonction publique (loi TFP) du 6 août 2019 a, quant à elle, suivi l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé par la FSU, et a contribué à sa déclinaison jusque dans notre ministère et nos établissements.

RÉFORMES STRUCTURELLES : GROS RISQUES, PETITES AVANCÉES POUR LES FEMMES SCIENTIFIQUES

La LPR, une loi inégalitaire et darwinienne.

La LPR, publiée en décembre 2020, après de nombreux mois de mobilisations et d'alertes portées, entre autres, par le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU dans les divers temps de concertation avec le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), mais également dans le cadre de discussions organisées à l'automne 2020 dans d'autres instances telles que le Haut Conseil à l'Egalité[2] ou encore à l'occasion d'auditions au Sénat.

La LPR, en renforçant la concurrence et la course à la rentabilité, met un grand nombre de femmes hors-jeu. En concentrant les moyens supplémentaires sur des appels à projets et des *« grandes universités de recherche »*, elle renforce la compétition dont un des effets pervers est d'accroître les discriminations et les violences de genre. Elle donne un privilège cumulatif à ceux (et plus rarement celles) qui réussiront à avoir des carrières rapides et linéaires de « comètes », reposant notamment sur des critères de « performance scientifique » au masculin-neutre : indicateurs bibliométriques de quantité et rapidité dans la publication, mobilité internationale fréquente ou encore responsabilités managériales[3].

En créant la possibilité de nouveaux cadres législatifs de recrutement, elle ouvre la voie à l'augmentation du nombre d'enseignant·es-chercheur·euses contractuel·les et à la précarisation de longue durée dont on sait que les femmes sont en général les premières victimes. Elle renforce le pouvoir hiérarchique de celui ou celle qui coordonne le projet sur les « petites mains » de son équipe, notamment les contractuel·les en CDI de mission ou en CDD et les doctorant·es, avec des risques de harcèlement moral ou sexuel, et, pour les femmes, de discrimination à la grossesse.

Durant toute la phase de discus-

1 https://miniurl.be/r-3y3v

2 « L'égalité entre les femmes et les hommes : un impensé du projet de LPR ? », *Vigilance Egalité,* HCE, 15 septembre 2020.

3 Collectif, « LPR : Une réforme néolibérale contre la science et les femmes », *Le Monde,* 10 février 2020.

sion concernant le protocole d'accord LPR sur les rémunérations, et jusqu'aux derniers moments dans les comités techniques ministériels et comités de suivi des plans égalité, nos organisations ont porté des revendications visant à limiter les dégâts, comme celle, entre autres, de réduire la part des primes variables ou de saisir le *« repyramidage »* comme une opportunité pour remédier au déséquilibre maître·sse de conférence (MCF)/professeur.e (PU) et chargé·e de recherche (CR)/directeur·rice de recherche (DR) en défaveur des femmes. Le protocole LPR affirme ainsi l'obligation de rendre effective l'égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne la rémunération et le déroulement de la carrière et missionne un comité de suivi pour faire toutes propositions utiles en la matière.

Une réforme du Bac qui met en péril l'orientation des filles vers les sciences.
La diminution de 20 % des heures de mathématiques en lycée, conséquence de la réforme du « Bac Blanquer », a un impact disproportionné sur les filles et les jeunes de classes populaires qui se détournent des spécialités mathématiques et physique-chimie (entendues comme : « pour ceux qui iront en prépas »). Les critiques des associations professionnelles en mathématiques et informatique sont très incisives sur la réforme du Bac Blanquer.

Le premier bilan chiffré du ministère lui-même montre cette tendance*. Alors que les filles représentent 56 % des élèves du lycée général, leur part a reculé en mathématiques où elles sont désormais 40 % (contre 42 % en 2020), et elles demeurent très minoritaires (13 %) dans la spécialité numérique et sciences de l'informatique (NSI). Nous sommes ici bien loin des discours de promotion sur la place des femmes dans les métiers scientifiques et techniques et aucun mécanisme n'est envisagé pour limiter ces biais de genre et de classe dans l'orientation, alors que nombreuses propositions existent**. Si le vivier se tarit dès le lycée, l'obligation pour les écoles d'ingénieurs et universités de sciences de publier des statistiques sexuées sur les élèves, introduite par la loi Rixain pour *« accélérer l'égalité économique et professionnelle »* d'octobre 2021, ne changera pas la donne…

* https://miniurl.be/r-3y41

** Cf. Clémence Perronnet, *La bosse des maths n'existe pas. Rétablir l'égalité des chances dans les matières scientifiques,* Autrement, 2021

PLANS D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DÉCLINÉS SANS MOYENS

Obliger les établissements à établir un plan d'action, sous menace de sanction.
A l'image du secteur privé depuis 2012, la loi TFP a institué l'obligation, pour tous les employeurs publics, de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle, sous la menace d'une sanction financière. Le Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle[4] établi conjointement par le ministère de l'Éducation nationale et le MESRI – à la dernière minute le 20 décembre 2020 pour éviter la sanction ! – constitue le cadre de référence pour l'élaboration des plans égalité dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Un *Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche*[5] propre au MESRI vient juste le compléter. À l'issue de l'année 2021, tous les établissements ont désormais leur plan, qui doit respecter le même format (quatre axes, avec des mesures concrètes et des objectifs, dont un axe sur les violences sexistes et sexuelles, VSS) et être rendu public sur le site internet. La qualité des plans et l'ampleur des ambitions restent très hétérogènes.

Politique volontariste ou plan de communication ? Tout dépend du budget !
Aucun budget supplémentaire récurrent et pérenne n'a été associé à la formalisation des plans égalité, sauf un petit appel d'offre de 500 000 euros lancé en 2021[6], que même la Conférence des présidents d'université (CPU) a critiqué lors des auditions. Comment, en effet, envisager que la lutte pour l'égalité professionnelle soit conditionnée à des financements aléatoires dépendant du succès à un appel d'offre compétitif ? Cela signifie *de facto* accepter que les personnels n'aient pas le droit à un traitement égal suivant leur établissement, avec certaines grandes écoles, universités ou organismes de recherche dotés de plans d'action ambitieux et d'autres se contentant du service minimum, en raison du manque de volonté de leur direction ou de l'absence de moyens. Les chargé·es de mission égalité/diversité[7], les mises en réseau (notamment *via* la CPED[8]) et le fort investissement individuel expliquent, sans aucun doute, le déploiement des plans malgré le peu de moyens (parfois pas même un emploi à temps plein mais juste une décharge de service de quelques heures). Malgré notre demande, le bilan des plans égalité en cours de réalisation par le MESRI n'intègre pas la question cruciale des budgets dédiés (personnels et crédits). Enfin, comme dans le secteur privé[9], ces plans égalité se concentrent sur certaines cibles prioritaires, mais négligent une grande partie du personnel féminin de l'ESR – les contractuelles, les IT/BIATS et souvent les étudiantes, ce qui peut parfois entraîner des ten-

4 https://miniurl.be/r-3y3w

5 https://miniurl.be/r-3y3x

6 Le plan national d'action contre les VSS publié en octobre 2021 et qui vient compléter ce plan prévoit, quant à lui, un budget de sept millions d'euros sur la période 2021-2025.

7 Instauré, en théorie, depuis la loi Fioraso de juillet 2013, mais sans définition prescriptive de leurs attributions et missions, qui varie fortement d'un établissement à l'autre.

8 La Conférence permanente des chargé·es de mission Égalité et Diversité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, réseau créé en 2011. https://www.cped-egalite.fr/

9 Sophie Pochic et al., 2019, *L'égalité professionnelle est-elle négociable ?,* Document d'études Dares n° 231-232. https://miniurl.be/r-3y3z

sions avec les collectifs d'étudiantes féministes[10]. Ils se focalisent aussi sur certaines thématiques (carrière et rémunération des statutaires), certains enjeux (amélioration de l'image-marketing de l'établissement, obtention de « labels » et de financements de recherche européens[11]) et laissent les organisations inchangées, alors que les réformes évoquées ci-dessus reproduisent et intensifient encore potentiellement les inégalités et les VSS.

LA «GALÈRE» DES FEMMES DU MONDE ACADÉMIQUE PENDANT LA PANDÉMIE

La pandémie et le confinement qui ont occasionné la fermeture des crèches, des écoles, l'interruption des services des babysitters et des personnels de ménage ont révélé combien le travail des femmes scientifiques est rendu possible en particulier grâce à l'externalisation du travail domestique et d'éducation. Cette pandémie a mis en lumière l'énorme écart qu'il reste entre les discours (couples égalitaires) et les pratiques effectives quotidiennes.

Ce sont majoritairement les femmes qui ont assumé le travail domestique, parental et émotionnel, supplémentaire. Les mères se sont épuisées à télé-travailler ou télé-enseigner en présence de jeunes enfants nécessitant une attention permanente. Elles ont accompagné le plus souvent le travail scolaire des enfants ou pris en charge le travail émotionnel occasionnée par l'éventuel mal-être ou les maladies dans la famille. En moyenne, ces femmes ont eu un « espace à soi » plus petit dédié au travail et un équipement informatique de moins bonne qualité. Les conséquences sont directement palpables : chute du taux de soumission d'articles et de participation, en tant qu'expertes, dans les médias, épuisement dans l'accompagnement psychologique des étudiants (de LMD), dans la refonte continuelle des maquettes (qu'il soit en présentiel, distanciel ou hybride, le travail doit toujours se faire dans l'urgence), et parfois surinvestissement dans les équipes de recherche en biologie sollicitées pour travailler sur le Covid-19. Les mères en souffrance dans la compétition à outrance et les universités en cure d'austérité, culpabilisent d'être moins productives, et les institutions ne s'adaptent pas (timing des projets, emplois du temps universitaires). Nombre de recommandations existent pourtant, que nous continuerons à porter au niveau des établissements comme du ministère.

CE QUE NOUS VOULONS

Pour un ESR plus égalitaire, nos deux syndicats font les recommandations suivantes :

• Rendre visibles les inégalités : demander annuellement des bilans sexués dans toutes les instances (emplois, écarts de rémunérations, responsabilités, congés maladie, etc.) ; revendiquer la prise en compte des problématiques d'égalité professionnelle dans le dialogue de gestion des établissements avec le niveau national ; revendiquer la présence des organisations syndicales dans les comités de suivi ; exiger que le bilan des plans égalité réalisé par le MESRI intègre la question des moyens dédiés (crédits et emplois) et soit rendu public ;

• Recrutement : défendre le statut de la fonction publique et le recrutement au plus près de la thèse pour les EC et les C ; recruter massivement des titulaires pour permettre d'assurer toutes les missions (recherche, enseignement, valorisation) et améliorer les conditions de travail ; demander une sensibilisation aux biais de genre des membres des diverses commissions en charge des recrutements et diffusion de données sexuées sur les emplois et viviers ;

• Carrière : lutter contre les carrières à deux ou trois vitesses et les blocages ; rendre transparents les critères de promotion, d'attribution des CRCT ou encore des PEDR ; veiller à ce que le décret repyramidage ait un impact positif sur les promotions des femmes pour rééquilibrer les proportions hommes femmes dans les corps des PU et DR ; demander des bilans réguliers ;

• Demander l'égalité pour les ingénieur·es et technicien·nes : des postes pour diminuer le nombre de contractuel·les et pour relancer les promotions avec une égalité des chances ; revaloriser certains métiers féminisés dont les qualifications et responsabilités ne sont pas reconnues à leur juste valeur dans les grilles de classification ;

• Parentalité : abonder les budgets action sociale, chèques CESU (à l'exemple de l'INRIA, qui prend même en charge les frais de garde en cas de déplacements en colloque) et centres aérés ; soutien aux familles pendant les périodes de vacances (notamment tarifs bas pour IT et mères seules) ; veiller au respect des droits relatifs aux congés maternité ;

• Temps de travail - crédits : réduire l'intensification du travail sur les contractuelles et les statutaires, liées à la compétition induite par le mode de financement par projet, en redonnant des crédits récurrents aux laboratoires *versus* la concentration des crédits sur les quelques « excellents » ou pôles d'excellence ; exiger qu'une mission Egalité et Diversité soit dotée, au minimum, d'une personne dédiée à temps plein ;

• Lutter contre la captation de certains crédits aux dépens des femmes, en imposant que les comités de distribution des financements collaboratifs dans le cadre du Plan d'Investissement d'Avenir de type Labex (Laboratoire d'excellence), Equipex (Equipement d'excellence), Idex (Initiative d'excellence) ou I-Site respectent un objectif de parité ou de proportionnalité.

10 Aden Gaide, Elisabeth Gam, 2019, « Militer avec ou contre la référente égalité femmes-hommes ? Retour collectif sur des mobilisations étudiantes infructueuses ». *Genre, Sexualité, Société,* n° 22, 2019. https://journals.openedition.org/gss/5690

11 A partir de 2022, il sera obligatoire, pour les organismes publics, les centres de recherches, et les établissements d'enseignement supérieurs des États membres et des pays associés de disposer d'un plan pour l'égalité des sexes pour candidater aux appels d'offre de la Commission européenne.

Hcéres : le retour des experts en fauteuil ?

En renonçant aux visites des équipes de recherche, le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres) est en passe de perdre l'unique élément de légitimité qu'avaient pu sauver les « réformes » de l'évaluation menées depuis 2006, après la conversion des pays européens au *New Public Management*.

Philippe Büttgen
Professeur de philosophie à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
Membre du Conseil scientifique du CNRS (mandat 2018-2023)
Alexandre Zimmer
Maître de conférences en chimie à l'Université de Bourgogne
Membre et secrétaire scientifique du Conseil scientifique du CNRS (mandat 2014-2018)

Historiquement, la mise en place d'une culture globale de l'évaluation dans l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) remonte à 1984 et à la création du Comité national d'évaluation des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (CNE). Au CNRS, le Comité national de la recherche scientifique (CoNRS), héritage direct de la Libération[1], avait déjà donné l'exemple d'une évaluation des laboratoires et des chercheurs par les chercheurs eux-mêmes, élus par leurs pairs. La fonction du CNE était d'évaluer la mise en œuvre des missions de service public des établissements en matière de recherche et de formation, principalement à destination de la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGESIP). Diverses études furent réalisées à cette époque (rapports thématiques et disciplinaires, rapports de site, guides formalisant les attendus et la mise en œuvre de l'évaluation), permettant de préparer et de récolter des données à des fins comparatives et de recoupement transversal. En 2000, il fut décidé de synchroniser le dépôt des dossiers par les établissements et les campagnes d'habilitation des structures de recherche et de formation par l'État, à travers des contrats alors quadriennaux.

Plusieurs raisons peuvent expliquer la disparition du CNE six ans plus tard. Dans ce premier âge de l'évaluation, les dossiers d'habilitation étaient déposés par les établissements sans que les formations et laboratoires soient étudiés au cas par cas. Parallèlement, l'évaluation réalisée sur dossiers par la Mission scientifique, technique et pédagogique (MSTP) du Ministère de l'enseignement supérieur restait confinée entre les murs de la rue Descartes. Ce régime d'une évaluation éloignée des acteurs de terrain, technocratique et pour tout dire assez opaque, ne pouvait de fait être conservé.

DE L'AERES À L'Hcéres

Le remède fut cependant pire que le mal. La loi de programme pour la recherche d'avril 2006 a fixé les orientations d'une évaluation centralisée de la recherche et de l'enseignement supérieur, férue de *benmarchking* et de notation, et ouvertement hostile aux instances de pairs élus comme le CoNRS ou le Conseil National des Universités (CNU). Les combats qui en résultèrent restent dans les mémoires. L'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseigne-

1 Voir Michel Blay, *Quand la Recherche était une République. La recherche scientifique à la Libération,* Paris, Armand Colin/Comité pour l'histoire du CNRS, 2011.

ment supérieur (AERES), créée par cette loi, a piteusement achevé sa course en 2013, épuisée par les polémiques qu'avait suscitées son mélange, il est vrai assez unique, d'autoritarisme bibliométrique et de misogynie (on se souvient des déclarations d'un de ses présidents, en janvier 2009 : *« les femmes, en plus de leur métier, doivent s'occuper de la maison, des enfants. Elles n'ont donc pas de temps à consacrer à l'AERES »*, démenties ensuite par l'intéressé[2]). Le Hcéres, créé pour lui succéder en juillet 2013 par la loi dite « Fioraso » sur la recherche et l'enseignement supérieur, dut notamment renoncer à la notation des unités de recherche.



Il en est résulté une forme d'équilibre entre d'une part les acteurs de la science, chercheurs et universitaires et, d'autre part, à la tête du Hcéres, les fonctionnaires de l'évaluation d'État. Si le Hcéres ne pouvait compter ni sur l'estime ni sur la confiance des collègues, la disparition de la notation le privait de son principal pouvoir de nuisance. Un consensus avait fini par s'établir autour du principe d'une visite périodique des unités de recherche, correspondant aux cycles de contractualisation avec leurs établissements de tutelle, organismes et/ou universités. Mieux, une méthode d'évaluation qualitative se mettait peu à peu en place, autour de ce principe de la visite par un groupe d'experts dont on attendait une évaluation *argumentée* (et non chiffrée ou codée en A+, A, B, C) des forces et faiblesses des équipes de recherche.

Soyons justes : c'est bien la loi de 2006, et donc l'AERES ancienne manière, qui ont systématisé le principe de la visite sur site, en l'étendant à tous types d'unité de recherche, aussi bien les unités dites « mixtes » que les équipes universitaires (les anciennes EA). Il y a des ruses de l'histoire : sous couvert, pour les acteurs de l'époque, d'une standardisation de l'évaluation, c'était une avancée vers l'unification du système, une occasion aussi de mettre en lumière la contribution des universités et des universitaires à l'effort de recherche. Ceci, toutefois, reposait sur une condition : la visite sur site. C'est elle que le Hcéres remettrait maintenant en cause.

Le Hcéres a annoncé, en juin dernier, la *« mise en œuvre du concept de panel d'experts »*, ces derniers étant désignés pour une durée de trois ans renouvelables par tiers[3]. Dans les termes du Haut Conseil, il s'agirait de produire une *« évaluation plus cohérente, plus homogène, facilitant l'approche transversale d'un secteur disciplinaire, conduite par des experts moins nombreux, qu'il est possible de former à l'évaluation »*. Les dernières semaines ont confirmé la volonté de supprimer la visite sur site et de la remplacer par des échanges en visioconférence avec les experts de ces *« panels »*. Les motivations sont obscures : il s'agirait d'*« apporter de la souplesse à un système trop lourd, de donner sur ces sujets une plus grande marge d'appréciation aux établissements et de prendre en compte le enjeux DD&RS* [développement durable et de responsabilité sociétale] *que promeut le Hcéres dans ses référentiels »*. Le jargon cache mal la volonté, bien plus triviale, de réaliser des économies sur les déplacements des évaluateurs, pendant que le Hcéres renforce ses moyens administra-

2 Voir « Compte rendu de la conférence de J.-F. Dhainaut, président de l'AERES, le jeudi 8 janvier 2009 », sur le site de Sauvons l'Université ! https://miniurl.be/r-3xv8 et, sur le même site, un « Communiqué de Jean-François Dhainaut : droit de réponse (9 février 2009) ». https://miniurl.be/r-3xv9

3 https://miniurl.be/r-3xzw

tifs[4]. L'évaluation devient, ou redevient, un conclave ou un bunker.

UNE ÉVALUATION *LOW COST*

Sur la forme, la conformité de ces décisions à la réglementation peut interroger[5]. L'enjeu est important : c'est une évaluation *low cost* que promeut désormais le Hcéres ; une évaluation sur dossier et sur écran ; une évaluation en fauteuil, pendant que les chercheuses et chercheurs restent sur le terrain. Les organisations syndicales ont déjà alerté sur la régression qui s'ensuivrait[6]. Qui aurait cru qu'il faille un jour rappeler les avantages de l'évaluation *in situ*, qui permet de compléter les données formelles d'un dossier d'évaluation par toutes les observations qu'apporte l'échange vivant avec les acteurs de la recherche, qui incluent les doctorants, ingénieurs et techniciens ? Il est vrai que le Hcéres, féru de « performance », a souvent tendance à se concentrer sur les « premiers de cordée » : la représentation des personnels ingénieurs et techniciens a fait l'objet de longs débats entre le Hcéres et le CoNRS au cours des dernières années. Parmi les dangers d'une évaluation à distance, celui qui pèse sur la liberté de parole des personnes évaluées n'est pas le moindre. Le danger d'un retour à la notation, stade infantile de l'évaluation, a fait l'objet d'alertes dont la presse s'est fait l'écho[7] : la standardisation de l'évaluation par « secteurs disciplinaires » s'y prête en effet particulièrement. Et que dire de l'évocation de ces nouveaux experts *« qu'il est possible de former à l'évaluation »* ? Dans ce mélange d'euphémisme et de franchise qui les caractérise, les textes du Hcéres annoncent l'endoctrinement des évaluateurs.

Il y a bien d'autres périls. La visite sur site est un contrepoids – pas nécessairement décisif, mais non négligeable – à la dérive bureaucratique de l'évaluation scientifique, qui confronte les évaluateurs à de véritables communautés de recherche, avec leurs contraintes et leurs attentes. La visite, c'est le réel de l'évaluation. C'est pourquoi toutes et tous, dans les laboratoires, y sont attachés.

CE QUE NOUS VOULONS

L'évaluation de la recherche est, par définition, une entreprise délicate et elle l'est plus encore depuis qu'elle a été captée par les dispositifs néolibéraux du *New Public Management*[8], qui l'alignent sur le modèle de l'entreprise privée. La responsabilité des organisations syndicales est de définir les conditions d'une évaluation conforme aux réalités de la recherche et aux aspirations des chercheurs, la seule chose qui compte si l'on veut une science utile au bien commun. Les différentes agences mises en place depuis 2006 souffrent d'un déficit de légitimité, que n'a certes pas comblé la nomination à la tête du Hcéres d'un ancien chercheur devenu conseiller du président de la République, gage, à n'en pas douter, d'une complète indépendance politique !

Aujourd'hui, les politiques de l'évaluation scientifique sont en fin de cycle : il est frappant que le Hcéres en revienne aux vieilles pratiques de l'évaluation à distance qui avaient motivé, comme on l'a vu, le changement des années 2000. Face à ce retour de l'évaluation en fauteuil, il importe de réaffirmer le principe d'une évaluation par des pairs à qui l'élection par la communauté scientifique procure la légitimité d'évaluer. Rappelons, par exemple, que le CNRS a retrouvé, en 2015, sa mission d'évaluation et qu'il a la possibilité de l'exercer à travers le CoNRS[9]. La loi de 2013 dispose en outre que ce n'est qu'*« à la demande »* des établissements que le Hcéres peut évaluer leurs structures et unités de recherche, les établissements restant libres de confier ces évaluations à d'autres instances[10]. Les instances élues, pour leur part, n'ont jamais failli à leurs missions et ont la confiance des communautés. Est-ce pour cela qu'elles n'ont pas celle du Ministère ?

En matière d'évaluation scientifique, après quinze ans d'errements (2006-2021) qui ont succédé à vingt ans de tâtonnements (1984-2006), il est temps de faire appel à des collègues réellement légitimes, c'est-à-dire élus par leurs pairs, pour que l'évaluation soit enfin ce qu'elle a à être : une réflexion de la science sur elle-même, au service d'elle-même.

---

4 Le Projet de loi de finances 2022 prévoit une hausse des emplois de l'État et de ses opérateurs, *« sous l'effet de la LPR »* (+650 emplois équivalent temps plein [ETPT]). Ces créations d'emplois vont notamment au Hcéres, avec 128 ETPT.

5 Voir les textes de 2021 : https://sncs.fr/?s=Hceres. Entre autres, les communiqués du SNCS-FSU du 16 septembre : *« Le Hcéres envisage d'abandonner la visite sur site systématique des unités de recherche »* (https://miniurl.be/r-3xxr) et du 29 novembre 2021 : *« Le SNCS-FSU alerte la communauté scientifique. Le Hcéres supprime la visite sur site des unités de recherche et modifie la nature de l'évaluation et sa qualité »* (https://miniurl.be/r-3xva).

6 « Lettre ouverte aux membres du Conseil du Hcéres » du 11 octobre 2021, signée par les organisations suivantes : SNCS-FSU, SNTRS-CGT, SNESUP-FSU, SNASUB-FSU, SUP'Recherche-UNSA, SGEN-CFDT, SGEN-CFDT Recherche EPST, SNPTES.
https://miniurl.be/r-3xvb

7 Voir, par exemple, *Libération* du 20 janvier 2020, « Recherche : l'évaluation au centre de la discorde ».

8 Voir, par exemple, Philippe Bance et Jonas Didisse, « Nouveaux modes d'internalisation des missions publiques et bifurcation du système universitaire français », *in* Ph. Bance (dir.), *L'internalisation des missions d'intérêt général par les organisations publiques. Réalités d'aujourd'hui et perspectives*, Mont-Saint-Aignan, Presses universitaires de Rouen et du Havre, 2015, p. 131-159 ; Annie Vinokur et Corine Eyraud, « Le *Higher Education and Research Act 2017* : acte de décès du service public de l'enseignement supérieur en Angleterre ? », *Droit et société*, vol. 98, no. 1, 2018, p. 113-138.

