

**Analyses, réponses
et propositions
du SNESUP-FSU
à la concertation dans
le cadre du projet de loi
de programmation
pluriannuelle
de la recherche**

Loi de programmation pluriannuelle de la recherche

**NOUS NE
SOMMES NI DES
CHERCHEURS D'OR
NI DES CHASSEURS DE PRIMES!**

SNESUP
FSU

Ne laissons pas nos missions nous échapper, la recherche c'est nous !

LE SYNDICAT DE TOUS LES ENSEIGNANT·E·S-CHERCHEUR·EUSE·S ET ENSEIGNANT·E·S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

ONT CONTRIBUÉ À CE DOCUMENT :

Marie-Jo BELLOSTA, SN SNESUP-FSU

Pierre CHANTELOT, SN SNESUP-FSU

Hervé CHRISTOFOL, SG SNESUP-FSU

Isabelle LUCIANI, CA SNESUP-FSU

Alet VALERO, SN SNESUP-FSU

Christophe VOILLOT, SN SNESUP-FSU

Alexandre ZIMMER, CA SNESUP-FSU

SOMMAIRE

Introduction	4
Processus de Bologne	6
Le pilotage de la recherche	6
L'évolution de l'évaluation de la recherche	7
Des conséquences concrètes pour le personnel de l'ESR	7
1. Les objectifs de la recherche et pourquoi nous avons choisi ce métier	8
1.1. Les objectifs de la recherche	9
1.2. Des chercheurs et des enseignants-chercheurs indépendants et valorisés	10
1.3. Le contexte de restructuration en cours	10
1.3.1. Inégalités entre établissements (IDEX-ISITE, autres)	10
1.3.2. Il y a urgence à préserver et développer notre potentiel de recherche	11
1.3.3. Remise en cause de la collégialité et de la démocratie universitaire	11
1.3.4. La formation des chercheurs	12
2. Les questions des groupes de travail missionnés par la ministre	13
2.1. Groupe 1 : recherche sur projet, financement compétitif et financement des laboratoires	13
2.1.1. Composition du groupe 1	13
2.1.2. Questions du groupe 1	13
2.1.3. Analyses du SNESUP-FSU	14
2.2. Groupe 2 : attractivité des emplois et des carrières scientifiques	16
2.2.1. Composition du groupe 2	16
2.2.2. Synthèse des questions du groupe 2 et réponses du SNESUP-FSU	16
2.2.3. Analyses du SNESUP-FSU	18
2.2.3.1. Les revalorisations attendues des rémunérations et des missions des enseignants-chercheurs	18
2.2.3.2. Valoriser le métier de la recherche en formant progressivement les étudiants à et par la recherche	20
2.2.3.3. Zoom sur les conditions de travail	20
L'injonction contradictoire (Le Lay) du new public management : devoir faire plus dans des conditions dégradées	20
La vampirisation du financement sur contrat : à la recherche... du temps perdu	21
Le management de la recherche à l'université : étiolement des collectifs et mise en concurrence des individus	22
Des recherches et des carrières « pilotées » : les enseignants-chercheurs au service des politiques de « site »	23
De la difficulté d'être enseignant et chercheur aujourd'hui : impossibilité ou empêchement ?	24
2.2.4. Documents remis lors de l'audition de la FSU (SNESUP et SNCS) par le groupe 2	25
2.3. Groupe 3 : innovation et recherche partenariale	25
2.3.1. Composition du groupe 3	25
2.3.2. Questions du groupe 3 et réponses du SNESUP-FSU	26
2.3.3. Analyses du SNESUP-FSU	27
2.3.4. Documents remis lors de l'audition de la FSU (SNESUP et SNCS) par le groupe 3	29
Synthèse des recommandations	29
Recherche sur projet, financement compétitif et financement des laboratoires	29
Attractivité des carrières	29
Innovation et recherche partenariale	31

CONTEXTE

Le 1^{er} février 2019, Édouard Philippe confie à Frédérique Vidal l'élaboration d'une loi de programmation pluriannuelle de la recherche. Trois groupes de travail constitués principalement de parlementaires sont missionnés par madame Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI) pour réaliser une concertation. Ils doivent rendre leur copie en juillet. **Composition des groupes de travail :**

cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Actus/87/5/Composition_des_groupes_de_travail_1078875.pdf

Le dossier de presse du gouvernement est ici :

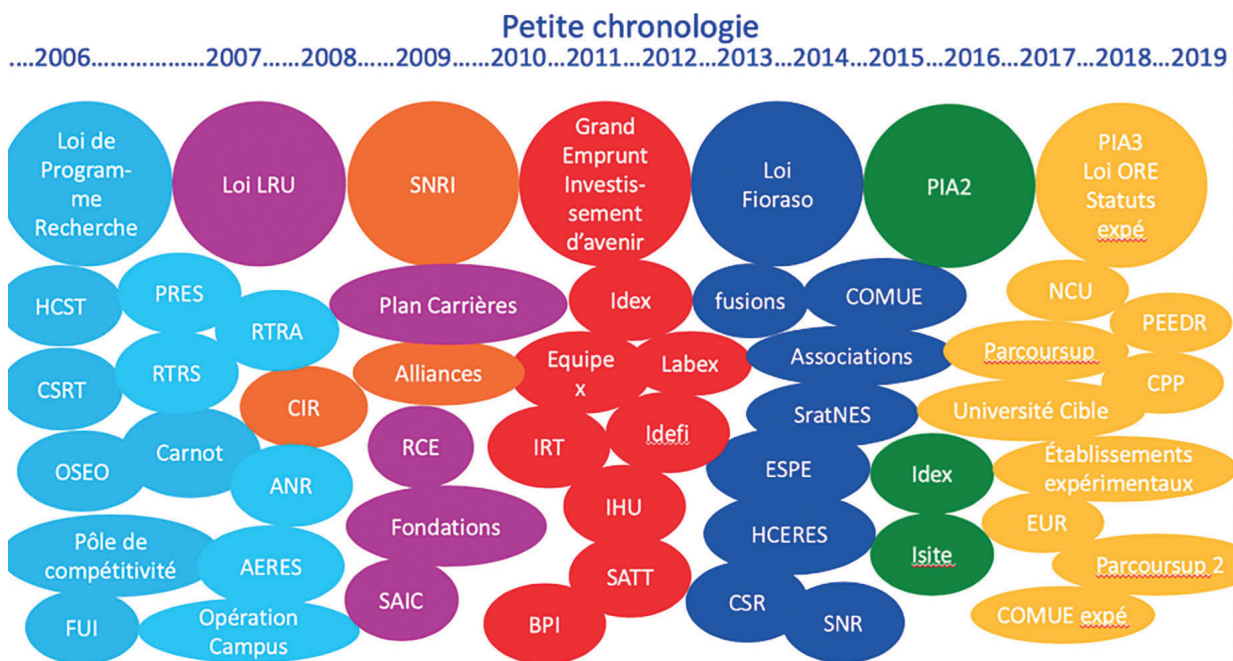
cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Recherche/91/7/dp-loi_programmation_1069917.pdf

INTRODUCTION

Après les politiques menées depuis plus d'une quinzaine d'années, depuis la stratégie de Lisbonne et le processus de Bologne – au niveau européen –, jusqu'aux transformations auxquelles nous ont conduits les regroupements et les fusions d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche – au niveau national –, le paysage de la recherche se trouve profondément