9 Décret n° 2015-1151 modifiant le décret n° 1982-993 portant organisation et fonctionnement du Centre national de la recherche scientifique, art. 2.

10 Art. L. 114-3-1 du Code de la recherche.

Un « Parlement de la recherche » : le Comité national de la recherche scientifique

Assemblée constituée de personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur publics, élu·es et nommé·es (chercheur·euses, enseignant·es-chercheur·euses, ingénieur·es et technicien·nes), le Comité national a été construit initialement comme une *« République de la recherche », « une assemblée délibérante et agissante »* en charge de créer collégialement une *« force de recherche scientifique*[1] *»*. Son mode de fonctionnement particulier visait ainsi à garantir l'indépendance de la recherche par rapport aux intérêts politiques et économiques et, par ce biais, à s'assurer de sa diversité et de sa qualité mais aussi de son organisation démocratique. C'est pour toutes ces raisons que ce modèle semble aujourd'hui encore le meilleur modèle à défendre. Il paraît plus que jamais essentiel de le préserver et de le soutenir mais aussi de le renforcer.

Bureau national du SNCS-FSU

Le Comité national de la recherche scientifique (CN ou CoNRS) a été créé en 1945. C'est donc une instance ancienne, qui accompagne depuis plus de soixante-quinze ans, quasiment depuis ses débuts, le CNRS. On pourrait considérer que c'est, en conséquence, une institution vieillie et que le modèle d'organisation de la recherche scientifique, dont il est un élément majeur et dont il est un symbole fort, est dépassé. De fait, l'ensemble du monde académique, et en particulier son évaluation, ont été profondément modifiés ces deux dernières décennies en s'éloignant des principes qui avaient présidé à sa création. D'un système centré sur les unités du CNRS et sur l'examen par le Comité national de l'activité des laboratoires et de leurs chercheur·euses, on est passé à une évaluation tous azimuts par l'AERES (Agence de l'évaluation de recherche et de l'enseignement supérieur) puis par le Hcéres (Haut Conseil de l'évaluation de recherche et de l'enseignement supérieur), couvrant l'ensemble des entités de la recherche et de l'enseignement supérieur[2]. On a aussi ajouté une masse toujours grandissante d'évaluations préalables des projets scientifiques avant financement, par une myriade d'entités dont l'ANR (Agence nationale de la recherche). Parallèlement, d'un véritable regard scientifique, avec un travail centré sur l'activité de recherche, impliquant un contact direct avec les acteurs, l'évaluation s'est déplacée vers la compilation de données numériques et bibliométriques basée sur des critères de moins en moins en lien avec les acteurs de la recherche et la science à laquelle ils contribuent.

RÔLE ET OBJECTIF DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE

Plutôt qu'évoquer le Comité national en l'opposant à ces évolutions, et plutôt que le réduire à une instance ancienne qu'on voudrait soit défendre, soit condamner, il est sûrement plus pertinent de reposer la question du rôle et de l'objectif d'une évaluation de la recherche et, ensuite, d'essayer de déterminer quels moyens doivent ou peuvent être mis en œuvre pour la réaliser.

1 Michel Blay, 2011. *Quand la recherche était une République.* Paris, Armand Colin / Comité pour l'histoire du CNRS.

2 L'AERES a été créée en 2006 et remplacée par l'Hcéres en 2014.

Il faut d'abord rappeler que la recherche est financée majoritairement sur deniers publics, que ce soit directement ou indirectement. L'État investit avec de multiples ambitions, qui vont de l'augmentation du capital des connaissances au développement de nouvelles technologies. Que l'on soit pour une recherche libre, où l'initiative est confiée aux acteurs de la recherche en misant sur leur créativité, ou pour une recherche dirigée, où les investissements vont sur des priorités industrielles ou sociétales, il est légitime et nécessaire que la collectivité reçoive des comptes sur son investissement. Or les tendances dominantes poussent actuellement à la recherche sur projets, avec presque uniquement une évaluation *a priori*, sans autre bilan de l'activité de l'ensemble des laboratoires et de leur personnel que leur réussite à obtenir ou non des financements. Elles poussent à ne regarder l'activité des individus que sur la réputation qui leur est faite dans une communauté académique qui, tout en se mondialisant, tend à n'être plus perçue qu'à travers des indicateurs réducteurs.

Il faut ensuite réfléchir à la façon dont doit être conduite l'évaluation. En premier lieu, le choix des personnes qui vont être appelées à rendre un avis n'est, bien évidemment, pas neutre. Un consensus existe au sein de la communauté académique pour que l'évaluation soit menée par « les pairs ». Mais cette formule cache souvent des réalités très différentes. La tendance dominante est à la quête d'experts extérieurs, qualifiés à la fois par leurs compétences dans un domaine scientifique, par leur éloignement par rapport aux entités ou personnes évaluées et par l'impartialité liée à l'anonymat qui leur est garanti. Mais le système s'essouffle : l'inflation de demandes d'expertise à tous niveaux, de l'international jusqu'en interne aux laboratoires, épuise le cheptel des rapporteurs potentiels – et notamment de rapporteures potentielles – et rend de plus en plus ardue la tâche de trouver de véritables experts. Et surtout, leur recrutement sur carnet d'adresses, sur réputation, voire par ouï-dire, dans la plus complète opacité, trouve vite ses limites en termes de compétences et d'absence de conflit d'intérêt des individus appelés à rendre un avis.

FONCTIONNEMENT DU COMITÉ NATIONAL

Le modèle[3] que constitue le Comité national tranche par rapport à ces dérives. Son ancienneté en fait un système éprouvé, dont la robustesse s'est renforcée au cours du temps. Il répond à la fois aux objectifs d'un examen de la recherche publique dans un contexte national et aux exigences d'impartialité et de pertinence scientifique sur les meilleurs critères internationaux.

Le Comité national est une assemblée constituée de personnels de la recherche et de l'enseignement supérieur publics, élu·es et nommé·es (chercheur·euses, enseignant·es-chercheur·euses, ingénieur·es et technicien·nes). Son mode de fonctionnement particulier visait dès l'origine à garantir l'indépendance de la recherche par rapport aux décisions politiques et économiques et, par ce biais, à assurer sa diversité, sa qualité mais aussi le caractère démocratique de son organisation. Il faut souligner que, même si les évolutions et les réformes de la recherche en France ces dernières années semblent l'avoir cantonné au périmètre du CNRS, le Comité national de la recherche scientifique reste indépendant du CNRS. C'est par la ministre en charge de la recherche qu'une part de ses membres est nommée – et non pas par la direction du CNRS. L'autre part est constituée d'élu·es venant de l'ensemble de la communauté scientifique, puisqu'elles et ils sont désigné·es, en son sein, non seulement par des collèges de personnels du CNRS, chercheur·euses, ingénieur·es et technicien·nes, mais aussi par des collèges d'enseignant·es-chercheur·euses des universités et de chercheur·es d'autres organismes nationaux de recherche. Ce mode de désignation garantit la diversité des opinions, la représentation des communautés de pensées dans leur diversité et la qualité et la compétence scientifique dans chacun des domaines représentés par les quarante-et-une sections disciplinaires et les six sections interdisciplinaires. Il garantit aussi l'impartialité et la qualité des évaluations par la transparence du processus de désignation de ces membres et par la transparence des travaux que les sections réalisent. Chacune et chacun peut voir ce qui se fait, le discuter et le critiquer, ce qu'on ne manque pas de faire !

Les sections du Comité national ont une double mission d'évaluation, des personnels et des laboratoires. Cela assure la cohérence des avis qu'il rend à travers l'examen conjoint de l'activité des individus, de leur équipe et de leur unité de recherche. L'information recueillie est plus complète, les avis rendus ont une pertinence et un intérêt plus fort, à la fois pour les évalués et pour leurs tutelles. Les chercheur·euses et les enseignant·es-chercheur·euses des sections forment aussi les jurys d'admissibilité des concours de recrutement des chercheurs et des chercheuses du CNRS. Contrairement à une opinion malveillante qui voudrait que le recrutement et l'évaluation des chercheurs et des chercheuses du CNRS fussent réalisés d'une manière qualifiée

3 Comité national de la recherche scientifique : un modèle de « Parlement de la recherche » à promouvoir. https://miniurl.be/r-3xvl

« d'endogène », c'est-à-dire en ne recourant qu'à l'intervention de représentant·es de l'intérieur du CNRS, le mode de désignation des membres des sections en fait un modèle d'équilibre et de diversité : comme décrit plus haut, c'est un collège de personnes élu·es et de personnes nommé·es, d'agent·es du CNRS et de personnalités extérieures qui rendent des avis, c'est une assemblée de pairs venant de différentes institutions et laboratoires, représentant un large spectre de nationalités et couvrant l'ensemble des champs scientifiques et des opinions.

Le Comité national a également un rôle de représentation de la communauté scientifique et de conseil, non seulement auprès de la direction du CNRS mais aussi, plus largement, dans le débat public. Les Conseils scientifiques d'institut (CSI) et le Conseil scientifique du CNRS sont notamment en charge de la prospective scientifique et sont les interlocuteurs des directions d'institut et de la présidence et direction générale du CNRS.

Les réunions plénières du Comité national, organisées de façon exceptionnelle quand le débat public l'impose, permettent à la communauté scientifique d'apporter ses avis et sa contribution. La réunion plénière organisée en 2019 a fortement contribué au débat sur la Loi de programmation de la recherche (LPR) pour les années 2021 à 2030 et permis d'apporter des propositions pertinentes pour la recherche publique[4]. Quant à la réunion plénière du Comité national organisée en 2014, elle aura permis à la communauté scientifique imposer le nombre minimum de trois cents recrutements de chercheurs par an au CNRS pour les années 2014 à 2018, nombre minimum qui s'est également imposé aux ingénieurs et techniciens. Le Comité national reste le lieu où les représentants de la communauté scientifique peuvent interagir avec les responsables de la recherche et avec le gouvernement sur la politique de recherche publique en France.

C'est parce que son fonctionnement est transparent, que le recrutement de ses membres est ouvert à la diversité, que le Comité national peut être critiqué, que ses avis et ses décisions peuvent être débattus, contestés. Le modèle d'organisation sur lequel il repose a montré sa robustesse depuis plus de soixante-quinze ans. Dans un paysage de la recherche bouleversé depuis vingt ans par des politiques qui ont mené au déclassement de la recherche publique, le Comité national a ainsi constitué une référence solide qui a permis de garantir la qualité des concours de recrutement et de l'évaluation des chercheuses et des chercheurs.

CE QUE NOUS VOULONS

Face à un modèle de fonctionnement qui privilégie cooptation, opacité et localisme qui, *in fine* sacrifie la rigueur scientifique et l'intérêt collectif, et qui est imposé peu à peu *via* des agences comme l'Agence nationale de la recherche (ANR) et l'Hcéres et maintenant dans les universités, le Comité national et le modèle qu'il représente constituent une force pour la recherche publique qui doit être préservée. Afin de préserver cette force, le SNCS-FSU continuera à agir pour renforcer et promouvoir son modèle de *« Parlement de la recherche »*. Il demande que son rôle de prospective soit renforcé et que les établissements publics à caractère scientifique et technologique exercent pleinement leur mission d'évaluation avec leurs instances statutaires et assurent l'évaluation des unités de recherche en même temps que celle des chercheuses et des chercheurs. Le SNCS-FSU demande notamment que le CNRS s'approprie pleinement sa mission d'évaluation de ses unités en s'appuyant sur le Comité national de la recherche scientifique.

Le SNCS-FSU s'est opposé fermement aux récentes attaques sur la transparence des concours de recrutement des chercheurs[1], sur la composition des sections[2] du Comité national et sur les changements dans les modes d'évaluation programmés par le Hcéres, notamment la suppression de la visite obligatoire sur site dans les organismes de recherche, suppression qui dégraderait profondément l'évaluation des unités de recherche[3].

1 Sur la transparence des concours de recrutement des chercheurs :
- Communiqué du SNCS-FSU, 5 mars 2021. Le SNCS-FSU alerte la communauté scientifique : La direction du CNRS remet en cause la transparence des concours. https://miniurl.be/r-3xvn
- Communiqué du SNCS-FSU, 19 mars 2021. SNCS-FSU rend publiques les listes des candidats admissibles classés par ordre de mérite. https://miniurl.be/r-3xvo
- Communiqué, 7 avril 2021. Publication par ordre de mérite des listes d'admissibilité : Les 100 000 consultations ont été dépassées. https://miniurl.be/r-3xvp
- SNCS-Hebdo, 11 mai 2021. Non affichage des classements : une décision absurde prise dans la précipitation. https://miniurl.be/r-3xvq

2 Sur la composition des sections :
- Communiqué des organisations syndicales représentatives du CNRS, 30 mars 2021. La direction du CNRS envisage de réduire la proportion de membres élu·e·s dans les sections du Comité national. https://sncs.fr/2021/03/30/conrs/
- Communiqué, 25 mai 2021. Danger sur le Comité national : le SNCS-FSU analyse les propositions de la direction du CNRS. https://sncs.fr/2021/05/25/danger-sur-le-comite-national/
- Communiqué des organisations syndicales représentatives du CNRS, 4 juin 2021. Pour un Comité national de la recherche scientifique fort

3 Voir dans ce numéro l'article « Hcéres : le retour des experts en fauteuil ? »

4 https://miniurl.be/r-3xvm

Emploi scientifique : rompre avec la précarité et le déclin

Pour accroître nos capacités à aborder le vaste front continu des connaissances, la recherche publique demande une programmation d'ampleur de l'emploi scientifique pour rattraper et dépasser le retard colossal accumulé depuis des années dans les universités et les établissements de recherche. Or, l'un des marqueurs les plus désespérants de la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 est sa faiblesse en volume de créations d'emplois combinée à une dégradation des formes d'emploi.

Raymond Gruber
Responsable
Secteur SDP SNESUP-FSU
Dimitri Peaucelle
Chercheur CNRS
Trésorier du SNCS-FSU

Un large consensus politique et social existe actuellement dans le sens d'une recherche et d'un enseignement supérieur forts pour surmonter les défis actuels et futurs. Le consensus va même au-delà d'une vision utilitariste de la science et lui reconnaît un bienfait de long terme dans son apport à l'accroissement des connaissances. Malheureusement, derrière le consensus et des engagements verbaux séduisants (consacrer plus de 3 % du PIB à la recherche[1], *« effort sans précédent*[2] »), la réalité des décisions gouvernementales conduit au déclassement de la recherche publique. Le marqueur le plus fort en est la conduite de l'emploi scientifique. Au lieu de croître en volume et en qualité, l'emploi baisse et les conditions de travail se dégradent. Il est grand temps pour l'État d'investir dans l'emploi scientifique.

LES ENJEUX

La recherche scientifique est conduite avant tout par des femmes et des hommes. Certes, il faut des locaux, des équipements, des moyens pour mesurer la nature et l'activité humaine, des infrastructures de calcul et d'archivage, mais l'activité scientifique est d'abord le fait de chercheurs·euses, d'enseignants·tes-chercheurs·euses, de techniciens·ennes et d'ingénieurs·es. C'est ainsi que plus de 75 % du budget du CNRS est consacré à sa masse salariale[3] et c'est près de 85 % de sa dotation pour charges de service public qui sont consacrés à l'emploi de personnels. Dans le cas des universités, la masse salariale représente même, en moyenne, 91,2 % de la subvention pour charges de service public. Suivre les avancées de la science et développer le front continu des connaissances requièrent d'accroître, dans le même temps, le nombre de scientifiques qui produisent et transmettent ces connaissances et le nombre d'étudiantes et d'étudiants qui, pour le bénéfice de la société, exploiteront ces connaissances dans le futur et deviendront, pour certains, les chercheuses et les chercheurs de demain.

La problématique n'est pas tant de suivre l'évolution des richesses mesurées par le produit intérieur brut (PIB) ou d'autres moyens, mais d'être en mesure de comprendre un volume de connaissances toujours plus vaste, compréhension qui permet ensuite de faire avancer le front des connaissances. Il s'agit non seulement de comprendre, mais aussi de transmettre à un public d'autant plus large que les sociétés exploitent avantageusement les connaissances acquises. L'accroissement de l'emploi scientifique en nombre et en qualité est ainsi un enjeu central pour suivre et produire toujours plus des connaissances et d'en faire bénéficier l'ensemble de la société.

ÉTAT DES LIEUX

Or, l'emploi scientifique en France stagne globalement en volume et se dégrade en qualité. Dans les universités, le nombre d'enseignant·es et d'enseignant·es-chercheur·euses est en stagnation depuis le début du quinquennat (– 0,1 %) mais ce chiffre cache des contrastes : + 1,9 % pour les enseignant·es et – 1,0 % pour les maîtresses et maîtres de conférences, voire même – 2,8 % depuis 2012. Cette stagnation n'est rien en comparaison de l'augmentation du nombre d'étudiant·es[4]. Le taux d'encadrement s'est ainsi effondré de plus de 10 %. Alors qu'il

1 https://miniurl.be/r-3xpe

2 https://miniurl.be/r-3xpf

3 https://miniurl.be/r-3xph

4 https://miniurl.be/r-3xpi

dépassait les 9,0 titulaires pour 100 étudiant·es il y a encore deux ans, il a baissé à 8,2 en 2021. On peut aussi noter que, selon une note du service statistique ministériel de l'enseignement supérieur et de la recherche (SIES) de juillet 2021[5], la stagnation observée, notamment pour les emplois de professeur·es d'université est due à la réforme des retraites de 2014, et une entrée tardive dans la carrière pour les enseignant·es-chercheur·euses. En découlent des conditions de travail dégradées, plus de six millions d'heures supplémentaires d'enseignement faites au détriment des activités de recherche, des emplois dégradés sous forme de vacations et d'emplois précaires.

Si le nombre total de contractuel·les enseignant·es n'a pas varié, faute de budget pour les financer, la nature de ces emplois a, elle, varié. Face aux besoins d'enseignement, la recherche est sacrifiée en privilégiant les postes d'enseignant·es contractuel·les (+ 732 depuis 2012) et de contractuel·les « LRU » (1 957 contrats en 2021) au dépend des postes d'enseignant·es-chercheur·euses, d' attaché·es temporaires à l'enseignement et la recherche (– 767 depuis 2012) et de doctorant·es contractuel·les avec mission d'enseignement (– 891). En obligeant les universités à sacrifier ces postes de contractuel·les enseignant·es-chercheur·euses, le gouvernement hypothèque l'avenir de la recherche.

Au CNRS et dans les autres établissements nationaux de recherche, l'emploi est en baisse. Sur treize ans, le CNRS a perdu près de mille six cents emplois de fonctionnaires et le chiffre est même plus que doublé quand on prend en compte les emplois temporaires sur dotation pour charges de service public (mille huit cents emplois contractuels supprimés selon le président-directeur général actuel du CNRS). Parallèlement, l'accroissement des financements sur appels d'offre[6] (avec la création de l'Agence nationale de la recherche en 2005, le lancement des diverses phases du programme d'investissement d'avenir depuis 2010, etc.) a conduit à une démultiplication de contrats de recherche à durée déterminée (CDD) financés sur ces projets à durée déterminée. Emplois d'ingénieur·es et de technicien·nes précaires dont les compétences acquises sont dilapidées au terme du contrat. Chercheur·euses en CDD contraints de travailler, non pas porté·es par une créativité issue de leurs acquis, mais en se pliant aux engagements faits par d'autres. La situation est devenue absurde avec des sujets de recherche, d'un côté définis par des spécialistes de la recherche de financement (où l'intérêt du sujet compte parfois moins que la capacité à convaincre les financeurs), de l'autre côté, exécutés par des chercheur·euses en début de carrière dont on bride la créativité.

Cela sur fond de précarité matérielle et de pression toujours plus forte pour produire beaucoup, pas forcément dans la qualité. L'image des métiers de la recherche en est tellement dégradée que le nombre de doctorants baisse continuellement, atteignant des chiffres critiques, tant pour le renouvellement futur des chercheur·euses et enseignantses-chercheur·euses du sec-

6 Voir, dans ce numéro, l'article de Michèle Artaud et Claude Mirodatos.

Sur les seules dispositions concernant l'emploi scientifique, la LPR c'est :

- aucune augmentation de l'emploi de titulaires. La loi va jusqu'à programmer sa baisse en affirmant le *« maintien du niveau des recrutements dans le corps des fonctionnaires de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation (ESRI) »* alors même que le nombre de recrutements est actuellement à un niveau historiquement bas et que de nombreux départs à la retraite se profilent ;
- la hausse des emplois précaires à la fois « sous plafond », c'est à dire sur financements directs de l'État aux établissements (+ 5 200 d'ici à 2030), mais aussi « hors plafond », c'est à dire par l'augmentation des emploi précaires liés aux appels d'offre (+ 15 000 d'ici à 2030) ;
- la création de nouveaux statuts pour mieux organiser cette précarité avec :
  - ⋆ les CDI de mission scientifique pour mieux institutionnaliser les CDD longs sans perspective de titularisation ;
  - ⋆ les chaires de professeur junior pour recruter sur le tard, après de nombreuses années de précarité, et y ajouter une période d'essai de trois à six ans avec des objectifs à atteindre et sans liberté du sujet de recherche ;
  - ⋆ le statut de « post doctorat » impérativement soumis au sujet de recherche du projet sur appel d'offre qui le finance. Il faut noter au passage cette précision que ce « post doctorat » est justifié dans la loi comme fournissant *« une expérience professionnelle complémentaire au doctorat permettant* [...] l*a transition professionnelle vers des postes permanents »*, ce qui signifie que le doctorat n'est pas un diplôme suffisant pour obtenir de tels postes permanents. Cette précision va dans le sens contraire de celui d'une revalorisation du diplôme de doctorat qui est pourtant le diplôme d'État le plus élevé*.

* Voir, dans ce numéro, l'article de Florence Audier, Pauline Collet et Gilles Tabourdeau. Voir aussi le dossier « Bienvenue en doctorat » de la *VRS* d'automne 2020. Lien : https://sncs.fr/portfolio/bienvenue-en-doctorat/

5 Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES) : https://miniurl.be/r-3xpj

teur académique, que pour la diffusion des pratiques de la recherche dans les secteurs socio-économiques, culturels et de l'administration du pays.

Avec une ministre issue des rangs de l'université et des années de mobilisation de la communauté pour formuler des analyses et des propositions précises et cohérentes pour la recherche et l'enseignement supérieur (États généraux de la recherche en 2004, Assises de l'enseignement supérieur et de la recherche en 2012, Sessions plénières du Comité national en 2009, 2014 et 2019…) et avec des discours renouvelés sur l'objectif des 3 % du PIB et l'importance de la recherche pour le pays, certains ont pu penser que l'orientation politique allait changer. Hélas, il était bien plus rationnel d'en douter, étant donné la politique néo-libérale globale. Malheureusement, la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 (LPR[7]), ne fait que le confirmer.

Non seulement le gouvernement Macron n'aura fait que prolonger, pendant cinq ans, la politique appliquée au cours des quinze dernières années – baisse du nombre d'emplois de fonctionnaire de l'enseignement supérieur et de la recherche et augmentation de la précarité –, mais il l'a, de plus, gravée dans le marbre dans une programmation pour les dix prochaines années.

Une augmentation de plus de 67 % des départs en retraite est prévue lors du prochain quinquennat, dont + 119 % en sciences exactes*. Le taux de départ annuel devrait dépasser les 3 % d'ici la fin du prochain quinquennat.

* https://miniurl.be/r-3xpj

CE QUE NOUS VOULONS

Il est grand temps de rompre avec une politique favorisant la précarité et programmant le décrochage de la recherche française. Partant de la situation actuelle où moins de 0,8 % du PIB est consacré à la recherche publique, l'effort nécessaire représente une augmentation d'au moins un quart des budgets et des postes si l'on veut atteindre le taux d'effort de 1 % du PIB. Cette augmentation représente l'effort minimal pour être à la hauteur des besoins pour couvrir le front continu des connaissances dans tous les domaines. Choisir de ne pas faire cet effort revient à sacrifier des pans entiers de la science, avec des conséquences dramatiques pour l'ensemble des secteurs de la recherche scientifique, tant celle-ci se nourrit des interactions entre disciplines.

L'augmentation en question implique, par exemple, le recrutement de vingt mille chercheur·euses supplémentaires pour passer de 82 830 (estimation de l'OCDE pour 2019[8]) à plus de 100 000. Ces chiffres sont à comparer aux 114 512 chercheur·euses du secteur public en Allemagne. Cette augmentation d'un quart de l'effectif de recherche dans les établissements publics de recherche, dont une très large partie doit viser le recrutement de technicien·nes et d'ingénieur·es dont les effectifs ont le plus souffert ces dernières années (plus 1 200 postes perdus, rien qu'au CNRS, ces dix dernières années), est à compléter sur le volet de l'enseignement supérieur dont les effectifs n'ont pas suivi la saine croissance du nombre d'étudiantes et étudiants.

Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU estiment que l'effort de création de nouveaux emplois (en complément du renouvellement des départs) pour l'ensemble de l'enseignement supérieur et la recherche doit être de six mille postes par an pendant dix ans. Parmi ces soixante mille emplois titulaires supplémentaire sur dix ans, sept mille cinq cents sont nécessaires pour résorber les inégalités d'encadrement entre les établissements de l'enseignement supérieur. À ces postes de titulaires doivent s'ajouter un millier de contrats doctoraux supplémentaires tous les ans pendant les sept prochaines années pour allouer un contrat doctoral à tous les doctorant·es et former les futurs chercheur·euses, enseignant·es-chercheur·euses et ingénieur·es de recherche du public et du privé.

Ce plan pluriannuel de l'emploi scientifique représente une augmentation du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche d'au moins 7 800 millions d'euros (M€) à l'horizon 2030 et représente la moitié de l'effort budgétaire global que devrait faire la France pour permettre à ses universités et organismes de recherche de fonctionner correctement. Avec une telle programmation pluriannuelle, il serait non seulement possible de résorber rapidement la précarité qui mine actuellement le fonctionnement des établissements et la vie des personnels, mais aussi de relancer l'attrait pour les carrières scientifiques. En recrutant au plus vite il serait également possible d'anticiper plutôt que de subir l'enjeu lié aux départs massifs à la retraite qui pointent d'ici les cinq prochaines années, départs inhérents à la démographie et aux différentes réformes des retraites. Un plan de recrutement massif de titulaires est donc nécessaire afin de compenser ces départs en retraite, ce qui ne peut se faire qu'en investissant massivement – dès maintenant – dans la formation et l'amélioration des conditions de travail des chercheuses et des chercheurs de demain.

7 Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 : https://miniurl.be/r-3xpk

8 OECD (2021), Main Science and Technology Indicators, Volume 2021 Issue 1, OECD Publishing, Paris https://doi.org/10.1787/eea67efc-en.

Les rémunérations des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses

Les rémunérations de l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) sont particulièrement sous-valorisées, non seulement par rapport au niveau de rémunération à l'international, mais aussi – en France – par rapport aux catégories équivalentes de la fonction publique. Outre l'injustice que représente ce déclassement pour les personnels de l'ESR, cette sous-valorisation pose de réels problèmes d'attractivité des carrières scientifiques et met la recherche en danger.

Philippe Aubry
Secrétaire général-adjoint du SNESUP-FSU
Boris Gralak
Secrétaire général du SNCS-FSU

La faiblesse des rémunérations offertes aux métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) dans notre pays est, avec la politique de précarisation qui se développe depuis plus de dix ans, un élément central de la désaffection des jeunes pour les études doctorales et les carrières scientifiques. Comme pour tous les fonctionnaires, la perte de pouvoir d'achat du traitement indiciaire due à l'augmentation des cotisations pour la retraite et au gel persistant du point d'indice s'élève à plus de 13 % depuis 2010, et à plus de 6 % depuis 2017 (indice des prix à la consommation hors tabac). Le gouvernement n'entend pas changer le gel du point d'indice en 2022.

Par ailleurs, si l'exigence du diplôme de doctorat pour l'accès au corps des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses se traduit dans leurs grilles seulement par un indice initial plus élevé que celui des corps de catégorie A – c'est un minimum pour un recrutement maintenant, en moyenne, à 35 ans ! –, le gain s'estompe progressivement pour disparaitre en fin de carrière. La carrière des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses se déroulant sur deux corps, la pénurie de possibilités de promotions laisse de très nombreux·euses chargé·es de recherche et maître·esses de conférence dans l'impossibilité d'intégrer respectivement les corps des directeur·rices de recherche et des professeur·es des universités, bien qu'ils en assurent généralement les missions. En outre, les corps des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses sont restés à l'écart des revalorisations de carrières menées ces vingt dernières années dans les corps équivalents de catégorie A+ de la fonction publique. Enfin, la rémunération des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses pâtit de la comparaison avec celle des corps équivalents de catégorie A+ du fait du différentiel sur la part du salaire constituée par le régime indemnitaire (Tableau 1).

Le manque d'attractivité des métiers des carrières scientifiques et l'absence de reconnaissance du diplôme de doctorat par l'État employeur s'observe à travers le Tableau 2 présentant le dernier centile de rémunération de la fonction publique d'État. Ce sont les 1 % d'agents aux revenus d'activité les plus élevés, correspondant à 48 400 emplois, qui perçoivent un salaire mensuel net supérieur à 6 600€. On les trouve majoritairement dans le secteur

Corps	Chercheur·euses (catégorie A+)	Enseignant·es-chercheur·euses (catégorie A+)	Fonctionnaires catégorie A hors enseignant·es	Fonctionnaires catégorie A+ hors ESR
Taux des autres rémunérations	10%	13%	30,1%	68,7%

Tableau 1 – Part, dans le salaire total, des autres rémunérations que le traitement indiciaire.
Source : données DGRH MESRI et rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2021.

hospitalier. A l'inverse il y a très peu de fonctionnaires de l'ESR hors secteur santé (environ 570). Mais ce tableau montre surtout le fossé entre les salaires moyens des corps des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses (qui forment l'essentiel des corps concernés dans la première ligne) et les corps équivalents de catégorie A+ dans les autres ministères (corps d'inspection, d'ingénieurs, d'encadrement).

Le gouvernement avait prévu un volet pour améliorer l'attractivité des carrières dans la préparation de la loi de programmation de la recherche (LPR), mais cette injustice subie par les chercheur·euses et les enseignant·es-chercheur·euses a éclaté au grand jour avec le projet de loi[1] instituant un régime universel de retraite. En effet, parmi les vingt-deux cas-types analysés dans l'étude d'impact[2] du projet de loi sur les retraites, publiée le 24 janvier 2020, seuls les deux cas-types des chargé·es de recherche et des directeur·rices de recherche étaient systématiquement perdants, notamment en raison d'un régime indemnitaire quasi-inexistant (voir Tableau 1). Le gouvernement d'Édouard Philippe avait donc inscrit dans le projet de loi[1] instituant un régime universel de retraite du 24 janvier, que les chercheur·euses et les enseignant·es-chercheur·euses bénéficient, dans le cadre d'une loi de programmation, d'une *« revalorisation de leur rémunération leur assurant le versement d'une retraite d'un montant équivalent à celle perçue par les fonctionnaires appartenant à des corps comparables de la fonction publique de l'État »*.

CE QUE PRÉVOIT LA LPR ET LE PROTOCOLE SUR LES RÉMUNÉRATIONS ET LES CARRIÈRES

Le protocole relatif aux rémunérations et aux carrières dans l'ESR prévoit une revalorisation globale des salaires de la recherche publique qui représentera plus de 5 200 euros supplémentaires par an pour les chercheur·euses et les enseignant·es-chercheur·euses en 2027, soit de 420 à 450 euros brut supplémentaires par mois. Cette revalorisation des rémunérations représente 67,3 millions d'euros par an jusqu'en 2027, soit environ les trois quarts des 92 millions d'euros prévus par an jusqu'en 2027 pour la revalorisation des salaires de l'ensemble des personnels de l'ESR.

Chercheuses et chercheurs[3]

La Figure 1 montre la traduction de cette revalorisation chez les chercheur·euses (colonnes bleues) sur la période de 2020 à 2027 en supposant que cette revalorisation concerne le régime indemnitaire et que, de plus, le traitement indiciaire augmente comme l'inflation (hypothèse du gouvernement[4]). Ainsi, la rémunération moyenne brute mensuelle d'un·e chercheur·euse[5] passerait de 4 338 euros en 2020 à 5 352 euros en 2027, dont 532 euros d'augmentation du traitement indemnitaire et 482 euros d'augmentation du traitement indiciaire (promotions, revalorisation des grilles, augmentation du point d'indice). Cette augmentation représenterait une hausse moyenne du pouvoir d'achat de 532 euros brut par mois en sept ans et correspondrait exactement à l'hypothèse intermédiaire de la hausse de 1,3 % de la productivité[6]. La revalorisation des rémunérations des

Corps	Salaire net moyen (€)	Part de l'effectif dont la rémunération est supérieure à 6 600€ (en %)	Part parmi les agents dont la rémunération est supérieure à 6600€ (en %)
Enseignement supérieur, recherche et assimilés (hors hospitalo-univ.)	3864*	0,9	1,2
Inspection, contrôle et expertise	5841	30,3	7,9
Ingénieurs et cadres de l'aviation civile	6424	51,8	6,3
Encadrement supérieur de la FPE (corps ENA, ingénieurs A+...)	5831	31,8	5,1
Praticiens hospitaliers	5790	33,8	46,4

* Du fait de la grande diversité entre établissements des différentiels sur la part du salaire constituée par le régime indemnitaire, les salaires moyens sont très variables selon l'organisme d'appartenance. À titre d'exemple, les chercheur·es du CNRS perçoivent des salaires bruts moyens de 4 338 euros.

Tableau 2 - Salaires nets moyens en 2019 des corps de catégorie A+ de la fonction publique.
Source : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2021.

1 Projet de loi instituant un système universel de retraite déposé le 24 janvier 2020. https://miniurl.be/r-3y4d

2 Étude d'impact du projet de loi instituant un système universel de retraite, 24 janvier 2020. https://miniurl.be/r-3y4e

3 Dossier du SNCS-FSU d'avril 2020 : De quels moyens a besoin la recherche publique pour remplir ses missions : les propositions du SNCS-FSU. https://miniurl.be/r-3y4g

4 *« La rémunération des fonctionnaires repose sur une augmentation des traitements indiciaires selon l'inflation ainsi que de la part des primes dans la rémunération de 0,23 point par an, soit la tendance moyenne entre 1989 et 2014 pour les fonctionnaires civils. »* Étude d'impact[2] du projet de loi instituant un système universel de retraite, 24 janvier 2020, page 157.

5 *Bilan social 2018 du CNRS* : la rémunération brute moyenne d'un chercheur est de 4338 euros par mois en 2018.

6 Rapport du COR de novembre 2019 - *Perspectives des retraites en France à l'horizon 2030*. Scénarios DG Trésor pour les hypothèses COR 2019 : l'hypothèse prudente de croissance du PIB est de 1,2 % en 2020 puis de 1,4 % à partir de 2021 jusqu'en 2030 ; l'hypothèse d'inflation est de 1,3 % en 2020 et en 2021, 1,6 % en 2022 puis 1,75 % à partir de 2023 jusqu'en 2030. L'hypothèse intermédiaire de la progression annuelle du salaire moyen est de 1,3 % hors inflation et correspond à la croissance de la productivité horaire sur la période 1990-2018.

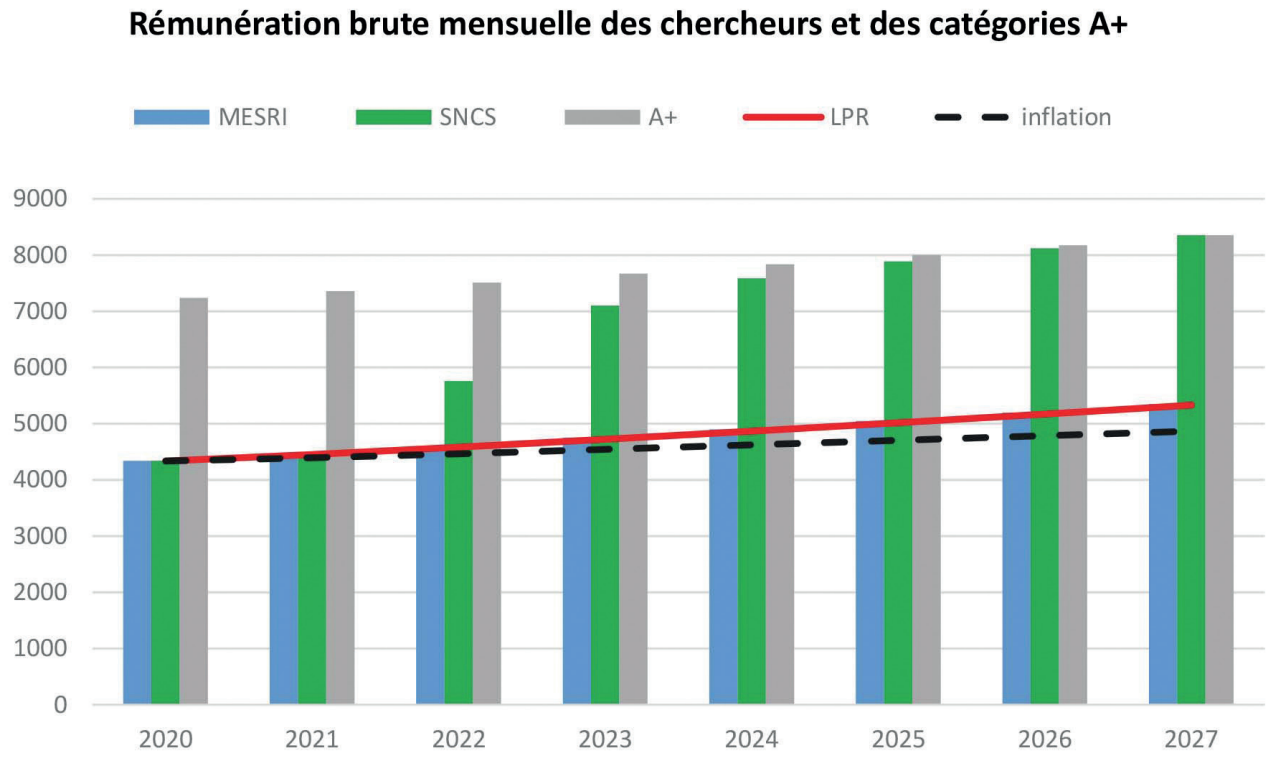


Figure 1 - Programmation de la rémunération brute mensuelle (en €) des chercheur·euses de 2020 (chiffre 2018 du CNRS[5]) à 2027 : la revalorisation prévue dans la LPR est représentée par les colonnes bleues ; la rémunération moyenne des catégories A+ de la fonction publique est représentée par les colonnes grises ; la demande minimale du SNCS-FSU est représentée par les colonnes vertes. La courbe noire en pointillés représente l'inflation[6] et la courbe rouge représente une progression de la rémunération des chercheur·euses au même rythme que celle du salaire horaire d'après les hypothèses[4] du gouvernement dans l'étude d'impact du projet de loi sur les retraites.

chercheur·euses programmée par le protocole correspond donc exactement à la projection intermédiaire de la progression du salaire horaire, qui est représentée par la courbe en rouge sur la Figure 1. Cette revalorisation n'est que la progression moyenne anticipée des salaires à l'échelle nationale : elle ne constitue en rien un rattrapage et n'apporte donc aucune réponse à la problématique du déclassement des rémunérations et au manque d'attractivité du métier de chercheur·euse.

La Figure 1 montre également la rémunération mensuelle brute moyenne des corps de catégorie A+ de la fonction publique des ministères autres que celui de l'ESR (colonnes grises). La rémunération moyenne de ces 23 000 fonctionnaires s'élevait, en 2017, à 7 239 euros brut par mois[5], c'est-à-dire supérieure de 2 900 euros brut par mois à celle des chercheur·euses. En appliquant les hypothèses du gouvernement sur la progression de la rémunération des fonctionnaires[4], la rémunération moyenne des autres catégories A+ passerait de 7 239 en 2020 à 8 353 euros brut par mois en 2027 (Figure 1), dont 525 euros d'augmentation du traitement indiciaire et 588 euros d'augmentation du traitement indemnitaire. Cette augmentation attendue du traitement indemnitaire, correspondant à la hausse annuelle moyenne de 0,23 % de la part des primes observée sur la période 1989-2014, serait donc équivalente à celle, soit-disant inédite, des chercheur·euses. Cette simulation montre également que la différence de traitement entre les chercheur·euses et les autres catégories A+ de la fonction publique augmenterait encore, passant de 2 900 euros brut par mois en 2020 à 3 000 euros en 2027. En maintenant – ou pire en aggravant – la différence de traitement entre les chercheur·euses et les autres catégories A+, il est évident que le gouvernement ne veut pas tenir l'engagement qu'il avait inscrit dans le projet de loi sur les retraites[1].

Enseignant·es-chercheur·euses

Le dispositif de *« repyramidage »* de la LPR destiné à augmenter le taux des professeur·es des universités (PU) au sein de la population des enseignant·es-chercheur·euses (EC) devrait, selon la ministre Frédérique Vidal, être porté à 40 %. Ce taux stagne depuis longtemps et s'établit actuellement à environ 31 % avec 15 000 PU pour 48 000 EC. Même sous l'hypothèse d'un effectif global d'EC constant, il faudrait

plus de quatre mille promotions de maître·esses de conférence (MC) vers le corps des PU pour atteindre l'objectif affiché. La LPR n'en a prévu que 2 000 ! Par ailleurs, le mécanisme lui-même est insatisfaisant. La répartition par établissement des transformations de postes s'opère de manière opaque, le choix des disciplines concernées localement revient au chef d'établissement, tout comme la décision de l'inscription sur liste d'aptitude après des avis seulement consultatifs du Conseil académique restreint d'une part et du Conseil national des universités (CNU) d'autre part.

L'analyse chiffrée, qui vient d'être esquissée, témoigne de ce que les dispositions de la LPR sont très insuffisantes pour rattraper la sous-valorisation des rémunérations et compenser les effets délétères de la désindexation des salaires sur les prix comme du tassement des grilles indiciaires des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses et pour relancer l'attractivité. De plus, la revalorisation se fait principalement sous forme indemnitaire, dont une grande part reste individualisée, au lieu d'agir sur la structuration des grilles indiciaires, vecteur normal de la reconnaissance des qualifications et des missions de chaque corps. Cette politique compromet la transparence et la cohérence du système de rémunération de la fonction publique, tout comme le financement de la protection sociale.

CE QUE NOUS VOULONS[7]

Pour que les chercheur·euses et les enseignant·es-chercheur·euses puissent percevoir une *« retraite d'un montant équivalent à celle perçue par les fonctionnaires appartenant à des corps comparables de la fonction publique de l'Etat »*, il est nécessaire que leur rémunération brute soit du même montant. C'est pourquoi le SNCS-FSU demande un rattrapage rapide des rémunérations des chercheur·euses, avec une première augmentation de 15 000€ brut dès 2022 – un montant équivalent à l'indemnité perçue par les lauréats de projets du Conseil européen de la recherche (ERC[7]) – et une deuxième du même montant en 2023. Après cette augmentation moyenne de 2 500 euros brut par mois en 2023, le rattrapage devra être poursuivi pour que la rémunération moyenne des chercheur·euses soit au moins égale à celle des autres catégories A+ de la fonction publique en 2027 (Figure 1). Ce rattrapage minimum demandé par le SNCS-FSU est indispensable pour mettre fin au déclassement des rémunérations et au manque d'attractivité des métiers de la recherche, mais aussi pour assurer un niveau de retraite équivalent aux autres catégories A+.

Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU ont toujours revendiqué que la totalité de la rémunération des personnels soit constituée d'un traitement indiciaire et que lorsque la rémunération comporte un régime indemnitaire, celui-ci doit être sans part variable. C'est pourquoi ils revendiquent l'intégration des primes statutaires dans les grilles indiciaires et leur égalité pour l'ensemble des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses.

Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU rappellent que plusieurs facteurs justifieraient que la rémunération moyenne et le traitement indiciaire des chercheur·euses soient supérieurs à ceux des autres catégories A+ de la fonction publique. Le principal facteur est que l'accès aux corps des chercheur·euses et des enseignant·es chercheur·euses exige le plus haut niveau de diplôme, le doctorat, et que celui-ci doit enfin être reconnu, notamment par l'État, dans la fonction publique. Le deuxième facteur est l'entrée tardive dans ces corps, après une expérience professionnelle déjà importante, avec un âge de recrutement moyen pour les chercheur·euses de 34 ans[8] (l'âge moyen du corps des chercheur·euses était de 48,5 ans au CNRS[5] en 2018). C'est pourquoi le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU revendiquent des grilles indiciaires des corps des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses avec un 1er échelon à au moins deux fois le Smic, en visant les indices sommitaux respectifs du Tableau 3. Quant aux rémunérations des contractuel·les, elles devaient être calquées sur les grilles indiciaires des corps de titulaires.

Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU revendiquent que tou·tes les chargé·es de recherche et maître·esses de conférence accèdent, sauf exception, aux corps des directeur·rices de recherche et professeur·es des universités. Pour les enseignant·es-chercheur·euses, où le retard est particulièrement important, le taux de 40 % de PU

Corps	Chargé·es de recherche et maître·esses de conférence	Directeur·rices de recherche et professeur·es des universités
1ère classe / classe normale	Hors échelle B	Hors échelle E
Hors-classe	Hors échelle D	
Classe exceptionnelle		Hors échelle F

Tableau 3 - Indices sommitaux revendiqués.

7 https://www.horizon-europe.gouv.fr/erc

8 Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2019 (page 528). https://miniurl.be/r-3y4j

parmi les EC avait déjà fait l'objet d'un engagement du ministère signé en… mars 1989. Depuis, le SNESUP-FSU a régulièrement demandé sa concrétisation à travers l'instauration d'un contingent spécifique national de transformations de postes de MC en PU, mais dans un mécanisme alternatif de liste d'aptitude décidée au niveau national où le CNU aurait naturellement un rôle à jouer. Un tel dispositif aurait l'avantage de limiter les profils « à moustache » et les conflits d'intérêts. Il permettrait aussi de pouvoir mener une politique volontariste en termes d'égalité femmes-hommes. Il faut, par ailleurs, des mesures en faveur de l'intégration dans le corps des MC pour les enseignant·es exerçant dans le supérieur qui sont docteurs et qualifié·es aux fonctions de MC, en raison du peu d'utilisation, par les établissements, de la voie de recrutement réservée.

Le passage d'un grade à l'autre au sein des corps des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses s'apparente toujours à une course d'obstacles, principalement pour deux raisons. La première est que le ministère refuse de concrétiser, par des mesures, le principe inscrit dans le protocole PPCR[9] de 2016 et mis en œuvre dans le reste de la fonction publique, à savoir que, sauf situation particulière, tous les fonctionnaires accèdent au deuxième grade de leur corps. Deuxièmement, certains établissements de l'ESR, afin de réduire leur masse salariale, n'attribuent pas tout le contingent de promotions qui leur est signifié. Nos organisations demandent le respect de ces contingents et la mise en place dans la procédure d'avancement au deuxième grade de chaque corps des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses d'un mécanisme qui leur permet, après quelques années dans le dernier échelon de la classe normale, d'être promu·es à la hors-classe dès lors que leur valeur professionnelle n'est pas mise en cause.

La revalorisation des rémunérations demandée par le SNCS-FSU pour les chercheur·euses (Figure 1) permettrait de garantir un rattrapage rapide dès 2023 et une rémunération équivalente à celle des corps équivalents de la fonction publique (catégories A+) à partir de 2027. En appliquant la même revalorisation aux enseignant·es-chercheur·euses, et en supposant que cette revalorisation des chercheur·euses et des enseignant·es-chercheur·euses représente les deux tiers de l'enveloppe totale nécessaire pour l'ensemble des personnels de l'ESR, le rattrapage des rémunérations dans l'ESR nécessiterait un budget annuel supplémentaire de 1,66 milliard d'euros en 2022, de 3,31 milliards d'euros en 2023 et de 4,7 milliards d'euros en 2027, soit plus de sept fois les 644 millions d'euros prévus dans le protocole sur les rémunérations et les carrières pour 2027. Un tel rattrapage des rémunérations concernant l'ensemble des personnels de l'ESR demande un plan pluriannuel, couvrant à la fois la recherche et l'enseignement supérieur, et actant une augmentation du budget de l'ESR atteignant 2 % du PIB pour le service public de l'enseignement supérieur et 1 % du PIB pour la recherche publique.

9 Parcours professionnels carrières et rémunérations.



Doctorat après le quinquennat Macron, quel bilan, quels enjeux ?

Le nombre d'inscriptions en doctorat baisse. La loi de programmation de la recherche renforce la situation de précarité actuelle. En proposant des perspectives attractives d'emploi et de carrière, en valorisant la thèse dans toutes les activités, il faut donner un signal fort aux étudiant·es.

Florence Audier
Statistiques, Analyse et Modélisation Multidisciplinaire (SAMM), Université Panthéon-Sorbonne
Pauline Collet
Université Toulouse Jean Jaurès, Membre de la CAN du SNESUP-FSU
Gilles Tabourdeau
Université de Poitiers, Membre de la CAN du SNESUP-FSU

Avec la transformation amorcée de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR), la question des conditions d'entrée dans les métiers d'enseignant·e-chercheur·ses et de chercheur·ses est au cœur du débat sur le modèle de service public que le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU souhaitent défendre. Par extension, c'est aussi le cas du doctorat, seule voie d'accès pour ces métiers, même si le doctorat conduit évidemment à de multiples autres débouchés.

Le nombre de doctorats délivrés par nos universités depuis une dizaine d'années est resté, par-delà des fluctuations, relativement stable oscillant, selon les années, entre 13 400 et 14 600. Pourquoi faudrait-il donc s'alarmer ?

Tout d'abord, pour un grand pays comme la France, ce nombre apparaît relativement faible. C'est pourquoi, en 2015, la proposition 4 du rapport *« Pour une société apprenante – Propositions pour une stratégie nationale de l'enseignement supérieur*[1] *»* donnait pour cible la formation de 20 000 doctorant·es par an d'ici 2025. Pour développer l'emploi scientifique dans les secteurs économique et administratif, une mesure centrale y était préconisée : le conditionnement de l'octroi du crédit d'impôt recherche (CIR) à l'embauche de nouveaux docteurs, ainsi que la création de voies d'accès réservées aux concours de la Fonction publique pour les titulaires du doctorat. En 2017, *Le livre blanc de l'enseignement supérieur et la recherche*[2] reprenait l'objectif de 20 000 docteur·es par an.

Pendant ces mêmes dix dernières années, le manque d'attractivité du doctorat s'est révélé avec l'augmentation régulière et rapide du nombre global d'étudiantes et d'étudiants en master et dans les autres cursus bac+5. Plus inquiétant encore, la relève est tout sauf assurée, comme en témoigne la chute du nombre de doctorant·es et la rétractation continue des premières inscriptions en thèse. La baisse des recrutements statutaires dans l'ESR et donc, de fait, la baisse des débouchés du doctorat diminuent l'attractivité de ce diplôme et diminueront à terme les inscriptions et donc le vivier de docteur·es, ce qui permettra de légitimer la baisse des postes statutaires déjà engagée et le modèle de service public de l'ESR.

Il y a donc un enjeu à faire du doctorat, de ses conditions de réalisation et de ses débouchés un sujet politique du débat de la présidentielle 2022 car il conditionne en partie le modèle de l'ESR à venir : continuerons-nous d'avoir un service public d'excellence où l'en-



VRS n° 423, hiver 2020 « Bienvenue en doctorat ». https://miniurl.be/r-3xqc

1 Stratégie nationale de l'enseignement supérieur (STRANES) : https://miniurl.be/r-3xpu

2 *Livre blanc de l'ESR* : https://miniurl.be/r-3xpv

Bienvenue en France



VRS n° 416, printemps 2019, « Etudiant·e·s extra-européen·ne·s : bienvenue en France ? https://miniurl.be/r-3f3w

Le 19 novembre 2018, le premier ministre annonce le plan « Bienvenue en France » qui prévoit une très forte hausse des frais d'inscription pour les étudiant·es extra-communautaires : 2 770 € par an pour le niveau « Licence » et 3 770 € par an pour le niveau « Master ». Les doctorant·es devaient initialement subir également une importante hausse des droits d'inscription, mais la forte mobilisation de la communauté universitaire a permis de les écarter du dispositif. Si une majorité d'universités refuse toujours d'appliquer cette hausse – ce qui permet d'atténuer les difficultés financières des étudiant·es concerné·es – de plus en plus s'y résolvent, bloquant potentiellement l'accès à l'enseignement supérieur à des milliers d'étudiants.

seignement et la recherche dans chaque discipline seront préservés ou bien verrons-nous se mettre en place un espace concurrentiel où seule la rentabilité des fruits de la recherche conditionnera un financement sous contrat ?

Alors qu'on note une perte d'attractivité du doctorat en France (voir la figure montrant la chute des primo inscriptions en doctorat, sauf en biologie, médecine et santé[3]), nous ne pouvons que déplorer que ce sujet soit encore très peu abordé. Si, en 2017, le candidat Emmanuel Macron promettait, dans son programme[4], de *« faire de la recherche une priorité nationale »*, cinq ans après les résultats ne sont pas bons et la situation des doctorant·es a même connu une détérioration suite à des réformes très éloignées des véritables besoins.

3 Voir le dossier « Bienvenue en doctorat » de la *VRS* d'automne 2020. https://sncs.fr/portfolio/bienvenue-en-doctorat/

4 https://miniurl.be/r-3xpw

CE QUE LA LPR FAIT AU DOCTORAT

La loi de programmation de la recherche[5] pour les années 2021 à 2030 (LPR), qui constitue la réforme majeure du quinquennat concernant la recherche, a inévitablement impacté les doctorant·es et docteur·es. Passée en force avec la crise du Covid-19, cette loi renforce la précarisation des personnels de l'ESR en remettant en cause le statut de fonctionnaire et en créant de nouveaux – et toujours plus – précaires : chaires de professeurs juniors, contrats de pré-titularisation conditionnelle, « CDI » de mission scientifique, recrutement désormais possible d'enseignant·es-chercheur·es sans passer par la qualification par le Conseil national des universités (CNU)… La loi favorise également le financement de la recherche par appels à projets au détriment d'un financement pérenne, renforçant ainsi la concurrence et les inégalités entre secteurs, disciplines, universités… ce qui déstabilise encore davantage l'insertion professionnelle des jeunes chercheur·ses.

Pour les doctorant·es, cette loi ne fait que renforcer la situation de précarité actuelle et retarde l'arrivée dans un emploi stable, si tant est que cette arrivée puisse se faire. Dès lors, elle n'est pas de nature à relancer l'attractivité de la thèse (forte précarité, manque de contrats financés, carences dans le suivi et l'accompagnement des doctorant·es pendant la

5 Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur.

Reconnaissance du doctorat

La valeur du doctorat en France est encore insuffisamment reconnue à l'échelle de la société et sur le marché du travail extra-académique. La valeur ajoutée et la spécificité du doctorat, comme formation à la recherche par la recherche, restent souvent mal comprises alors que les diplômes des grandes écoles (et notamment ceux des écoles d'ingénieurs) sont perçus comme facilitant l'intégration dans le monde du travail. Des actions se sont développées pour favoriser la reconnaissance des compétences transversales des docteurs et leur insertion professionnelle dans des domaines autres que la recherche et l'enseignement publics – l'ajout du doctorat, en 2019, au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) allant dans ce sens. Mais la mise en œuvre concrète de cette reconnaissance nécessite toutefois encore convictions et négociations, y compris dans la fonction publique « extra académique » où, comme dans les entreprises, le diplôme de doctorat est encore bien souvent considéré *de facto* comme équivalent à celui de master.

Crise sanitaire

La pandémie de Covid-19 a durement frappé l'ensemble de la communauté universitaire, dont les doctorant·es, déjà confronté·es à une précarité importante. Certain·es n'ont pas pu se rendre sur leur terrain, perdant ainsi des mois de recherche précieux ; d'autres ont perdu leur emploi, notamment les non-financé·es vivant déjà dans une grande précarité, et beaucoup se sont retrouvé·es complètement isolé·es pendant les mois de confinement qui ont pu entraîner des troubles importants en termes de santé mentale. Face à la crise, les mesures prises par le gouvernement ont été insuffisantes : aucune aide financière, notamment pour les doctorant·es non-financé·es, contraint·es de rejoindre les files d'attente devant les banques alimentaires. Quant aux prolongations des contrats doctoraux, post-doctoraux ou ATER (attaché temporaire à l'enseignement et la recherche), le ministère de l'ESR a beaucoup communiqué sur le sujet* : mais dans la réalité, beaucoup d'universités attendent les financements et aucune décision claire au niveau national n'a permis de prolonger l'ensemble de ces contrats et d'informer correctement l'ensemble des jeunes concerné·es et leurs encadrant·es. Ainsi, de nombreuses demandes de prolongation n'ont pas été encouragées voire, dans certains cas, découragées. Malgré les besoins, certains contrats n'auront pas été prolongés, ou bien ne l'auront pas été pour une durée suffisante, obligeant les jeunes chercheur·ses à se réinscrire dans une situation de précarité toujours plus importante.

* https://miniurl.be/r-3xpx

thèse et après, recherche sous-financée et *via* des appels à projets renforçant les inégalités entre les équipes de recherche…).

Même sur les quelques points positifs de cette loi (mensualisation des vacataires, hausse prévue de 30 % de la rémunération des contrats doctoraux…), les promesses se font attendre avec, par exemple, l'absence de programmation pluriannuelle de la revalorisation promise des contrats doctoraux, le report de l'échéance de cette mesure de 2023 à 2025 et l'exclusion de tous les contrats signés avant septembre 2021. Ces mesures ne font donc qu'aggraver les inégalités déjà existantes.

LE DOCTORAT AUJOURD'HUI ET DEMAIN

La France comptait en 2019-2020, dans ses unités de recherche, 70 300 doctorant·es alors qu'ils étaient plus de 81 200 en 2009-2010. La chute globale et continue du nombre de doctorant·es inscrit·es dans nos universités depuis une dizaine d'années touche principalement les sciences de la société (SS) et, dans une moindre mesure, les sciences humaines et humanités (SHH) : les premières ne rassemblent plus que 18,4 % des doctorant·es contre 21,8 % dix ans plus tôt ; les SHH, beaucoup plus nombreuses, passent de 30,9 % à 28,6 % de l'ensemble des doctorant·es. En sciences dites exactes et leurs applications, les effectifs de doctorant·es semblent beaucoup plus stables, ils sont même en légère expansion en biologie, en médecine et en santé. Il en résulte, dans ce contexte général de rétraction de l'attractivité du doctorat, un net changement dans le poids relatif des disciplines : les sciences « dures » sont passées de 47 % à 53 % des thèses préparées, tandis que les sciences humaines et sociales (SHS), qui regroupaient 53 % des thésarde·s en 2009-2010, tombent actuellement à 47 %.

De plus, on reste dans une grande incertitude quant à l'achèvement des thèses commencées malgré les efforts déployés au sein des unités de recherche par les enseignant·es-chercheur·euses et les chercheur·euses du CNRS et des autres organismes de recherche, qui portent la continuité et la dynamique des recherches dans leur laboratoire et assument une très grande part de l'encadrement et de la formation des futur·es docteur·es.

Ainsi, en 2020, les universités françaises ont délivré un peu moins de 14 000 doctorats… alors que le pays comptait, quatre ou cinq ans plus tôt, autour de 18 000-19 000 nouvelles inscriptions en thèse[6]. A titre d'exemple, si on fait l'hypothèse d'une durée moyenne de préparation de la thèse entre quatre et cinq années universitaires, ce sont, selon les années, entre 3 300 et 4 500 doctorant·es qui n'achèvent pas leur thèse. Sauf changement spectaculaire, la chute des néo-inscriptions (voir figure) devrait entraîner, à terme, une accélération de la chute du nombre de doctorats délivrés, surtout en SHS. En effet, le différentiel entre le nombre d'inscriptions en thèse et le nombre de doctorats délivrés quatre ou cinq ans après, s'il a tendance à s'accroître en sciences exactes, reste toutefois limité et très inférieur à ce qui s'observe en SHS. Par exemple, en SHS, 4 486 doctorats ont été délivrés en 2019, qui correspondent « en moyenne » à des entrées en thèse en 2014 ou 2015, lesquelles s'établissaient environ à 7 400… Si les abandons perdurent avec la même ampleur, le nombre de docteur·es à venir pourrait chuter fortement.

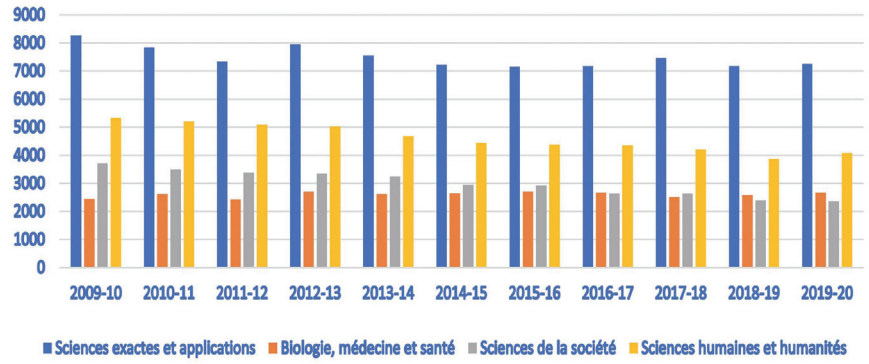
Bien sûr, cela dépendra aussi de l'attractivité future du doctorat

6 Selon l'enquête du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), 41 % des thèses sont achevées en moins de 40 mois, 34 % en 40 à 52 mois, 15 % en 52 à 72 mois et 10 % en 6 ans ou plus (voir *Les doctorants et les docteurs, Repères et références statistiques,* 2021, p. 153).
https://miniurl.be/r-3xrs

Le temps prescrit pour faire une thèse est de trois ans, la règle européenne étant le « 3-5-8 », c'est à dire licence en trois ans, master en cinq ans, doctorat en huit ans.

	LICENCE	MASTER	DOCTORAT	ENSEMBLE
Droit / Sciences politiques	62,0	35,2	2,9	100
Économie / Administration économique et sociale	71,7	27,1	1,2	100
Arts / Lettres / Langues / SHS	66,0	30,7	3,3	100
Sciences	64,7	28,6	6,7	100
Sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps)	89,5	9,5	0,9	100

Répartition des étudiant·es inscrit·es dans une université française selon la discipline (en %).
Source : Repères et références statistiques. Enseignement - Formation - Recherche 2021.



Évolution, en dix ans, du nombre de premières inscriptions en doctorat selon les disciplines
Source : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche. https://miniurl.be/r-3xrs

vis-à-vis des étudiant·es suivant un cursus universitaire et « extra-universitaire » en France : on sait peu que seuls 42 % des nouveaux entrant·es en doctorat étaient inscrit·es dans une université française l'année précédant le début de leur thèse, et 36 % seulement étaient en master[7]. Cette question de l'attractivité est fondamentale si on songe, qu'actuellement, seuls 3,7 % des étudiant·es inscrit·es dans une « discipline générale » (*i.e.* hors santé) dans une de nos universités sont dans un cursus doctoral (6,7 % en sciences, 1,2 % en économie).

L'avenir dépendra aussi très largement de l'attractivité vis-à-vis des étudiant·es étranger·es. Car, si ceux et celles-ci représentent actuellement autour de 40 % des doctorant·es (la France serait encore au troisième rang des pays d'accueil), là aussi les effectifs tendent à diminuer non seulement parce que les durées de thèses sont plus courtes (point positif), mais aussi en raison de la diminution des primo-inscriptions, les étudiant·es étranger·ères semblant préférer d'autres destinations.

Et bien sûr, cela dépendra de la disponibilité des financements et de leurs niveaux : actuellement, 73,8 % des doctorant·es seraient financé·es – par un contrat doctoral, par une convention industrielle de formation par la recherche ou CIFRE (9,8 %) ou par une bourse –, 16,8 % seraient des salarié·es (dont de nombreu·ses enseignant·es du secondaire) et 9,5 % resteraient sans rémunération connue.

7 Le fait que les doctorant·es de l'année précédant l'entrée en thèse ne sortent pas en majorité d'un master universitaire effectué en France vient de l'arrivée en thèse de nombreux étrangers et de diplômés d'écoles d'ingénieurs (et autres écoles) sans master du fait des équivalences ; accessoirement, il y aussi des reprises de thèse après interruption de cursus.

CE QUE NOUS VOULONS

Après cinq ans de présidence Macron, il reste urgent d'obtenir des engagements capables de renforcer le service public de l'ESR et de sécuriser le parcours des doctorant·es. Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU demandent la création d'un millier de contrats doctoraux supplémentaires tous les ans pendant les sept prochaines années pour allouer un contrat doctoral à tous les doctorant·es et former les futur·es chercheur·euses, enseignant·es-chercheur·euses et ingénieur·es de recherche du public et du privé.

En attendant que tous les doctorant·es puissent bénéficier d'un contrat doctoral, afin de lutter contre les contrats actuels inadéquats ou qui précarisent, le SNCS-FSU et les SNESUP-FSU demandent :

- que tou·tes les doctorant·es bénéficient de l'accès à un statut protecteur ;
- une réglementation nationale négociée au lieu de simples chartes locales ;
- la mise en œuvre des annonces de revalorisation progressive des contrats à 2 300€ bruts entre 2021 et 2023 pour l'ensemble des doctorant·es inscrit·es, et non pour les seul·es néorecruté·es ;
- la revalorisation des salaires des emplois contractuels occupés par des jeunes chercheur·euses ;
- une augmentation des dispositifs transitoires réglementés nationalement (ATER, postdocs) pour les jeunes docteur·es dans l'attente d'un recrutement statutaire ;
- l'accès à l'indemnité de résidence pour les doctorant.es contractuel.les.

Le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU poursuivent également leur réflexion et leur action autour de l'après-thèse, notamment en continuant de porter la reconnaissance effective du doctorat dans la fonction publique comme dans le secteur privé – qui a tant besoin de docteurs ! – ainsi que la nécessaire création de postes statutaires au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le pilotage de la recherche par les appels à projets

L'appel à projets est désormais une pratique éprouvée de pilotage de la recherche, qui s'aggrave avec la loi de programmation de la recherche et les perspectives d'une Agence nationale de la recherche omnipotente. Il s'agit de s'y opposer résolument pour revenir à un financement de la recherche principalement par dotations annuelles, permettant aux établissements de la recherche publique de mener leur propre politique de recherche et financer les programmes de recherche de leurs laboratoires.

Peggy Cenac-Guesdon
Maîtresse de conférence à l'Institut de mathématiques de Bourgogne de l'Université de Bourgogne
Membre du SNESP-FSU
Claude Mirodatos
Directeur de recherche émérite CNRS à l'Institut de recherches sur la catalyse et l'environnement de Lyon (IRCELYON)
Membre du bureau national du SNCS-FSU[1]

Les premiers acteurs légitimes pour effectuer des choix scientifiques et techniques concernant la recherche académique publique (organismes de recherche et universités) sont les chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses elles·eux-mêmes, en raison de leur aptitude à maîtriser les outils et les problématiques de la recherche, à en exploiter les résultats et à les faire connaître à la communauté scientifique mondiale. Or, l'analyse de l'évolution des modes de financement de la recherche publique lors de cette dernière décennie révèle des stratégies politiques et économiques du « pilotage » mises en œuvre par les gouvernements successifs, à rebours de la liberté de recherche académique revendiquée au cœur des laboratoires. Face aux perspectives aggravées de la mise en œuvre de la loi de programmation de la recherche (LPR), l'analyse qui suit souligne les « performances et nuisances » des outils privilégiés de ce pilotage, comme les appels à projets (AAP), qui tendent à devenir la pratique dominante, voire obsessionnelle, des dirigeant·es de la recherche et des politiques.

BILAN ET ÉVOLUTION LORS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE

• **Aggravation progressive du pilotage de la recherche par ses modes de financements (AAP nationaux et internationaux).** Les diverses structures publiques et/ou privées qui gèrent les appels à projets nationaux (l'ANR est la principale organisation nationale) ou internationaux (série récurrente des Programmes-cadre pour la recherche et le développement technologique (PCRDT) de la Commission européenne – nous en sommes au septième) ont montré leur intérêt pour dynamiser certaines problématiques ainsi que leurs limites, tout en induisant des processus de sélection qui s'apparentent à un mécanisme de marché : l'offre de travail des équipes de recherche doit rencontrer la triple demande économique, sociale et politique. A ce titre, de nombreux projets de recherche non labellisés par les AAP – comme ceux portant sur les coronavirus, menés avant la pandémie[2], par exemple – n'ont ainsi pu émerger du fait du processus de sélection par cette triple demande. En revanche, des recherches plus en ligne avec des axes privilégiés par ces divers AAP et correspondant à des demandes politiques, industrielles ou sociales immédiates ont souvent retenu l'attention des évaluateurs. Ainsi, un certain conformisme ou suivisme de tendances, relevant souvent plus de l'innovation que de recherches exploratoires, s'avère être la tactique la plus efficace pour survivre financièrement dans un monde de la recherche publique gouverné par les AAP.

Ce constat alarmant rejoint pleinement l'avis du comité d'éthique du CNRS (COMETS) de 2018[3] qui souligne l'importance stratégique de la recherche fondamentale et rappelle le principe de base essentiel du libre choix des sujets de recherche par les chercheurs eux-mêmes.

Les AAP génèrent un gaspillage de temps énorme, en mobilisant du temps de travail supplémentaire

1 peggy.cenac@u-bourgogne.fr
claude.mirodatos@ircelyon.univ-lyon1.fr

2 Voir les dossiers des *VRS* 420-421 et 425 :
L'enseignement supérieur et la recherche au temps du coronavirus (lien : https://miniurl.be/r-3nvz)
Vaccins et vaccinations anti-Covid : entre science, business et politique (lien : https://miniurl.be/r-3w5d)

3 Avis du COMETS : « Libertés et responsabilités dans la recherche académique ».
https://miniurl.be/r-3xzo

« Au maximum un tiers de la recherche des laboratoires est exercée de façon indépendante des AAP. Cette très faible proportion de recherche indépendante des AAP est très éloignée des 80 % de financement par dotations mis en avant par le MESRI et les directions d'établissement. Ceci explique que les personnels des établissements de la recherche publique, qui vivent cette situation au quotidien dans les laboratoires, aspirent à rétablir un équilibre entre financement par dotation et financement par AAP du fonctionnement des laboratoires : à l'occasion de la consultation citoyenne organisée par la Commission d'évaluation et de contrôle de l'Assemblée nationale, la communauté scientifique a exprimé, à une très large majorité de 75 %, 'qu'il faut accorder une priorité au financement récurrent' *contre seulement 2 %* 'qu'il faut accorder une priorité au financement sur projet'*. »*

*Tiré du texte « Financement de la recherche publique par appels à projets : analyse et recommandations du CNESER, juin 2019. https://miniurl.be/r-3xzs

pour la préparation des dossiers, pour l'évaluation, pour la sélection, le suivi administratif… Au-delà de ce coût, la déstructuration de l'organisation du travail, le stress et les souffrances qu'ils impliquent ont à la fois un coût humain et financier dont on n'appréhende pas suffisamment l'ampleur. La course aux financements par AAP compétitifs dans les universités et organismes de recherche tend aussi à générer une compétition entre collègues au détriment des collectifs de travail. En effet, le taux de réussite aux appels de l'ANR et des PCRDT étant ridiculement faible (et le restera malgré les annonces/promesses de la LPR), nombre de collègues se sentent en situation d'échec et en conçoivent de véritables frustrations.

Ainsi convient-il de revendiquer *a minima* un rééquilibrage entre les dotations récurrentes et structurantes en vue de restaurer la liberté et le bien-être intellectuel des acteurs de la recherche.

• **Intensification des contraintes thématiques pour « rentabiliser » la recherche, c'est-à-dire l'orienter vers « l'innovation » en renforçant les interfaces entre recherche publique et recherche privée.** Dans la logique néo-libérale, la période récente a vu le renforcement du crédit d'impôt recherche (CIR) dont les effets pervers ont été analysés de longue date[4] et ce malgré la démonstration de son inefficacité flagrante, essentiellement dans les grandes entreprises. Ce véritable hold-up d'argent public au bénéfice d'intérêts privés se double de la volonté de rentabiliser la recherche publique, engagée dès 2003, pour l'orienter vers des objectifs finalisés à court terme. Les mesures incitatives et le nombre de dispositifs ont ainsi été multipliés : pôles de compétitivité, Fonds unique interministériel (FUI), Instituts Carnot, instituts de recherche technologique (IRT), sociétés d'accélération du transfert de technologies (SATT), consortiums de valorisation thématique (CVT), instituts d'excellence en énergies décarbonées (IEED), Programme d'investissements d'avenir, (PIA)… Cette mise en concurrence des individus, des équipes, des laboratoires et des établissements induit des effets de dislocation de stratégies de recherches interdisciplinaires et réellement coopératives, conçues dans un but d'efficacité dans l'organisation de la recherche en équipe pour le bien commun.

• **Conflits majeurs entre sciences ouvertes et sciences confisquées.** Le renforcement des politiques contraignantes de financement de la recherche académique par des AAP conduit également au renforcement des contradictions entre d'une part les « sciences ouvertes » (sous l'impulsion de mouvements internationaux de mise à disposition des données et des littératures scientifiques non encore validées par les pairs) et, d'autre part, la protection, voire la confiscation des données en faveur des secteurs avals (comme les secteurs industriels) susceptibles de valorisation commerciale des recherches innovantes[5].

• **Vers des «co-recherches» imposées.** De nouvelles perspectives de contraintes de la liberté de recherche se font jour également avec les positions affirmées, par la plupart des président·es des organismes de recherche, pour orienter certaines recherches vers le « tiers secteur » de la recherche[6]. Cette injonction, soutenue par des AAP dédiés de l'ANR, implique des modes de co-recherches entre laboratoires académiques et secteurs de la société qui sont suivis attentivement par nos syndicats[7].

• **Impact de la politique recherche sur l'enseignement scientifique.** Le système de recherche français n'est pas seulement organisé au travers des organismes de recherche mais dans le lien entre ces établissements et les universités. L'impact des politiques de financement de la recherche se prolonge ainsi dans l'enseignement universitaire, par exemple en rendant de moins en moins compatibles des fonctions d'enseignant et de responsable de projets contractuels de recherche. Un autre impact de cette réorga-

4 Voir Henri Audier, Ô CIR, suspends ton vol. https://miniurl.be/r-3xzp

5 Voir le dossier de la *VRS* 426, Les chercheurs, leurs données et leurs sources : entre ouverture et fermeture. https://miniurl.be/r-3xzq

6 Voir *VRS* 420-421, financement des « co-recherches ». https://miniurl.be/r-3nvz

7 Voir le dossier de la *VRS* 424, Sciences, confiance, démocratie. https://miniurl.be/r-3w5b

nisation du monde universitaire, accentué par la mise en place de la LPR, est le développement d'un réseau européen d'universités spécialisées dans la recherche, abandonnant le maillage territorial et les formations à des universités de masse et à leurs « campus connectés », avec le spectre de la fermeture de masters et d'accès au doctorat sur des régions entières[8].



CE QUE NOUS VOULONS

• Rendre aux chercheur·euses leur autonomie pour le choix et l'orientation de leurs travaux. La mission principale de la recherche publique doit rester le progrès des connaissances. Cet objectif exige de financer, par des dotations annuelles récurrentes, la recherche non finalisée, dite fondamentale, alimentée par les questionnements propres aux chercheur·euses, pour continuer à enrichir le terreau indispensable à des découvertes majeures non anticipées. Ainsi, les dotations en fonctionnement, équipement et investissement (FEI) de recherche des organismes de recherche et des universités doivent augmenter de deux milliards d'euros pour permettre à ces établissements de financer les programmes de recherche de leurs unités de recherche évaluées périodiquement.

La crise pandémique récente a montré toute la pertinence des démarches s'inscrivant dans la perspective d'une « science ouverte », mais protégée d'ingérences idéologiques, voire statutaires, d'organismes commerciaux ou associatifs issus de la société civile. C'est pourquoi, le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU réaffirment que la recherche académique publique ne saurait être pilotée par les intérêts économiques ou sociétaux. A ce titre, seuls le Comité national de la recherche scientifique (CoNRS) et le Conseil national des universités (CNU) ont légitimité pour représenter et évaluer les scientifiques, chercheur·euses et enseignant·es-chercheur·euses. Les débats en cours sur l'évaluation des personnels et des laboratoires attestent bien du caractère très sensible de cette revendication[9].

• Favoriser un partenariat équilibré, libre et choisi entre acteurs. Cette restitution d'un partenariat équilibré peut certes être envisagée sous une forme contractualisée dans le cas d'une recherche finalisée proche de l'innovation qui associe la recherche publique et le secteur industriel ou commercial de l'innovation, ou dans le cas des collaborations fortes entre différentes équipes de recherche, en vue d'une réelle interdisciplinarité. Mais, en tout état de cause, ces modes de recherches collectives et concertées doivent rester sans contraintes imposées, sinon certaines règles de confidentialité à établir au cas par cas, hors modèles de la recherche industrielle.

• Limiter l'omniprésence et l'hyper-diversité des AAP (nationales et internationales) en revendiquant la diminution drastique du nombre d'appels à projet et notamment la suppression de l'ANR. Actuellement, selon la LPR, le budget global de l'ANR devrait être doublé. Le préciput passerait de 19 à 40 %, distribué à hauteur de 10 % pour l'établissement contractant, 15 % pour l'établissement hébergeur, 5 % pour le laboratoire et 10 % pour le « site » – cette notion de site restant encore floue. Il résultera, de l'augmentation du taux de succès et du préciput, une augmentation des inégalités déjà croissantes entre chercheur·euses, équipes, laboratoires, établissements et sites.

• Exiger une remise à plat du CIR. La gabegie du CIR s'est aggravée durant le dernier quinquennat. Il faut rendre à la recherche acadé-

8 Voir, dans ce numéro, l'article sur la politique de sites.

9 Voir, dans ce numéro, l'article « Hcéres : le retour des experts en fauteuil ? »

mique une large part de ce crédit, car la recherche académique sait aussi préparer l'innovation sur la base de la connaissance développée en recherche fondamentale.

• **Rendre du temps et de l'indépendance aux personnels de la recherche publique.** Cette nécessité impérative de disposer d'une fraction importante de son temps pour mener une activité de recherche créative reste un impératif pour faire face aux défis scientifiques actuels et à venir.

• **Dialoguer avec la société en distinguant les sciences participatives (participation des citoyen·nes à un projet de recherche proposé par les scientifiques) et les sciences citoyennes (co-construction d'un projet avec les scientifiques) pour répondre à de réelles préoccupations de la société.** Dans le cas de co-recherches, une grande vigilance s'impose cependant vis-à-vis de groupes de pression plus motivés par leur autojustification que par une réelle vocation scientifique. Comme analysé précédemment, l'abondance et la diversité de ces recherches dites participatives est indéniable et en forte croissance. Les ignorer ou refuser tout contact serait une erreur à ne pas commettre car des courants de fond se mettent en place et notre analyse syndicale doit être pertinente et lucide sur ces évolutions programmées.

« En date du 22 septembre 2021, 1 589 projets de recherche, projets jeunes chercheuses et de jeunes chercheurs (JCJC), projets de recherche collaborative (PRC) et projet de recherche collaborative-entreprise (PRCE), ont été sélectionnés pour financement. Le taux de sélection pour ces trois instruments s'élève ainsi à 22,9 % à date de ces résultats », pouvait-on lire sur le site de l'ANR le 30 septembre 2021*. Autrement dit, 77,1 % des projets déposés n'ont pas été retenus.

Les projets financés sont répartis comme suit :

• 972 PRC retenus, soit un taux de succès de 22,1 %, pour un financement ANR total de 489,4 M€ – soit 3 430 projets éconduits (77,9 %) ;

• 469 projets JCJC retenus, soit un taux de succès de 26,4 %, pour un financement ANR total de 124,8 M€ – soit 1 310 projets éconduits (73,6 %)** ;

• 148 PRCE retenus, soit un taux de succès de 19,1 %, pour un financement ANR total de 85,3 M€ – soit 627 projets éconduits (80,9 %).

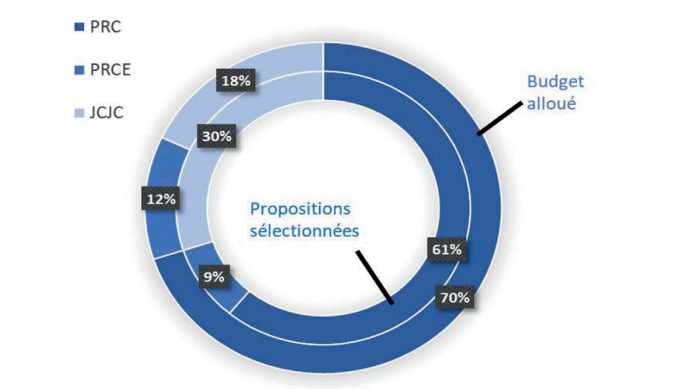
« Les projets JCJC, PRC et PRCE sélectionnés représentent un financement ANR global de 699,5 M€ », lit-on sur le même site. En prenant pour hypothèse que le montage des dossiers de réponse à l'appel à projet JCJC nécessite dix jours-agent et que pour répondre à un appel à projet PRC et PRCE ce sont plutôt quarante jours-agents qui sont nécessaires***, ce sont alors 175 000 jours de chercheuses et de chercheurs qui ont été consacrés à cette procédure, soit 763 équivalents temps plein (ETP) ou l'équivalent d'au moins 60 M€ de masse salariale. Bien entendu, ce calcul ne prend pas en compte le temps passé par les heureux lauréats (216 ETP soit 17 M€) ni par les jurys et les équipes administratives des établissements des candidats et des équipes de l'ANR.

Hervé Christofol.

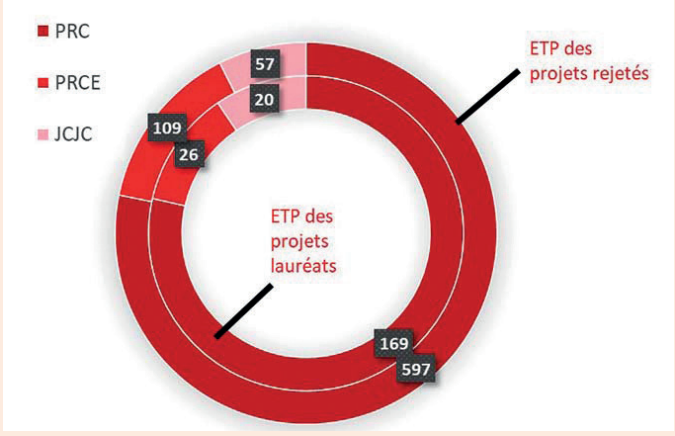
* https://miniurl.be/r-3xzt

** On peut se poser la question de savoir pourquoi les jeunes, recruté·es au cours d'un parcours particulièrement sélectif au cours duquel elles et ils ont présenté un projet d'intégration dans un laboratoire de recherche – évalué localement pour les maîtres et maitresses de conférences ou par un jury national pour les chargé·es de recherche – doivent chercher des financements pour pouvoir mener le travail de recherche pour lequel ils et elles ont été recruté·es.

*** Hypothèses basses qui reposent sur le fait que les jeunes chercheuses et chercheurs réutilisent leur projet d'intégration dans le laboratoire d'accueil et que les parties prenantes des projets de recherche collaboratifs ont déjà travaillé ensemble, qu'ils ne sont pas plus de quatre et qu'ils bénéficient d'un soutien administratif expérimenté.



Répartition des projets sélectionnés et du budget associé par instrument de financement.



ETP années de chercheuses et chercheurs investis pour répondre aux appels à projet génériques.

Politique de sites : le grand bazar néolibéral

Si les principales structures de l'enseignement supérieur et de la recherche sur lesquelles repose la politique de sites ont été mises en place au cours de la dernière décennie, le quinquennat qui s'achève a vu une accélération du déni de démocratie dans cette mise en place, avec notamment la création des regroupements expérimentaux, une brutalité inédite et un impact délétère sur le fonctionnement des universités et centres de recherche que la loi de programmation de la recherche ne fait que renforcer.

Michèle Artaud
Maîtresse de conférences de didactique des mathématiques, INSPE, Aix-Marseille Université
Membre du bureau national du SNESUP-FSU
Claude Mirodatos
Directeur de recherche émérite CNRS à l'Institut de recherches sur la catalyse et l'environnement de Lyon (IRCELYON)
Membre du bureau national du SNCS-FSU

PETITE HISTOIRE DE LA POLITIQUE DE SITES

En France, le pilotage de la recherche universitaire, mis en place par les différents gouvernements lors des dernières décennies, passe notamment par une « politique de sites ». La notion de « site », introduite à la fin des années 1990, s'impose avec la création de pôles de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) en 2006, puis de communautés d'universités et d'établissements (ComUE), en 2013, qui regroupent des universités, des grandes écoles et auxquels participent les principaux organismes de recherche nationaux, comme les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST). De fusions en redécoupages, la plupart des grandes universités françaises ont réalisé, lors de cette dernière décennie et à divers titres, une mue imposée et souvent chaotique, qui prend la forme, depuis 2019, d'« établissements publics expérimentaux » (EPE) dérogatoires au Code de l'éducation, tandis que les ComUE sont dissoutes les unes après les autres. Le processus général consiste toujours à concentrer les moyens : les établissements « proches » géographiquement sont fortement incités à s'associer, certains financements étant réservés à ces regroupements mis en concurrence pour les obtenir par le biais d'appels à projets soumis à des *« jurys internationaux »* – le but ultime restant de *« faire émerger, sur le territoire français, cinq à dix pôles pluridisciplinaires d'excellence de rang mondial »* en référence au classement de Shanghai des universités, publié annuellement depuis 2003 et dont la non pertinence n'est plus à démontrer.

Au-delà de ce vain objectif de compétitivité mondiale, c'est surtout une mise au pas des universités en vue d'appliquer, au monde de l'enseignement supérieur et de la recherche, le mode de gestion des



VRS n° 417 : « Politique de sites : les universités dans la tourmente néolibérale ». https://miniurl.be/r-3xqd



VRS n° 419 : « Politique de sites : des regroupements chaotiques ». https://miniurl.be/r-3xqe

entreprises, de réduire les libertés académiques et la démocratie, de renforcer le pilotage à courte vue de la recherche et de la formation universitaires. Ainsi l'ont analysé le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU, qui n'ont eu de cesse de s'y opposer, comme en témoignent de nombreuses contributions, dont celles publiées dans plusieurs numéros de *La vie de la recherche scientifique* (VRS)[1].

OÙ EN EST-ON À CE JOUR ?

Aujourd'hui, les PRES ont disparu, les ComUE sont en voie d'extinction, et la création chaotique d'initiatives d'excellence (IDEX), d'initiatives Science-Innovation-Territoires-Économie (I-SITES), d'EPE et autres regroupements épuise la communauté universitaire, désorganisée par une suite de « réformes » qui, à peine lancées, se reconfigurent au gré des toquades politico-économiques et de leurs échecs, sans aucune analyse diagnostique. Que la communauté scientifique explique, discute, argumente, se rebelle… rien n'infléchit les obsessions gouvernementales et la soif de pouvoir de celles et ceux qui bénéficient de ce grand bazar. Même les prix Nobel sont impuissants à se faire entendre[2]…

Les résultats sont sans doute pires que ceux que nous prédisions il y a dix ans : limitation, voire mise à bas, de la démocratie en réduisant la proportion d'élus et en augmentant le nombre de personnalités extérieures dans les conseils ; opacité de la prise de décision par la multiplication de structures décisionnelles qui fait des conseils des chambres d'enregistrement ; sous-financement chronique qui transforme les personnels en leveurs de fonds… La communauté scientifique perd un temps et une énergie irrattrapables dans tous ces dossiers qu'elle doit monter, démonter, remonter dans l'urgence, et refaire à chaque fois que le jury *« international »* renvoie la copie parce que les projets sont trop *« ouverts »* sur l'ensemble de la communauté scientifique du site, ou pas suffisamment intégrateurs, ou pas assez fléchés sur quelques priorités, ou trop démocratiques car laissant encore quelques conseils élus… sans parler du fait que, lorsque les efforts sont payants pour de trop rares équipes, les tracasseries se poursuivent. Et que dire des formations, que les collègues s'éreintent à maintenir à flot dans des conditions de plus en plus indécentes.

Ainsi, alors qu'elles ont besoin d'un plan d'ampleur et de long terme pour se reconstruire, les universités et leurs équipes de recherche restent dans la tourmente, et la mise en place progressive de la LPR aggravera encore ces dérives.

ET QU'EN EST-IL POUR LA RECHERCHE ?

Les principaux EPST ont-ils pu maintenir une cohésion nationale dans ce *maelström* ? Certainement en partie, en continuant à structurer les laboratoires[3], essentiellement sous forme d'unités mixtes de recherche (UMR) – les unités propres de recherche (UPR) étant en voie de disparition –, dans l'optique ultime de la disparition des EPST au profit de ces méga universités rêvées par nos dirigeantes et dirigeant ultra-libéraux[4].

À vouloir imposer de grandes universités de recherche, la politique menée depuis plus de dix ans par les gouvernements successifs a conduit à réduire les capacités de la recherche française qui, aujourd'hui, risque de voir plus que jamais son déclassement s'affirmer. Trop décider de tout sans concertation véritable, sans prendre en charge les besoins des acteurs et actrices ainsi que de leurs fonctions, ne peut pas constituer une politique viable sur le long terme. La mise en place progressive de la LPR prépare, entre autres, la casse des statuts d'enseignant·es-chercheur·es et, à terme, des chercheur·euses avec, par exemple, le recrutement de contractuel·les *« tenure track »* (chaires de professeur junior), la modulation des services, la disparition de la « qualification » et la mise à mal du Conseil national des universités (CNU) qui gère aujourd'hui les carrières…

En termes de pilotage par les financements, Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, Guillaume Boudy, secrétaire général pour l'investissement et Thierry Damerval, PDG de l'Agence nationale de la recherche (ANR), annoncent trois milliards d'euros (Md€) pour la recherche française (il est prévu 20 Md€ sur cinq ans), se félicitent des résultats de la première vague de l'appel « Programmes et équipements prioritaires de recherche exploratoire » (PEPR) et annoncent le lancement de la deuxième vague de cet appel, dans le cadre du quatrième Plan investissement avenir (PIA4) et du plan France Relance[5]. En « novlangue » technocratique, il s'agit de *« répondre au besoin de mise en cohérence de la stratégie d'investissement de l'État et de sa politique d'innovation »*. En termes d'analyse syndicale, le sous-financement chronique des universités se

1 En particulier : dossiers « Politique de sites : les universités dans la tourmente néolibérale » de la *VRS* n° 417 (https://miniurl.be/r-3xqd) et « Politique de sites : des regroupements chaotiques » de la *VRS* n° 419 (https://miniurl.be/r-3xqe).

2 Voir, par exemple, l'encadré « Le temps de travailler » dans la *VRS* n° 417, p. 17.

3 https://miniurl.be/r-3xqf

4 On retrouvera, dans ce numéro, une analyse fouillée des modes de fonctionnement de ces unités de recherche centrées sur les appels à projet (AAP) et de leur impact sur le fonctionnement de la recherche publique.

5 Voir, dans ce numéro, l'article dédié au pilotage par les AAP de l'ANR.

Quelques cas emblématiques de la politique de sites

A travers les différents cas décrits ci-dessous, des caractéristiques communes se retrouvent et sont significatives du modèle développé par ce gouvernement, inéquitable, inégalitaire et de fait antirépublicain au sens premier de ce terme : la participation des personnels dans les conseils d'université est réduite à portion congrue, et corrélativement la gestion est autoritaire et menée par quelques « initié·es » ; celles et ceux qui n'entrent pas dans le nouveau système, soit parce qu'elles ou ils s'y opposent, soit parce qu'elles ou ils ne figurent pas dans les choix prioritaires décidés par quelques-un·es, sont mis.es à l'écart, voire pointé·es du doigt ; la souffrance au travail est de plus en plus manifeste.

La ComUE Université de Lyon

A Lyon, ces dernières années ont tristement illustré le pire de la restructuration de sites sous la perspective d'un I-SITE adossé à un IDEX, avec tout d'abord un fameux DOS ou « document d'orientation stratégique » rédigé en *catimini* et communiqué aux personnels sans validation démocratique. Initialement, le projet impliquait une déstructuration/restructuration de l'espace universitaire lyonnais et stéphanois au profit d'une *« université cible »* destinée à créer un *« site académique de premier plan ».* Menée à la hussarde, cette politique de sites s'est soldée par un premier échec à regrouper les trois universités lyonnaises et leur ceinture d'écoles d'ingénieurs ; puis, par un éclatement en plein vol du projet avec des coups de théâtre comme le départ de grandes écoles initialement convaincues comme l'INSA de Lyon, claquant la porte en pleine gestation du projet (juin 2019), pire encore par le refus de l'Université de Saint-Etienne de se voir phagocytée par l'I-SITE. Le site de Lyon reste, à ce jour, structuré en la ComUE Université de Lyon (UDL), composée de onze établissements membres et de vingt-quatre établissements associés. Privée du financement de l'IDEX, Lyon 1 tente de relancer un processus plus modeste, intitulé Lynx, dans le cadre du PIA4, avec pour horizon la constitution d'un EPE, mais dans une démarche toujours aussi peu démocratique[1].

L'Université de Montpellier : un EPex pour quoi faire ?

Du point de vue du président de l'Université de Montpellier, l'intégration de nouvelles composantes (écoles d'ingénieurs notamment) offre de nouvelles opportunités, tant sur le plan de la formation que sur le plan scientifique. Ces composantes conservent leur personnalité juridique et leurs instances délibératives et de concertation. Le président de l'EPE participera au CA des composantes et donnera son avis sur la nomination du directeur ou de la directrice, le dialogue de gestion ou encore le contrat d'objectifs et d'engagements. Cette intégration témoigne, selon lui, de la confiance réciproque qui se serait installée durablement ces dernières années…

Tout au rebours, l'analyse syndicale met en évidence un amenuisement de la démocratie universitaire, un éloignement des personnels des cercles de décisions. Ainsi Yann Leredde, élu du CA, écrit-il[2] : *« L'établissement public expérimental (EPEx) Université de Montpellier a été créé par un décret du 20 septembre 2021. L'unique raison invoquée par la présidence de l'université est de conserver le label et les financements de l'I-SITE. Mais cela s'avère être un miroir aux alouettes. »* Les conseils d'élu·es, par exemple, sont doublés de commissions *ad hoc* constituées de directeurs et directrices, ce qui rend leurs avis consultatifs. Quant à l'apport budgétaire, souvent mis en avant pour justifier le regroupement, il est tout relatif. C'est ainsi que l'I-SITE rapporterait 17 M€ par an, ce qui représente moins de 5 % du budget annuel de l'université, et la part du financement des laboratoires ayant pu intégrer l'I-SITE est semblablement de l'ordre de 5 %. L'I-SITE et l'EPEx deviennent ainsi une vitrine, une marque qui cache mal le manque de moyens chroniques à tous les niveaux et la dégradation des conditions de travail.

Aix-Marseille Université : centralisation, démesure et course à l'élitisme

Selon le point de vue managérial, la création d'Aix-Marseille Université (AMU) par la fusion des trois précédentes universités a permis de créer les bases d'un fonctionnement plus cohérent pour la formation et la recherche. Mais l'organisation et le fonctionnement très hiérarchiques d'AMU, ses contrôles incessants, le manque de moyens pour accomplir les tâches obscures mais indispensables, ou encore ses objectifs au service de l'élitisme sont problématiques non seulement pour les personnels et la démocratie de l'établissement, mais aussi pour l'efficacité de son fonctionnement. Côté finances, le PIA constitue un instrument de financement d'une partie de la recherche et l'initiative d'excellence (A*MIDEX) permet au site d'AMU de dégager une capacité d'intervention d'environ 26 M€ par an, à rapporter au budget annuel d'AMU de 720 M€. En revanche, le pilotage reste très problématique avec, depuis le début, un déficit important de transparence. Ainsi, véritable déni du concept d'université, se trouvent séparé·es de facto les enseignant·es-chercheur·es et chercheur·es émargeant aux objectifs d'A* MIDEX, étiqueté·es « excellent·e·s », des collègues dont les thématiques se retrouvent mal identifiées, non ou sous- financées, ou pire, vouées à un abandon plus ou moins rapide. Qui plus est, comme partout ailleurs, on y constate un renforcement toujours plus affirmé du mode de fonctionnement par appels à projets.

Paris-Saclay : le phare tant attendu ?

Initialement prévue comme devant rapprocher universités et écoles d'ingénieurs, l'Université Paris-Saclay (UPS) fut créée le 1er janvier 2020 avec le statut d'EPE, sans l'École polytechnique qui avait finalement décidé de ne pas s'associer aux Universités Paris-Sud, Versailles-Saint-Quentin et Evry-Val d'Essonne et de créer un EPE avec d'autres écoles comme l'École nationale supérieure des techniques avancées. Cela n'empêche pas l'École polytechnique de proposer de nouvelles formations dites bachelor[3] (formation en trois ans débutant juste après le bac) avec des droits d'inscriptions de 12 000 € l'année. Les écoles intégrées à l'UPS, comme par exemple Centrale Supélec et l'École normale supérieure de Cachan, gardent leur personnalité morale et juridique, et donc leur budget propre ; elles ne s'impliquent pas non plus dans les filières de premier cycle universitaire.

Comme cela est mis en pratique dans la plupart des I-SITE, le premier cycle, qui encadre le plus d'étudiants, est décliné en deux versions : les licences dites d'excellence, destinées aux meilleurs étudiants qui décrocheront un diplôme estampillé « Université Paris-Saclay ». Les autres ? Les licences « normales » auront une estampille de l'« École universitaire de 1er cycle » de Paris-Saclay – appellation qui entérine une distinction de fait entre diplômes de même niveau (licence). Ainsi, après avoir fait miroiter le rapprochement des universités et des écoles, l'UPS aura réussi à concrétiser l'université à deux vitesses, comme partout ailleurs…

1 Outre les articles consacrés à Lyon dans les dossiers des VRS 217 et 419 déja cités, voir l'article « Le Lynx lyonnais : un rattrapex ? » dans le Mensuel du Snesup 699, p.17. Lien : https://miniurl.be/r-3xqi
2 Voir l'article « Un Epex pour l'Université de Montpellier : pour quoi faire ? » dans le Mensuel du Snesup 699, p.15. Lien : https://miniurl.be/r-3xqj
3 https://www.polytechnique.edu/fr/content/lx-ouvre-trois-nouvelles-formations-la-rentree

poursuit et même s'aggrave compte tenu de l'inflation[6]. De fait, il s'agit de poursuivre la mise au pas de la recherche scientifique publique en France pour en faire un outil privilégié de l'innovation au service du secteur commercial et industriel. Ce dernier, toujours privilégié par un crédit d'impôt recherche (CIR) qui reste inchangé malgré les détournements flagrants de sa fonction de recherche, garde le cap de sa priorité au profit des actionnaires.

6 Voir, par exemple, l'analyse du budget 2022 sur le site du Snesup : https://miniurl.be/r-3xqg

La Cour des comptes a publié, le 21 octobre 2021, la note *« Les universités à l'horizon 2030 : plus de libertés, plus de responsabilités »* qui fait partie d'une série de publications s'inscrivant dans le prolongement du rapport remis en juin 2021 au président de la République *« Une stratégie des finances publiques pour la sortie de crise »*. Dans cette note, la Cour envisage de déléguer la gestion pleine et entière des unités mixtes de recherche (UMR) aux universités, de fusionner les corps des chercheur·euses rattachés à ces UMR avec ceux des enseignant·es-chercheur·euses, et de transformer les organismes de recherche en agences de moyens qui pourraient fusionner avec l'Agence nationale de la recherche. Elle propose donc purement et simplement la disparition des organismes de recherche et la suppression des corps de chercheur·es à temps plein pour leur attribuer une mission d'enseignement et renforcer l'encadrement des étudiant·es à l'université.

Lors de la séance du 15 novembre 2021 du CNESER, la motion proposée par le SNCS-FSU et soutenue par le SNPTES « Les propositions de la Cour des comptes sur les organismes de recherche et leur personnel mettraient en péril la recherche publique et le niveau scientifique du pays* » a été adoptée avec 40 pour, 0 contre, 17 abstentions et 2 NPPV.

* https://miniurl.be/r-3xql

CE QUE NOUS VOULONS

Quelles propositions syndicales pour remédier à ces déviances, gabegies et autres illusions shanghaiennes ? À rebours des politiques de site mises en œuvre dans la dernière décennie, il convient de promouvoir des regroupements lorsqu'ils sont nécessaires pour le bon accomplissement des missions de service public dont les universités et les EPST sont chargés. S'il s'avère opportun, dans ce cadre, de regrouper des établissements, les structures doivent être au service des fonctions à remplir et non l'inverse, comme c'est le cas aujourd'hui. Les EPST ont un rôle essentiel dans la structuration et la coordination du paysage national de la recherche publique en France. Les UMR, avec les universités et les EPST comme tutelles, sont au centre de la coordination entre les politiques de recherche locale et nationale.

Dans ce contexte, le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU défendent le respect des principes suivants :

• associer les personnels à une véritable démocratie universitaire, au-delà des strapontins concédés çà et là dans quelques instances où ne se négocient pas les orientations principales des politiques universitaires ;

• renoncer à des rêves de grandeur lorsque les fusions envisagées ne correspondent pas aux réalités et capacités de chaque composante. Les fusions « à la hussarde », génératrices de défauts majeurs comme la mise en place d'enseignements (licences, masters) à deux vitesses, intolérables d'un point de vue éthique pour une structure publique, entraînent perte de sens et souffrance au travail ;

• conforter la coexistence des EPST et des sites universitaires, sans mise en concurrence ou tentations hégémoniques, de façon à lutter contre les projets affichés par le récent rapport de la Cour des comptes[7] (voir encadré) ;

• stopper la stratégie de sous-financement systématique et inégalitaire sur le territoire pour garantir à chaque université les moyens d'accomplir ses missions. En particulier, limiter les appels à projets et garantir un socle de financement récurrent pour la recherche et la formation.

Face à l'idéologie néolibérale du « moins-d'État » qui impose des contraintes structurelles, affaiblissant toujours plus le secteur public au profit des secteurs privés, la riposte syndicale se doit d'être forte, résolue et collégiale. C'est un des défis auquel doit faire face la convergence du front syndical…

Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU considèrent que ces propositions montrent une profonde méconnaissance de la Cour des comptes sur l'organisation de la recherche publique en France et à l'étranger. L'UMR constitue la brique de base de la recherche publique en France. Les EPST ont le rôle essentiel de structurer et coordonner le paysage national de la recherche publique. Tout comme les grandes nations scientifiques s'appuient sur des organismes de recherche avec des chercheur·euses à temps plein, la France s'appuie sur les EPST et sur l'existence de corps de chercheurs statutaires de ces établissements.

7 Rapport Cour des comptes - 21 Octobre 2021 : *« Les universités à l'horizon 2030 : plus de libertés, plus de responsabilités »*. https://miniurl.be/r-3xqh

Éthique, déontologie et intégrité scientifique

Nombreux sont les obstacles à l'exercice des missions de recherche publique dans le respect de l'éthique et de l'intégrité scientifique, obstacles liés au modèle concurrentiel d'enseignement supérieur et de recherche imposé par l'idéologie néolibérale et exacerbés par la crise sanitaire. Dans un contexte d'évolution de méconduites scientifiques, quels sont les dispositifs institutionnels pour lutter contre ces tendances ? Quelle est leur effectivité ?

Françoise Papa
Membre du SNESUP-FSU
Nicolas Sieffert
Secrétaire de section SNESUP-FSU Grenoble
Dorothée Berthomieu
Présidente du conseil scientifique du CNRS
Chantal Pacteau
Membre du bureau national du SNCS-FSU

En matière d'éthique et d'intégrité scientifique, les dispositions générales du code de la recherche, bien que limitées aux articles L212-1 et L212-2 (exception faite des dispositions spécifiques relatives à l'éthique de la recherche en médecine et biologie humaine, expérimentation animale, les OGM et autres domaines – cf. art L221-1 à L254-1 du code de la recherche) énoncent clairement que les travaux de recherche doivent respecter *« les exigences de l'intégrité scientifique visant à garantir leur caractère honnête et scientifiquement rigoureux et à consolider le lien de confiance avec la société »*.

La loi[1] de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030, qui pose cette exigence d'intégrité de la recherche, va également préciser les missions du Hcéres en matière d'éthique de la recherche, et créera l'obligation de déclaration des conflits d'intérêts des chercheurs dans le cadre de leurs activités d'expertise. Elle instituera[2], à l'issue de la soute-

1 Loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020 de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 et portant diverses dispositions relatives à la recherche et à l'enseignement supérieur.

2 Disposition insérée dans le code de l'éducation à l'article L612-7.

Différents articles et dossiers de la *VRS* ont traité de différents aspects des questions d'intégrité, d'éthique, de déontologie et de responsabilité dans la recherche scientifique. En voici quelques-uns, publiés ces dernières années, en partant des plus récents :

- Jacques Haiech : Formation à l'intégrité scientifique dans les études doctorales ; Arnaud Saint-Martin : l'éthos des sciences (*VRS* n° 423[1])
- Hervé Chneiweiss, Les principes éthiques comme boussole (*VRS* n° 420-421[2])
- Chantal Enguehard, L'éthique du numérique : un domaine à part entière de la recherche et de l'enseignement (*VRS* n° 411[3])
- Dossier « Condition et responsabilité du chercheur : regards croisés » (*VRS* n° 406[4])
- Michèle Leduc, Le comité d'éthique du CNRS face aux manquements à l'intégrité scientifique
- Hervé Chneiweiss, Intégrité scientifique : une exigence pour une recherche scientifique responsable
- Hervé Christofol & Patrick Monfort, La position du SNCS et du SNESUP : une responsabilité collective
- Cécile Sabourin : Liberté intellectuelle et responsabilités : pour une science éthique et responsable (*VRS* n° 388[5])









1 *VRS* n° 423 / hiver 2020 : https://miniurl.be/r-3xqc
2 *VRS* n° 420-421 / printemps-été 2020 : https://miniurl.be/r-3y5v
3 *VRS* n° 411/ hiver 2017 : https://miniurl.be/r-3y5w
4 Dossier de la *VRS* n° 406 « Condition et responsabilité du chercheur : regards croisés » https://miniurl.be/r-3y5x
5 *VRS* n° 388 : https://miniurl.be/r-3y5y



« Nombreux sont les obstacles à l'exercice des missions de recherche publique dans le respect de l'éthique et de l'intégrité scientifique. »

nance de thèse, l'obligation pour le candidat docteur de prêter serment en s'engageant à respecter les principes et les exigences de l'intégrité scientifique. Il convient de rappeler qu'une formation pour une recherche intègre, responsable et ouverte en cours de cursus et plus précisément au sein des études doctorales a été mise en place : selon l'arrêté du 25 mai 2016, les écoles doctorales *« veillent à ce que chaque doctorant reçoive une formation à l'éthique de la recherche et à l'intégrité scientifique »*. Mais, à ce jour, écrit le professeur de biotechnologie Jacques Haiech, *« l'enseignement à l'éthique et à l'intégrité scientifique est organisé* a minima *dans la grande majorité des écoles doctorales. Il n'est pas encore considéré comme important et n'incite pas les futurs docteurs à devenir des ambassadeurs de l'intégrité scientifique et-de l'éthique*[3] *»*.

Il revient dès lors aux établissements publics qui contribuent au service public de la recherche d'offrir *« les conditions du respect des exigences de l'intégrité scientifique pour les activités et travaux menés en leur sein »* et de mettre en place *« les dispositifs nécessaires pour promouvoir les valeurs de l'intégrité scientifique et favoriser le respect de ses exigences. »*

En pratique, tout acteur de la recherche dispose aujourd'hui d'un ensemble de ressources : des chartes, mais aussi des recommandations, des avis, des guides pratiques, des rapports (rapport Corvol[4] notamment), qui explicitent les critères d'une démarche scientifique rigoureuse, intègre, éthique et énoncent les principes déontologiques propres à l'exercice de l'activité de recherche. Le réseau européen ENRIO *(European Network of Research Integrity Offices*[5]*)*, créé en 2007, s'inscrit dans cette démarche.

Ces normes, au premier rang desquelles la *Charte européenne du chercheur* (2005) et la *Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche* (2015), sont établies par les acteurs du champ de la recherche et de l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). Le système professionnel d'autorégulation exercé par les acteurs de la recherche, fondé sur des structures consultatives, doit être garant d'une recherche éthique, intègre et responsable. Dans les faits, le respect de ces normes repose sur l'adhésion des signataires.

Les organismes de recherche signataires de la *Charte nationale de déontologie des métiers de la recherche* sont

3 Jacques Haiech : Formation à l'intégrité scientifique dans les études doctorales. *VRS* n° 423. https://sncs.fr/portfolio/bienvenue-en-doctorat/

4 Rapport Corvol, « Bilan et propositions de mise en œuvre de la charte nationale d'intégrité scientifique ». https://miniurl.be/r-3hy5

5 http://www.enrio.eu/

Déontologie

En matière de déontologie, le texte fondateur est la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (modifiée et complétée par les loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 et loi n° 2019-828 du 6 août 2019). Le chapitre 4 *Des obligations et de la déontologie* (articles 25 à 32) énonce les principes déontologiques que doit respecter tout fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions : dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité, cessation et prévention des situations de conflits d'intérêts, cumuls d'activité, respect des obligations déclaratives (déclarations d'intérêts, de situation patrimoniale…).

La loi installe la Haute autorité pour la transparence de la vie publique en charge d'apprécier le respect des principes déontologiques inhérents à l'exercice d'une fonction publique, et instaure le droit de tout fonctionnaire à consulter un référent déontologue. Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017, relatif au référent déontologue dans la fonction publique, précisera les modalités de leur désignation, leurs obligations et les moyens dont ils disposent pour l'exercice de leur mission.

La loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique va enrichir la loi de 1983 en instaurant une protection pour les lanceurs d'alerte, y compris pour le fonctionnaire ayant relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue. L'article 4 du décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 précisera les procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État.

Lors du quinquennat Macron, les principales évolutions législatives et réglementaires en matière de déontologie sont issues de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant réforme de la fonction publique, qui viendra renforcer les modalités du contrôle déontologique, notamment par la Haute Autorité, prévu dans la loi de 1983. À sa suite, le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique régira les activités exercées à titre accessoire qui peuvent être constitutives de conflits d'intérêt, et l'arrêté du 4 février 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique précisera la composition des différents dossiers de saisine en cas d'exercice d'une activité privée lucrative.

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (art 119) va également modifier les dispositions relatives à l'évaluation et contrôle de la recherche, à la participation des personnels de la recherche à la création et aux activités d'entreprises.

Deux décrets, le premier relatif à la déclaration de certaines activités accessoires par les personnels de l'enseignement supérieur et les personnels de la recherche, le second à la déclaration d'intérêts préalable à l'exercice d'une mission d'expertise pour les personnes participant au service public de la recherche sollicitées à titre personnel par le Parlement ou les autres pouvoirs publics constitutionnels, vont compléter le dispositif de prévention des conflits d'intérêts et de respect des obligations déontologiques, dont le non-respect est sanctionné par l'article 432-12 du code pénal (décrets n° 2021-1424 du 29 octobre 2021 et n° 2021-1448 du 4 novembre 2021).

dotés, ou vont se doter, d'instances spécifiques en charge des questions d'éthique et de déontologie, par exemple : Comité d'éthique du CNRS (COMETS) ; Comité opérationnel d'évaluation des risques légaux et éthiques (Coerle) ; Collège de déontologie et Comité d'éthique de l'INSERM ; Comité consultatif commun d'éthique INRAE-Cirad-Ifremer-IRD, etc. Dans le champ de l'ESRI, deux instances nationales se mettent en place : l'Office français de l'intégrité scientifique (OFIS), créé le 20 mars 2017, placé sous l'égide de l'Hcéres dont il est un des départements, et, en 2018, le collège de déontologie de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Enfin, les établissements de l'ESR vont se doter d'instances dédiées (commissions de déontologie, etc.), d'interlocuteurs locaux (déontologue, référent intégrité scientifique) parfois organisés en réseau non institutionnel (exemple : le réseau national des référents à l'intégrité scientifique, ResInt), en charge de veiller au respect des principes éthiques et déontologiques des recherches conduites.

Pour autant, ces dispositifs offrent-ils les conditions du respect des exigences de l'intégrité scientifique ? Les méconduites scientifiques, qu'elles soient liées au chercheur et à sa carrière ou à l'évolution de la science et de la recherche, persistent. Elles sont certes marginales, mais la période récente a montré combien ces méconduites, parfois très médiatisées, pouvaient altérer le lien de confiance avec la société.

RAPPORT HENRIET-OUZOULIAS ET DÉCRET SUR L'INTÉGRITÉ SCIENTIFIQUE

Au moment où nous écrivions cet article sortait le décret[6] sur l'intégrité scientifique qui va, en partie, répondre aux analyses et attentes du rapport[7] *Promouvoir et protéger une culture partagée de l'intégrité scientifique* de Pierre Henriet, député et Pierre Ouzoulias, sénateur, qui sont celles de la communauté scientifique. Le rapport met en évidence *« un problème systémique, inhérent au monde de la recherche, qui tend à favoriser les méconduites scientifiques »*. Parmi les raisons systémiques : *« l'évaluation de la recherche ; le processus de recrutement des chercheurs ; les biais portés par le financement de la recherche sur projet ; la course à la publication scientifique ; les mauvaises pratiques de mentorat ; la pression à la production de résultats positifs ; propriété, conservation et diffusion des données et des résultats de la recherche, etc. »*. Soulignant l'*« insuffisance de données chiffrées sur les manquements à l'intégrité scientifique, sur l'offre de formation à l'échelle nationale ou sur les suites données aux rapports d'instruction reçus par les organes dirigeants des institutions actives en matière de recherche »*, et constatant l'hétérogénéité des dispositifs et des pratiques d'instruction, l'insuffisance de la formation en intégrité scientifique, le rapport Henriet-Ouzoulias souligne l'urgence de proposer des règles générales inscrites dans la loi pour engager les institutions et les chercheurs à respecter l'intégrité scientifique.

Parmi les missions des établissements données par le décret, on soulignera notamment :

- assurer la sensibilisation et la formation des personnels et des étudiants au respect des exigences de l'intégrité scientifique ;

- veiller à ce que l'organisation des travaux de recherche de leurs personnels soit menée dans le respect de ces exigences ;

- assurer la prévention des manquements à ces exigences et favoriser la détection de ces manquements ;

- veiller à ce que tout signalement recevable relatif à un éventuel manquement soit instruit dans un délai raisonnable, selon des procédures transparentes, formalisées, équitables et respectant le principe du contradictoire ;

- décider, dans un délai raisonnable, des suites à donner, notamment en matière disciplinaire, aux cas de manquements avérés aux exigences de l'intégrité scientifique ;

- désigner un référent à l'intégrité scientifique qui doit disposer des moyens nécessaires pour l'exercice de ses fonctions, chargé notamment d'instruire les signalements dont il serait saisi, dans le respect de la confidentialité et du contradictoire, d'établir un rapport qui sera transmis à l'organe compétent de l'établissement pour les suites à donner[8].

> *« Longtemps, on a jugé la qualité du travail d'un chercheur au prestige des revues dans laquelle il publie, comme Nature, et à son 'impact factor', un indicateur chiffré du nombre de fois où l'article a été cité par d'autres travaux »*, explique Hervé Chneiweiss*. *« Dans le modèle de la science ouverte, nous n'avons pas de solution toute faite pour garantir l'intégrité scientifique : des analyses biométriques du nombre de citations ? Des* 'likes' *façon Trip Advisor au fur et à mesure que des lecteurs reliront la publication ? Il faudra qu'il y ait un nouveau système. On est au début d'une nouvelle histoire. »*
>
> * https://miniurl.be/r-3y5z

CE QUE NOUS VOULONS

C'est l'effectivité des dispositifs d'autorégulation que nous voulons qu'il s'agit aujourd'hui d'interroger : en quoi sont-ils garants du respect des principes auxquels les établissements du service public de la recherche adhèrent ? Comment les acteurs de la recherche, confrontés à des méconduites éthiques et déontologiques, peuvent-ils se saisir de dispositifs qui restent méconnus, dont le fonctionnement est complexe et les pouvoirs limités ? Dans un contexte de compétition féroce pour l'allocation des ressources matérielles et humaines, propice à toutes les dérives, quelle politique publique construire pour que soient respectés les principes déontologiques au fondement de l'exercice des fonctions de tout acteur de la recherche[9] ?

6 Décret n° 2021-1572 du 3 décembre 2021 relatif au respect des exigences de l'intégrité scientifique par les établissements publics contribuant au service public de la recherche et les fondations reconnues d'utilité publique ayant pour activité principale la recherche publique. https://miniurl.be/r-3y5t

7 Rapport Henriet-Ouzoulias. *Promouvoir et protéger une culture partagée de l'intégrité scientifique.* Office Parlementaire d'Évaluation des Choix Scientifiques et Technologiques (2021). http://www.senat.fr/rap/r20-428/r20-4281.pdf

8 Le décret précise en outre les règles de déport à mettre en œuvre lorsque le référent à l'intégrité scientifique estime ne pas être en situation d'instruire une question ou un signalement de manière indépendante, impartiale ou objective, ou lorsque la question ou le signalement est susceptible de mettre en cause les organes de l'établissement ou de la fondation, ou si le président ou le directeur estime qu'il se trouve lui-même dans une situation de conflit d'intérêts.

9 Voir les propositions sur l'éthique, la déontologie et l'intégrité faites par la SNESUP-FSU lors de son congrès d'orientation « Ensemble pour l'avenir de l'ESR ». https://miniurl.be/r-3y60

Les enjeux d'un investissement massif dans l'enseignement supérieur et la recherche

En 2000, les gouvernements européens décidaient d'investir 1 % de leur produit intérieur brut (PIB) dans la recherche publique dès 2010. En 2016, la Stratégie nationale pour l'enseignement supérieur fixait comme objectif d'investir 2 % du PIB dans l'enseignement supérieur à l'horizon 2025. Force est de constater qu'en 2021, avec 0,8 % du PIB investi dans la recherche et 1,4 % du PIB investi dans l'enseignement supérieur, le compte n'y est pas. Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU revendiquent une trajectoire budgétaire pluriannuelle qui permette d'atteindre ces objectifs en 2025 pour la recherche et en 2030 pour l'enseignement supérieur.

Hervé Christofol
Membre du bureau national du SNESUP-FSU
Boris Gralak
Secrétaire général du SNCS-FSU

Les enjeux d'un investissement dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) publics sont multiples, comme le rappellent le Conseil d'analyse économique dans une note de décembre 2021[1] et les nombreux rapports sur la rentabilité économique des établissements d'enseignement supérieur[2]. Les impacts d'une population plus qualifiée, plus cultivée et formée à l'esprit critique sont très significatifs tant pour l'économie, les comptes publics que pour l'émancipation de ses membres, l'exercice du vivre ensemble et la santé de la démocratie.

Les pays européens qui consacrent plus de 2 % de leur produit intérieur brut (PIB) à l'enseignement supérieur, dont plus de 1,5 % financés par des fonds publics, sont ceux dont la population est la plus éduquée et dont l'accès aux études supérieures est le moins inégalitaire entre d'une part les étudiantes et les étudiants et, d'autre part, entre les étudiant·es issu·es des familles aux revenus les plus élevés et celles aux revenus les plus faibles. En Europe, c'est le cas du Danemark, des Pays-Bas, de la Suède et de la Norvège.

Quant aux pays qui consacrent plus de 1 % de leur PIB à la recherche publique, ce sont ceux où le nombre de chercheurs par million d'habitants est le plus élevé et dont le développement économique est le plus soutenu, comme Israël avec plus de 8 250 chercheurs par million d'habitants[3] (ch/Mha), le Danemark (8 066 ch/Mha), la Corée du Sud (7 980 ch/Mha), la Suède (7 537 ch/Mha), le Japon (5 331 ch/Mha), l'Allemagne (5 212 ch/Mha), la Belgique (5 023 ch/Mha) et l'Australie (4 829 ch/Mha). Avec 4 715 chercheurs par million d'habitants (dont 38 % de chercheurs dans les administrations publiques[4]), la France occupe la seizième place mondiale en nombre de chercheurs par habitant et, alors qu'elle génère le sixième PIB de la planète, la neuvième place pour le nombre total de chercheurs. Rappelons que ces deux objectifs, celui du développement de l'accès à l'enseignement supérieur et celui de l'augmentation du nombre de chercheurs scientifiques, font partie de la liste des objectifs du développement durable (ODD) des Nations Unies pour la décennie à venir[5].

Ainsi, les enjeux pour notre pays sont considérables, tant du point de vue de

1 Gabrielle Fack et Élyse Huillery, décembre 2021. *Enseignement supérieur : pour un investissement plus juste et plus efficace.* Les notes du conseil d'analyse économique, n° 68. https://miniurl.be/r-3y0x

2 Michel Maric et Hervé Christofol, novembre 2021. L'important impact des universités sur leur environnement, *Le Snesup,* n° 699, p. 30. https://miniurl.be/r-3y0y

3 Enquête ISU de l'UNESCO en ETP 2018. https://miniurl.be/r-3y0z

4 *« En 2018, les entreprises emploient 188 800 chercheurs en ETP. Ce nombre a progressé de 4,6 % par rapport à 2017. Dans les administrations, le nombre de chercheurs a augmenté de 1,0 % par rapport à 2017 et atteint 116 400. »,* dans *État de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation en France* n° 14. https://miniurl.be/r-3y10

5 Cible 4.3: D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès, dans des conditions d'égalité, à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable. Indicateur ODD 9.5.2 : Nombre des spécialistes travaillant à la conception ou à la création de nouveaux savoirs (qui mènent des travaux de recherche en vue d'améliorer ou de mettre au point des concepts, théories, modèles, techniques, instruments, logiciels ou modes opératoires) pendant une année donnée par million d'habitants.

la cohésion sociale vis-à-vis de l'égalité d'accès à l'enseignement supérieur ou de l'accueil des étudiants étrangers afin d'augmenter les niveaux de qualification de toutes et tous, que du développement de nos connaissances par la recherche et de leur transmission pour assurer notre souveraineté et contribuer au progrès scientifique mondial.

QUEL BILAN POUR CE QUINQUENNAT ?

Durant le quinquennat Macron, le budget de la Mission interministérielle Recherche et Enseignement supérieur (MIRES) aura certes progressé de 8,4 % en euros courants entre les lois de finances initiales de 2017 et 2022. Mais en euros constants de 2017, avec une l'inflation de 7,1 %, cela ne correspond qu'à une progression de 1,3 % sur les cinq exercices budgétaires du quinquennat, soit une quasi-stagnation en euros constants sur la période (Figure 1). Pendant le même temps, le PIB de la France devrait – malgré la crise sanitaire – progresser de 6,3 % (avec les prévisions de l'OCDE d'une croissance du PIB de 6,8 % en 2021 et 4,2 % en 2022), si bien qu'à l'issue du quinquennat, la part de la MIRES dans le PIB aura chuté de 5 %.

Pour l'enseignement supérieur et la recherche universitaire, cela correspond à une faible progression de 11 M€ constants de 2017 (+ 0,09 %) du budget du programme 150 et un taux d'effort rapporté au PIB en baisse de 6,2 %.

Pour le programme 172 relatif aux recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires (organismes nationaux de recherche et Agence nationale de la recherche – ANR), la hausse est de 563 M€ constants soit + 8,8 % en euros constants et un taux d'effort rapporté au PIB en légère hausse de 2,5 %. A ce rythme, le 1 % du PIB consacré à la recherche publique ne seront pas atteint avant cinquante ans.

En regardant plus dans le détail, nous pouvons relever que, si les budgets affectés à la réussite en licence ont bien progressé de 10,6 %, ceux affectés au master ont baissé de 5,4 % tandis que ceux affectés au doctorat ont progressé d'un léger 2,5 %. Seuls les fonds octroyés à l'enseignement privé ont bénéficié d'une hausse significative de + 11,1 % en euros constants (soit + 19 % en euros courants), ce qui éclaire les priorités du gouvernement actuel et de la ministre en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Nous relevons également que, si les budgets alloués à la vie étudiante ont bien augmenté de 7 % (+ 188 M€ en euros constants de 2017), notamment pour faire face à la précarité étudiante révélée lors de la crise sanitaire, cette progression a été largement financée par des économies et une baisse du financement pérenne de la recherche universitaire de - 2,9 % (soit - 111 M€ constant de 2017) et de la baisse du budget alloué aux formations de niveau master de - 5,4 % (soit - 136 M€ constant de 2017).

Nous relevons enfin que la progression en euros constants du budget du programme 172, qui finance les organismes de recherche (CNRS, INSERM, INRIA, IRD, INRAE…) et l'ANR, a été affecté pour moitié à la seule ANR qui, dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR) a bénéficié d'une augmentation de son budget de 149 M€ en 2021 et bénéficiera encore de 127 M€ supplémentaires en 2022. Cette priorité donnée à l'ANR se traduit par une hausse de la dotation des organismes de recherche inférieure à 5 % en euros constants de 2017 sur le quinquennat, et même à une baisse du taux d'effort rapporté au PIB en faveur de leur subvention pour charges de service public. Ainsi, sur les Figures 1 et 2, nous ne pouvons que constater l'absence d'évolution significative des budgets des programmes de la MIRES. Cette stagnation illustre l'austérité salariale imposée à l'ensemble des agents de la fonction publique qui, en gelant le point d'indice, contracte la masse salariale de l'ESR et finance ainsi, à raison de 300 M€/an, la croissance de l'activité des missions du MESRI.

Au cours du quinquennat actuel, le point d'indice des fonctionnaires a été gelé, ce qui correspond à une perte de rémunération de l'ordre de 7,1 %, ou vingt-six jours de salaire en moins chaque année, et ce qui aura permis de contenir la hausse de la masse salariale des opérateurs du programme 150. Cette masse salariale ne devrait progresser que de 1,72 % en euros constants, principalement sous l'effet de la progression des carrières et de l'explosion des heures supplémentaires (8,9 millions en 2020[6]) et des heures de vacation.

Car durant ces cinq années, le nombre d'étudiant·es a progressé de + 180 000 (+ 11 %), dont + 90 000 à l'université (+ 6 %), alors que le nombre de doctorant·es inscrits a lui chuté de 3 000 inscrits. Nous avons perdu 1 150 postes d'enseignant·es-chercheur·euses (- 2 %), baisse non compensée par la quasi-stagnation du nombre d'enseignant·es du supérieur (+ 100, soit + 0,8 % de l'effectif) et des enseignant·es contractuel·les (- 80, soit - 0,4 % de l'effectif). Le nombre de postes d'enseignant·es-chercheur·euses mis au concours a diminué de 23 % entre 2016 et 2019 pour atteindre seulement 1 731 en 2019 contre plus de 3 500 en 2009.

La relative stagnation de la dotation des organismes de recherche durant le quinquennat aura engendré la poursuite de la diminution de l'emploi scientifique titulaire dans les organismes publics de recherche (CNRS, INSERM, INRIA, IRD…) : le CNRS, principal organisme de recherche en France, est représentatif de cette tendance avec, entre 2010 et 2020, une baisse de 11 % de ses emplois sur subvention pour charges de service public (SCSP), ce qui n'a pas empêché la masse salariale de monter à 84 % de cette SCSP en 2020. Ce taux très élevé de la masse salariale dans la SCSP du CNRS devrait encore s'aggraver en 2021 et 2022 avec, dans le budget ini-

6 Bilan social 2019-2020 du Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation, p.209-210.

tial 2022 du CNRS, 84,8 % de la SCSP affectée aux dépenses salariales.

Le pouvoir actuel aura également poursuivi le processus de différenciation des établissements qui a pour but d'accroître les inégalités de dotations et de taux d'encadrement entre les établissements « idexés » ou « isités » et ceux qui ne le sont pas (mais aussi entre équipes dans le périmètre des IDEX et les autres ; entre les chercheur·euses lauréat·es des appels à projets locaux au sein des équipes et les autres…). Les fonds du plan de relance et du programme d'investissement d'avenir (PIA) essaient de combler le désengagement de l'État dans le budget général consacré à sa jeunesse et à la recherche, mais pour une petite minorité d'établissements, et au sein de ceux-ci, pour une partie seulement des étudiant·es et des collègues. Les fonds distribués par le PIA aux établissements de l'ESR se sont élevés à + 380 M€ en 2021, 245 M€ étant budgétés dans le projet de loi de finances 2022. Ces fonds ne bénéficieront qu'à une poignée d'établissements,

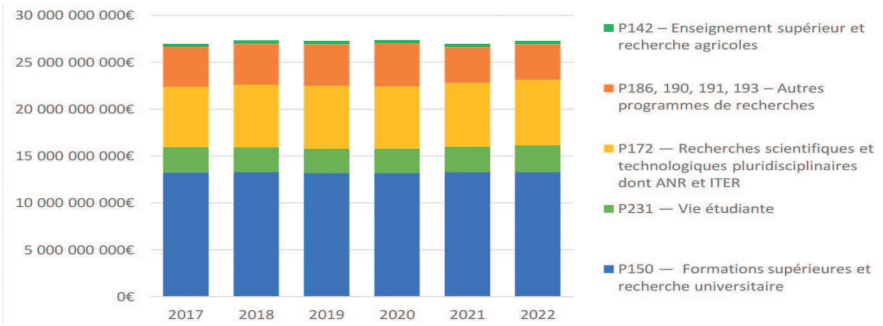


Figure 1 : Évolution du budget de la mission interministérielle pour la recherche et l'enseignement supérieur (MIRES) entre les lois de finance initiales de 2017 et de 2022 (en euros constants de 2017). Source : https://www.budget.gouv.fr/budget-etat/mission

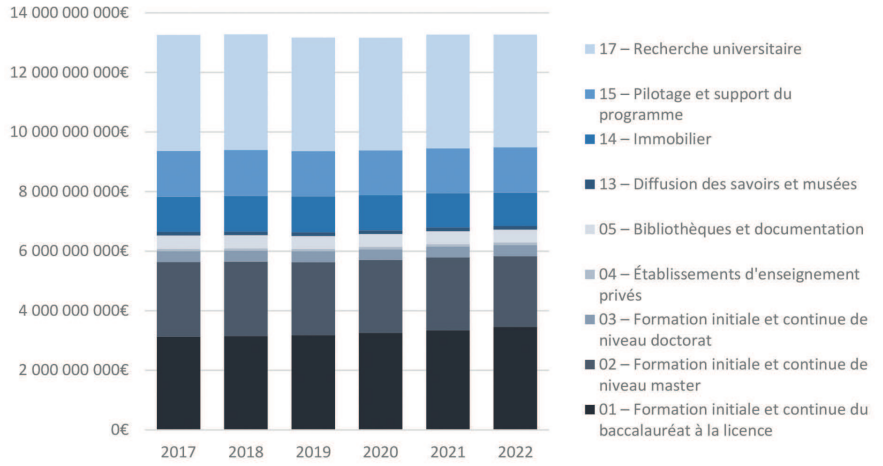


Figure 2 : Évolution du budget de la MIRES pour le programme 150 : enseignement supérieur et recherche universitaire (en euros constants de 2017).
Source : https://www.budget.gouv.fr/budget-etat/mission

Programme et Action de la loi de finance	LFI 2017 € courants	LFI 2022 € courants	Évolution € constants de 2017	% € constants
LFI P150 - Formations supérieures et recherche universitaire	13 256 841 526 €	14 210 333 162 €	+ 11,4 M€	+ 0,1 %
150.01 Formation initiale et continue du baccalauréat à la licence	3 127 997 204 €	3 706 397 215 €	332,7 M€	+10,6 %
150.02 Formation initiale et continue de niveau master	2 507 190 044 €	2 539 191 175 €	- 136,3 M€	- 5,4 %
150.03 Formation initiale et continue de niveau doctorat	366 070 727 €	401 885 950 €	9,2 M€	+ 2,5 %
150.04 Établissements d'enseignement privés	78 895 852 €	93 895 852 €	8,7 M€	+ 11,1 %
150.05 Bibliothèques et documentation	445 648 048 €	461 214 848 €	- 15,0 M€	- 3,4 %
150.13 Diffusion des savoirs et musées	115 778 204 €	128 890 881 €	4,6 M€	+ 4,0 %
150.14 Immobilier	1183 525 156 €	1 197 552 623 €	- 65,4 M€	- 5,5 %
150.15 Pilotage et support du programme	1 534 966 563 €	1 626 646 346 €	- 16,2 M€	- 1,1 %
150.17 Recherche universitaire	3 896 769 728 €	4 054 658 272 €	- 110,9 M€	- 2,9 %
LFI P231 - Vie étudiante	2 688 143 121 €	3 079 959 689 €	187,6 M€	+ 7,0 %
LFI P172 - Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires dont ITER	6 423 915 122 €	7 483 388 186 €	563,4 M€	+ 8,8 %
LFI P186, 190, 191, 192, 193 - Autres recherches	4 270 814 352 €	4 083 892 289 €	- 457,7 M€	- 10,7 %
P142 - Enseignement supérieur et recherche agricoles	339 670 000 €	377 978 973 €	+ 13,3 M€	+ 3,2 %
TOTAL MIRES	**26 979 384 121 €**	**29 235 552 299 €**	**+ 350,7 M€**	**+ 1,3 %**

parmi ceux qui sont déjà les moins mal dotés au niveau de leur budget par étudiant·es et de leur taux d'encadrement. Ainsi, parmi les quinze lauréats de la première vague du PIA4, huit sont des établissements déjà « idexés » ou « isités » qui se partagent 64 % de l'enveloppe de cette première distribution.

Dans le budget initial 2021, le plan de relance a permis à quarante-six universités de se partager 10 M€ au titre de la croissance du nombre d'étudiant·es accueillis (+ 0,08 % du budget de l'enseignement supérieur de la MIRES), et à seize d'entre elles de recevoir 1 M€ chacune (soit un total de 16 M€ pour leur projet *« d'hybridation des formations »*). En 2021, le plan de relance aura donc contribué à faire croître le budget du programme 150 de 0,2 % à travers une distribution très inégalitaire. Le montant 2022 du plan de relance consacré à l'enseignement supérieur (hors immobilier) s'élèvera à 38,9 M€ répartis entre soixante-seize établissements (sur les cent soixante-quatorze établissements sous tutelle du MESRI) : il contribuera donc à faire progresser le budget des établissements de + 0,3 % mais, à nouveau, il ne concernera ni tous les établissements ni les moins dotés. Pour la recherche, le plan de relance n'aura abondé que le budget de l'ANR afin que celui ci s'élève à un milliard d'euros en 2021 et 2022, confirmant ainsi la priorité donnée par le ministère au financement de la recherche publique par appels à projets.

Pour, dans un premier temps et dès 2022-2023, réduire de moitié ces inégalités au sein des universités, il faut investir 650 M€ et recruter 7 500 agents titulaires pour moitié enseignant·es et enseignant·es-chercheur·euses et pour moitié personnels administratifs, techniques et des bibliothèques. Voilà l'urgence !

Ainsi, alors que la subvention de l'État pour les missions de service public diminue, celui-ci multiplie les financements extra-budgétaires qu'il distribue à discrétion sous couvert de jurys cooptés et de l'arbitrage du gouvernement dans le cadre des PIA, du plan de relance et maintenant du nouveau programme France 2030…

CE QUE NOUS VOULONS

Les revendications du SNESUP-FSU pour l'enseignement supérieur public à l'horizon 2030 :

• Pour diminuer les heures de cours complémentaires qui s'élèvent à près de neuf millions et qui sont, en grande partie, une conséquence du sous-encadrement en enseignant·es-chercheur·euses et enseignant·es titulaires, il faudra recruter 31 500 enseignant·es chercheur·euses, 7 500 enseignant·es et 21 000 personnels administratifs, techniques et des bibliothèques et pour cela augmenter le budget annuel de 5 milliards d'euros (G€) d'ici dix ans.

• Pour accompagner la hausse du nombre d'étudiant·es (300 000 au cours des dix prochaines années), il faudra recruter 30 000 personnels enseignants et non enseignants, soit une augmentation du budget annuel de 2,5 G€ d'ici dix ans.

• Pour revaloriser les salaires et les réindexer sur l'inflation, pour les 110 000 agents déjà en poste et les 90 000 agents supplémentaires recrutés au cours de la prochaine décennie, il faudra augmenter le budget annuel de 5 G€.

• Pour réhabiliter le patrimoine immobilier et construire les dix universités supplémentaires permettant d'accueillir les 300 000 nouveaux étudiants, il faudra investir 15 G€ sur dix ans, soit en moyenne 1,5 G€ par an pendant dix ans.

• Pour revaloriser de 50 % les bourses des étudiants et les rendre accessible à plus des deux tiers des étudiants (contre un tiers aujourd'hui), il faudra augmenter le budget annuel de 4 G€.

Ainsi, en augmentant progressivement d'ici 2030 de 20 G€ le budget annuel de l'enseignement supérieur, un financement annuel de 31 milliards d'euros sera atteint dans l'enseignement supérieur des programmes 150 et 231 de la MIRES en 2030. Le SNESUP-FSU et le SNCS-FSU demandent une augmentation du budget annuel de l'enseignement supérieur de 20 G€ d'ici 2030, avec deux marches de 3 G€ en 2022 et 2023 puis des marches de 2 G€ par an de 2024 à 2030. Cette augmentation permettra d'atteindre l'objectif de 2 % du PIB pour le service public de l'enseignement supérieur et les objectifs quantitatifs de la stratégie nationale de l'enseignement supérieur (StraNES), mais avec cinq années de retard.

Les revendications du SNCS-FSU et du SNESUP-FSU pour la recherche publique à l'horizon 2026 :

• Pour créer 7 000 nouveaux contrats doctoraux annuels et indexer leur rémunération sur l'inflation, il faudra augmenter le budget annuel de 1 G€ d'ici cinq ans.

• Pour créer 20 000 emplois de chercheuses, chercheurs, et personnels administratifs et techniques de soutien dans les EPST, il faudra augmenter le budget annuel de 2 G€ d'ici cinq ans.

• Pour revaloriser et indexer sur l'inflation les salaires des 43 000 agents en fonction et des 20 000 emplois scientifiques supplémentaires recrutés au cours des cinq prochaines années, il faudra augmenter le budget annuel de 2 G€.

• Pour augmenter les dotations annuelles de fonctionnement des chercheuses et des chercheurs, des enseignant·es-chercheur·euses et de leurs laboratoires, il faudra augmenter le budget annuel de 2 G€.

Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU demandent une programmation budgétaire pluriannuelle pour la recherche publique avec une augmentation de marches de 2 G€ par an pendant trois ans du budget recherche de la MIRES. Cette augmentation rapide doit être suivie, à partir de 2025, d'une augmentation annuelle de 700 millions d'euros par an pour maintenir l'effort de recherche publique à 1 % du PIB et atteindre 10 G€ d'augmentation en 2030. Seul cet investissement massif devrait permettre d'atteindre, en 2025, l'objectif de la stratégie de Lisbonne – porter le taux d'effort de recherche et développement à 1 % du PIB – avec… quinze années de retard !

La loi de programmation de la recherche : une programmation budgétaire insincère

Une programmation budgétaire sur une période de dix ans doit être appréciée au regard de scénarios d'évolution de l'inflation et de la croissance du produit intérieur brut sur la même période. C'est pourquoi la loi de programmation de la recherche pour les années 2021 à 2030 est trompeuse : c'est au budget 2020 qu'il manque cinq milliards d'euros, pas à celui de 2030. Explications.

Boris Gralak
Secrétaire général du SNCS-FSU

L'effort de recherche publique s'élevait à 0,76 % du produit intérieur brut (PIB) en 2019 et devait donc augmenter d'un tiers – soit 33 % – pour atteindre l'objectif de 1 % du PIB. En 2020, les crédits en faveur de la recherche au sein de la Mission interministérielle Recherche et Enseignement supérieur (MIRES) s'élèvaient[1] à quinze milliards d'euros (G€), si bien qu'il manquait 5 G€ – c'est-à-dire 33 % de 15 milliards – pour tenir l'engagement du 1 % du PIB. La programmation budgétaire de la loi de programmation de la recherche (LPR), qui prévoit une augmentation de 5 G€ du budget annuel de la recherche, est cependant insincère. Si elle est programmée pour 2030, l'augmentation de 5 G€ (33 %) du budget annuel de la recherche se traduira par une stagnation de l'effort de recherche.

C'est en effet au budget 2020 qu'il manque 5 G€, pas à celui de 2030 ! Et contrairement aux affirmations du président Emmanuel Macron et de la ministre Frédérique Vidal, l'augmentation programmée par le gouvernement n'a rien d'inédit : l'effort de recherche publique (ou DIRDA[2]) est passé de 11,6 en 2000[3] à 16 G€ en 2010[3, 4, 5] – soit 38 % d'augmentation en dix ans –, de 13,7 en 2005[3] à 18,1 G€ en 2015[3] – soit 32 % d'augmentation en dix ans – et de 15,3 en 2010[3, 4, 5] à 18,4 G€ en 2019 – soit 20 % d'augmentation en neuf ans. La LPR n'est donc que la continuation de la politique menée depuis 2000 qui a abouti à la stagnation du budget de la recherche et au décrochage de la France par rapport aux grandes nations scientifiques.

En effet, les augmentations sur dix ans doivent être comparées à la croissance du PIB et à l'inflation pour être pertinentes. Sur la période 2000-2010, les dépenses de recherche publique ont augmenté de 38 % pendant que le PIB augmentait[6] de 35 % en valeur et que l'inflation s'élevait[7] à 18,3 % : l'augmentation réelle du budget, corrigée de l'inflation, n'est plus que de 16,7 % en dix ans et est à peine supérieure à la croissance du PIB. De même, sur la période 2010-2019, les dépenses de recherche publique ont augmenté de 20 % pendant que le PIB augmentait[6] de 21 % en valeur et que l'inflation s'élevait[7] à 10 % : l'augmentation réelle de l'effort, corrigée de l'inflation, n'est plus que de 9 % en neuf ans et est même légèrement inférieure à la croissance du PIB. Voici comment, avec des augmentations pourtant supérieures à 30 % sur dix ans, la recherche publique décroche en France depuis vingt ans, avec un effort qui stagne en dessous de 0,80 % du PIB. Une programmation budgétaire sur une longue période de dix ans doit être appréciée au regard de scénarios d'évolution de l'inflation et de la croissance du PIB sur la même période.

La Figure 1 montre le budget recherche de la MIRES programmé par la LPR (colonnes bleues) allant de 15 G€ en 2020 à 20 G€ en 2030. Les différentes

1 Projet de loi de finances pour les exercices 2017, 2018, 2019 et 2020 : https://miniurl.be/r-3y44

2 DIRDA : dépense intérieure de recherche et développement des administrations.

3 TEF, édition 2018 - Insee Références : https://miniurl.be/r-3y16

4 Évolution méthodologique dans le calcul des dépenses de recherche des universités et des établissements d'enseignement supérieur à partir de 2016 : les dépenses intérieures de R&D des administrations (DIRDA) ont été révisées à la baisse de 0,8 G€ en 2015 et une révision proportionnelle à la baisse de 0,7 G€ a été appliquée pour l'année 2010.

5 Note d'information du SIES 19.01 (janvier 2019) : Dépenses de recherche et développement en France.

6 INSEE, comptes nationaux.

7 INSEE, Indice des prix à la consommation : https://www.insee.fr/fr/statistiques/4268033

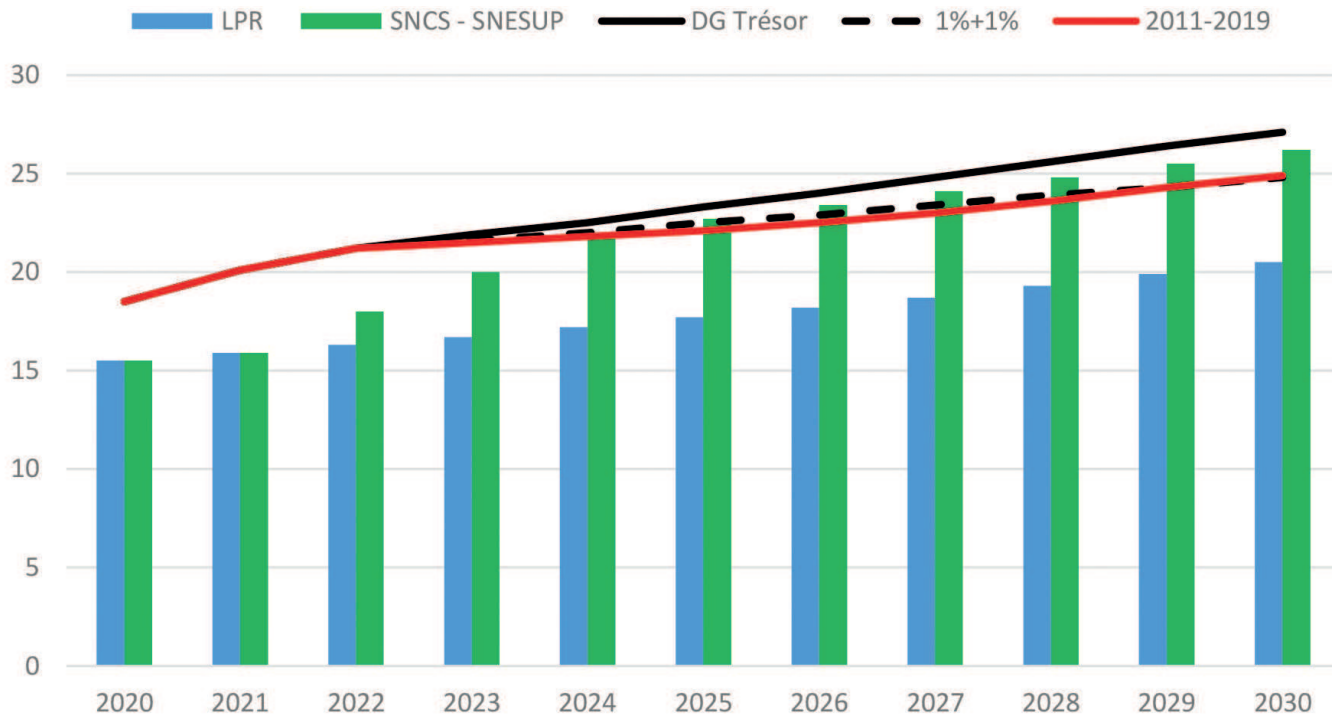


Figure 1 : Budget recherche de la MIRES en milliards d'euros de 2020 à 2030 comparé à l'objectif de 1 % du PIB consacré à la recherche publique : la programmation budgétaire de la PLR est représentée par les colonnes bleues ; la demande minimale du SNCS-FSU et du SNESUP-FSU est représentée par les colonnes vertes. Les trois courbes représentent le budget correspondant à l'objectif de 1 % du PIB pour la recherche publique selon trois scénarios : en noir selon les hypothèses de la direction générale du Trésor (DG Trésor) et reprises par le COR[8], en pointillés avec 1 % d'inflation et 1 % de croissance par an (1 % + 1 %) et, en rouge, selon un scénario semblable à celui des années 2011-2019 après la crise économique de 2008-2009.

courbes montrent le budget annuel nécessaire pour atteindre un effort de 1 % pour la recherche publique selon différents scénarios. Si cette programmation du gouvernement a été annoncée en pleine crise sanitaire de Covid-19, elle a évidemment été élaborée avant mars 2020 dans un cadre et des hypothèses antérieurs à cette crise, elle doit donc être appréciée dans un cadre d'avant Covid-19. Les hypothèses sur lesquelles le gouvernement s'est appuyé sont certainement identiques à celles du projet de réforme instituant un régime universel de retraite et qui ont été formulées par le Conseil d'orientation des retraites (COR)[8] : la courbe en pointillés de la Figure 1 montre la trajectoire que devrait suivre le budget de la recherche dans ce scénario pour atteindre l'objectif de 1 % du PIB. La Figure 1 montre clairement que la programmation du gouvernement oublie la prise en compte de l'inflation et de la croissance : en comblant le retard de 5 G€ à l'horizon 2030, elle aboutirait à un retard passant de 5 G€ en 2020 à 7 G€ en 2030. Les deux autres courbes proposent deux autres scénarios plus prudents avec, en noir, une inflation et une croissance annuelles à 1 % chacune et, en rouge, un scénario identique à celui des années 2011-2019 après la crise économique de 2008-2009. La Figure 1 montre que, dans tous les cas, la programmation budgétaire de la LPR suit la trajectoire du produit intérieur brut sans jamais vraiment la rattraper, le retard restant dans tous les cas entre 4 et 7 G€. C'est donc bien la stagnation de l'effort de recherche publique qui est programmée par la LPR. Le président Macron avait affirmé, le 26 novembre 2019, lors de la cérémonie des 80 ans du CNRS, l'ambition de consacrer 3 % du PIB à la recherche en France, et donc d'atteindre 1 % du PIB pour la recherche publique. Avec la LPR, le président non seulement ne tient pas son engagement, mais surtout continue à enfoncer la recherche française dans le déclassement.

CE QUE NOUS VOULONS

Le SNCS-FSU et le SNESUP-FSU demandent que le budget annuel de la recherche publique augmente de 6 G€ d'ici 2024 (trois marches de 2 G€ en 2022, 2023 et 2024) pour atteindre l'objectif de 1 % du PIB. Cette augmentation rapide doit être suivie, à partir de 2025, d'une augmentation annuelle de 700 millions d'€ par an pour maintenir l'effort de recherche publique à 1 % du PIB et atteindre 10 G€ d'augmentation en 2030, comme représenté sur la Figure 1 avec les colonnes vertes. Cette demande du SNCS-FSU et du SNESUP-FSU constitue le minimum nécessaire pour enfin atteindre l'objectif de 1 % du PIB consacré à la recherche publique. Etant donné l'importance de la recherche dans la situation actuelle et l'investissement de recherche effectué par de nombreux partenaires de la France, il faudra certainement programmer l'augmentation de l'effort de recherche publique au-delà de 1 % du PIB à partir de 2025 avec, par exemple, 1 G€ supplémentaire par an.

8 Rapport du COR de novembre 2019 - Perspectives des retraites en France à l'horizon 2030. Scénarios DG Trésor pour les hypothèses COR 2019 : l'hypothèse prudente de croissance du PIB est de 1,4 % de 2022 à 2030 ; l'hypothèse d'inflation est 1,6 % en 2022 puis 1,75 % à partir de 2023 jusqu'en 2030. L'hypothèse intermédiaire de la progression annuelle du salaire moyen est de 1,3 % hors inflation et correspond à la croissance de la productivité horaire sur la période 1990-2018.

Les propositions d'Olivier Coutard pour la présidence du CNRS

Le président ou la présidente du CNRS est nommé·e par le gouvernement. Antoine Petit, l'actuel président-directeur général du CNRS, dont le mandat prend fin le 25 janvier prochain, est candidat pour un deuxième mandat. Il n'est pas le seul. Olivier Coutard, qui a présidé, ces cinq dernières années, la Conférence des président·es du Comité national (CPCN), une structure représentative des universitaires et du personnel du CNRS, est également candidat. Une tribune déjà signée par 2 000 chercheurs soutient sa candidature. C'est la première fois qu'un candidat à la tête du CNRS est proposé par la communauté scientifique elle-même.

Olivier Coutard
Ancien président (2016-2021) de la Conférence des présidentes et présidents de sections et commissions interdisciplinaires (CPCN), Comité national de la recherche scientifique
Propos recueillis par Chantal Pacteau


Olivier Coutard.

Chantal Pacteau : Vous avez fait acte de candidature à la présidence du CNRS. Vous avez rendu publique cette candidature en publiant votre déclaration d'intention. Pouvez-vous nous expliquer pourquoi vous avez décidé de vous présenter à la tête du CNRS ?

Olivier Coutard : Ma décision a été motivée par la conjugaison de deux insatisfactions.

La première, de fond, est liée à certaines orientations actuelles de l'organisme : diminution des recrutements de personnels permanents ; management insuffisamment collégial ; priorisation excessive des partenariats avec l'industrie, au détriment de la pluralité des partenariats à développer ; recours empressé à divers instruments suscitant une forte réprobation au sein de la communauté scientifique (notamment les chaires de professeur junior et autres CDI de mission)… Je crains que ces orientations, qui alimentent un sentiment de malaise largement répandu parmi les personnels de l'organisme, ne soient renforcées dans l'hypothèse d'un second mandat du PDG actuel, ce qu'il a d'ailleurs lui-même confirmé dans un message adressé aux personnels de l'organisme début septembre dernier.

Ces orientations sont certes cohérentes avec la loi de programmation de la recherche (LPR), mais – pas plus que les mesures phares de cette dernière – elles ne répondent aux attentes de la communauté scientifique. Ces attentes avaient notamment été exprimées par le Comité national dans ses propositions pour la LPR, qui avaient fait l'objet d'un consensus large. Ainsi, par exemple, la tribune *« Notre politique de recherche serait-elle faite par et pour 1 % des scientifiques ? »*, publiée le 10 février 2020 dans *Le Monde*[1] et qui appelait à la mise en œuvre de ces propositions, a reçu le soutien de près de la moitié (45 %) des directrices et directeurs d'unités mixtes de recherche (UMR) du CNRS. Pour une grande part de la communauté scientifique, les mesures les plus à même de conforter les (nombreux) atouts de la recherche publique française et d'en résorber les fragilités et les faiblesses sont connues[2] et d'ailleurs compatibles – en volume à terme à défaut de l'être en termes de calendrier prévisionnel – avec le réengagement financier annoncé par le président de la République. L'ensemble de ces actions permettrait de redonner aux personnels de la recherche *« du temps, de la*

1 https://miniurl.be/r-3y2g

2 En particulier : refinancement important des collectifs (équipes, laboratoires, établissements) ; augmentation significative des effectifs de personnels permanents ; réaffirmation de la confiance de l'État vis-à-vis des personnels de recherche, permettant une simplification majeure de procédures administratives et la suppression ou l'allègement de dispositifs de contrôle devenus sans cesse plus tatillons au fil des années récentes ; revalorisation des rémunérations ; arrêt des réformes de structure et des expérimentations en tous genres qui épuisent la communauté.

liberté et des moyens » pour reprendre l'heureuse formule de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Ce sont ces orientations que devrait, à mon sens, défendre le PDG du CNRS.

La seconde insatisfaction, davantage de forme – mais, comme disait à peu près le poète, la forme, c'est le fond qui remonte à la surface –, est liée au caractère exagérément confidentiel de la procédure de désignation du président ou de la présidente du CNRS. Sans même remettre en cause le principe de nomination par le président de la République, un débat public sur les orientations souhaitables pour un établissement de l'importance du CNRS me paraîtrait bienvenu. Or, tout est fait pour qu'un tel débat n'ait pas lieu. Les candidatures sont confidentielles, elles sont instruites confidentiellement et la procédure ne devient publique qu'au moment de l'audition publique par les commissions compétentes des deux chambres du Parlement, audition qui ne concerne que la personne proposée par le président de la République, selon des règles qui font par ailleurs qu'il est pratiquement impossible pour le Parlement de s'opposer à la nomination proposée.

Ainsi, lorsque j'ai commencé à rédiger ma déclaration d'intention, je savais déjà assez précisément ce que je souhaitais défendre en priorité, pourquoi c'était différent de ce que proposait Antoine Petit et pourquoi c'était important de le faire.

Ch. P. : La procédure de nomination du président du CNRS passe par l'audition de candidat·es (on ne connaît ni celles et ceux qui se sont présenté·es ni qui a été retenu·e pour l'audition) devant une commission *ad hoc*. Vous avez été auditionné. Avez-vous perçu les préoccupations de la commission ?

O. C. : Je ne sais pas si la commission avait défini des critères d'évaluation spécifiques, au-delà de considérations génériques relatives à la qualité du projet au regard des missions du CNRS et à la capacité du candidat à mettre en œuvre ce projet. Je ne sais pas, en particulier, si la commission a souhaité prendre en considération le degré de cohérence entre les projets des candidat·es et les orientations de la politique scientifique du gouvernement.

Quoi qu'il en soit, l'audition s'est, à mes yeux, très bien déroulée, de manière professionnelle, respectueuse et constructive, dans le sens où les questions posées et la manière de les poser m'invitaient à préciser ou à détailler les propositions que j'avais formulées. Je n'ai jamais eu le sentiment de questions prédéfinies « plaquées » sur l'audition. Cet esprit constructif est d'autant plus appréciable dans un contexte dans lequel le PDG en place est candidat à sa propre succession. Bien sûr, je n'ai eu ni pendant, ni après l'audition, aucune indication sur la manière dont mes propositions étaient reçues ou perçues par tel ou telle membre de la commission.

Ch. P. : Pour vous, quelles sont les fonctions d'un PDG du CNRS, en interne comme vis-à-vis de l'environnement national, européen et international de l'établissement ?

O. C. : En interne, en tant que « chef d'orchestre » de la définition et de la mise en œuvre de la politique de l'établissement, je pense que sa responsabilité principale est de favoriser le bon fonctionnement des collectifs de travail et la collégialité des décisions à tous les niveaux. Les décisions élaborées collectivement sont meilleures et il se trouve que le ou la PDG du CNRS peut s'appuyer sur une variété de collectifs, au sein de l'organisme lui-même mais aussi au sein du Comité national. Évidemment, il lui faut faire des arbitrages, mais ceux-ci sont, à mon avis, d'autant plus judicieux et ils recueillent une adhésion d'autant plus large qu'ils ont été mûris collectivement.

Par rapport à la place et au rôle du CNRS dans son environnement européen et international, j'ai indiqué vouloir me situer, à quelques ajustements près, dans le prolongement de la politique actuelle de l'organisme, qui elle-même s'inscrit dans une trajectoire longue.

Au plan national, j'évoquerai deux points. Le premier concerne l'importance des réseaux scientifiques que le CNRS peut mettre en place ou contribuer à mettre en place. Ces réseaux sont un complément indispensable à la logique de structuration par sites, en particulier pour favoriser les coopérations entre sites, car la concurrence inter-sites n'est pas un bon mode de régulation du système national

La procédure de nomination à la présidence du CNRS

*« Cette nomination intervient après un appel public à candidatures établi sous forme d'avis par le ministre chargé de la recherche, publié au Journal officiel de la République française, et l'examen de ces candidatures par une commission composée de quatre ou six personnalités choisies en raison de leur compétence dans le domaine de la recherche et du développement technologique, parmi lesquelles un président, nommées par arrêté du ministre chargé de la recherche. »**

Les candidates et candidats doivent adresser à la ministre une déclaration d'intention. A l'issue de l'audition, la commission d'examen** remet un rapport sur chaque candidat·e auditionné·e à la ministre, qui fait alors une proposition au président de la République.

Le candidat ou la candidate désigné·e par le président de la République est alors auditionné·e par les commissions compétentes de l'Assemblée nationale et du Sénat, qui ne peuvent s'opposer à sa nomination que si les deux tiers du total des membres des deux commissions y sont défavorables.

La confidentialité des candidatures est garantie jusqu'au choix d'un candidat ou d'une candidate par le président de la République, mais les candidates et candidats n'y sont pas astreint·es.

* https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000044000860

** En 2021, la commission est présidée par Claire Giry et composée de Jean-Pierre Bourguignon, Fabiola Gianotti, Jean-Paul Laumond, Rémi Quirion et Isabelle Thomas.

de recherche. Le second point concerne les relations entre le CNRS et les autres établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR). Ces relations doivent être fondées sur un dialogue ouvert à l'ensemble des parties intéressées et associer, dans toute la mesure du possible, les communautés concernées, par exemple les directions d'UMR lors des échanges entre le CNRS et ses partenaires de tel ou tel site. Les relations avec les autres organismes relèvent parfois de problématiques spécifiques ; je pense, par exemple, dans le domaine biologie santé, aux positionnements respectifs du CNRS et de l'INSERM qui méritent d'être clarifiés. Là encore, la communauté scientifique concernée doit être associée de manière centrale à la réflexion.

Ch. P. : Le président ou la présidente du CNRS porte une politique pour l'établissement, mais ne maîtrise pas les moyens qui seront mis à sa disposition pour la conduire car ces moyens relèvent de l'État. Comment voyez-vous les choses, si vous deviez arriver aux commandes dans un contexte contraint ?

O. C. : Je vois les choses de manière assez simple. Il me semble que si la ministre devait proposer ma nomination, c'est qu'elle entendrait soutenir la mise en œuvre des propositions que j'ai formulées et qu'elle s'engagerait donc, au nom du gouvernement, pour que les moyens attribués au CNRS soient adaptés à ces propositions. Encore une fois, ni les propositions que je porte, ni les ressources nécessaires à leur mise en œuvre ne sont incompatibles avec les orientations générales de la politique nationale de recherche telles qu'énoncées par le pouvoir exécutif.

Elles supposent, en revanche, une mise en œuvre très différente de cette politique et une accélération nette de la trajectoire budgétaire indiquée dans la LPR. La cible visée, qui correspond à un financement public de la recherche publique à hauteur d'un pour cent du PIB, implique une augmentation de 30 % par rapport au niveau actuel. Mais ce n'est pas 30 % dans dix ou vingt ans, *a fortiori* en euros courants ! L'échéance doit être beaucoup plus proche. La durée d'un mandat à la tête du CNRS fournit, à cet égard, une référence commode. Si au cours des quatre prochaines années donc, et en commençant dès 2022, le CNRS voyait sa subvention pour charges de service public augmenter « seulement » d'un quart, il pourrait vraiment mieux travailler. Si, en outre, l'organisme était souverain dans la manière d'utiliser ces crédits, ce serait parfait. J'ajoute qu'il conviendrait bien sûr que les autres établissements de l'ESR connaissent une évolution analogue.

C'est à ces deux aspects – niveau adéquat des ressources et autonomie suffisante dans leur usage – qu'un président ou une présidente du CNRS doit prêter tout particulièrement attention, au moment d'accepter cette responsabilité, bien sûr, mais aussi tout au long de son mandat. Il ou elle a, à cet égard, des marges de négociation.

Ch. P. : Vous avez souligné l'importance de la coopération dans l'activité scientifique. Aujourd'hui, comment sortir de la dérive vers le « tout compétition » ?

O. C. : Commençons par admettre qu'un certain degré de compétition est inévitable dans l'accès à des ressources nécessairement limitées. Ce qui pose problème dans la période actuelle, et ce problème tend à s'aggraver, c'est la place matérielle et symbolique inédite prise par cette compétition dans l'accès aux ressources. Matérielle parce qu'elle représente une part tout à fait excessive du temps de travail des collègues ; symbolique parce qu'elle est devenue un outil essentiel du « management de la recherche » et un indicateur prépondérant de la qualité de l'activité scientifique. Pensons, par exemple, à la manière dont les établissements mettent en avant leurs succès dans les grands appels à projets européens ou internationaux.

Une culture de la compétition pour l'accès aux ressources – que certains confondent ou affectent de confondre avec l'émulation intellectuelle – est donc venue progressivement miner la culture de la coopération, qui est pourtant une dimension essentielle de l'éthique et de la pratique scientifiques. Il me semble qu'au plan matériel, la priorité pour un établissement comme le CNRS est d'organiser et de favoriser la coopération partout où il est en mesure de le faire, par exemple en confortant ses unités, en mettant en place des structures fédératives au plan national ou en développant ses coopérations européennes et internationales. Mais il convient de valoriser la coopération, et plus largement la dimension collective de l'activité scientifique, au plan symbolique également. On pourrait imaginer, par exemple, que le CNRS décerne davantage de médailles collectives ou que les primes qu'il attribue à ses personnels ne comportent pas une composante reflétant la « performance individuelle ».

Plus fondamentalement, le CNRS devrait disposer de ressources suffisantes pour préserver ses personnels d'une forme de concurrence délétère qui conditionne la possibilité même de faire son travail à l'obtention de ressources dans un cadre compétitif, *a fortiori* lorsque la compétition est ultra-sélective. Ainsi, le financement initial, ou *package*, auquel ont droit certaines nouvelles recrues de l'ESR pour commencer à mener leurs travaux de recherche, devrait être la règle pour l'ensemble des chercheurs et des chercheuses de l'organisme tout au long de leur carrière.

Enfin, la question de la valorisation relative de la coopération et de la concurrence soulève bien sûr des enjeux d'évaluation. Il faut se réjouir, à cet égard, du fait que l'évaluation des chercheurs et des chercheuses, à toutes les étapes de leur carrière, prend systématiquement en compte leur engagement collectif au sein de leur unité ou de leur communauté. Cette conception de l'évaluation doit, à l'évidence, être perpétuée.

Ch. P. : Par rapport à l'Europe et à l'international, que souhaiteriez-vous faire évoluer, changer ?

O. C. : En termes d'implication dans l'Europe de la recherche, la stratégie de l'établissement, qui couvre les différents aspects du sujet, me semble bonne. La participation des chercheurs et des chercheuses du CNRS – et des UMR dont il est tutelle – à la recherche européenne se situe à un bon niveau. Et le CNRS participe à de nombreuses initiatives au sein du volet scientifique de la présidence française de l'UE dans les six mois qui viennent. J'ai donc l'impression qu'il joue son rôle en Europe.

Au niveau international, j'ai un sentiment similaire. Il existe une tradition ancienne de partenariats structurels avec de nombreuses institutions à l'étranger, qui tournent bien et qui se développent. Je ne vois pas de changements majeurs à apporter. Je propose néanmoins de développer davantage les partenariats avec les pays des Suds et de veiller à ce que les politiques mettant en avant une excellence normalisée ne conduisent pas, finalement, à ne rechercher que des partenariats avec des établissements en tête des grands classements internationaux.

Ch. P. : En France, le CNRS est souvent perçu ou présenté, en tant qu'organisme employant des chercheurs et chercheuses à temps plein, comme un OVNI – une opinion qui reflète une méconnaissance de l'organisation de la recherche au plan international. Est-ce qu'il y a des spécificités du CNRS que vous considérez important de réaffirmer, de conforter, voire de développer ?

O. C. : Ce qui rend le CNRS très visible au plan international, c'est sa taille et le fait qu'il couvre presque tous les champs de la recherche. Pour le reste, il n'a rien d'un OVNI : il y a des chercheurs à temps plein dans toutes les grandes nations scientifiques. La grande vertu du CNRS, systématiquement soulignée par les collègues qui reçoivent une distinction scientifique prestigieuse, c'est la liberté de recherche permise par le CNRS, la confiance et le temps qui leur ont été accordés pour mener à bien leurs projets. Notons d'ailleurs que ces « ingrédients » essentiels à l'épanouissement d'une pensée créatrice n'ont pas vocation à être réservés aux chercheurs du CNRS. Celui-ci pourrait d'ailleurs accueillir, pour des durées plus longues, davantage de collègues venant de l'enseignement supérieur, de l'enseignement secondaire et – pourquoi pas ? – de la recherche industrielle.

Ch. P. : Comment le président du CNRS peut-il convaincre de la valeur de recherches exploratoires face à une vision dominante, tant en France qu'au plan européen et international, qui valorise d'abord les recherches au service de l'innovation technologique ?

O. C. : Il ou elle pourrait d'abord s'appuyer sur la réussite de programmes « blancs » tels que les appels à projets du Conseil européen de la recherche, l'ERC[1], non seulement en termes de qualité (et de quantité) de la science produite, mais aussi en termes de « retombées » pour la société et pour l'économie. On peut avoir des réserves sur le dispositif ERC, presque exclusivement individu-centré et n'échappant pas à une certaine dérive administrative caractéristique des programmes européens, mais il possède la qualité remarquable de ne mettre en avant aucune priorité thématique et de ne s'inscrire dans aucun défi technologique ou sociétal. Or, on observe que les lauréates et lauréats de l'ERC déposent beaucoup plus de brevets que les bénéficiaires de tout autre instrument soutenu par Horizon 2020, qui compte pourtant nombre de programmes de recherche (très) finalisés ! Cet indicateur est contestable bien sûr (comme d'ailleurs tout indicateur considéré isolément), mais cela confirme qu'il est vain, et souvent contre-productif, de vouloir piloter la recherche par l'aval pour favoriser des retombées à court terme. La liberté de recherche est la voie la plus assurée pour permettre l'avancée des connaissances et des programmes comme l'ERC attestent, en outre, comme le souligne volontiers Jean-Pierre Bourguignon, président de l'ERC de 2014 à 2021, à propos du changement climatique ou de la crise sanitaire, de la capacité des chercheurs *« à anticiper les principaux défis du futur et à suggérer des solutions »*.

Je considère donc que la direction actuelle du CNRS a « trop poussé » le curseur vers les partenariats avec l'industrie. Cette approche ne me semble pas permettre de tirer le meilleur parti de l'établissement et n'est pas sans risques quant aux orientations, aux objets et aux conditions de réalisation des recherches conduites. Le CNRS doit, selon moi, s'ouvrir davantage à une pluralité large d'intérêts sociaux et d'acteurs collectifs. Par exemple, si l'on considère que les « laboratoires communs » sont une forme de partenariat intéressante, parce qu'inscrite dans la durée et collective, on pourrait imaginer de mettre en place des laboratoires communs avec des administrations, des collectivités locales, des organisations non gouvernementales ou des associations (par exemple, des associations de malades) et, pourquoi pas, avec des territoires (compris comme des systèmes d'acteurs en interaction entre eux et avec leur environnement).

Cette diversification suppose de dissocier, dans une large mesure, les enjeux de coopération scientifique et les enjeux de financement de la recherche publique. Elle suppose aussi d'élargir le cadre de réflexion sur les grands défis scientifiques et les enjeux sociaux afférents. J'ai proposé, pour cela, d'organiser de manière régulière (par exemple, tous les cinq ans) des « prospectives ouvertes » dans tous les grands domaines de recherche couverts au CNRS. Cette ouverture devrait avoir une double dimension : ouverture interdisciplinaire, d'une part ; ouverture à la pluralité la plus large possible d'intérêts sociaux, d'autre part. De telles prospectives ouvertes donneraient des ressources aux chercheurs pour se forger une vision plus large des enjeux associés à leurs objets et à leurs domaines de recherche. Je pense que le CNRS est idéalement positionné pour mettre en œuvre une telle démarche de prospectives scientifiques ouvertes et, ainsi, pour apporter sa contribution à l'avènement d'une société réflexive, pour reprendre la notion chère à Ulrich Beck.

1 https://www.horizon-europe.gouv.fr/erc

10ème CONGRÈS NATIONAL

METZ

31 janvier au 4 février 2022

Metz 2022



ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

U. F.S.U.



CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2020 • Merci à Jenny, enseignante chercheuse, d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.

PARIS 2024 PARIS 2024
PARTENAIRE PREMIUM

casden.fr

Retrouvez-nous chez BANQUE POPULAIRE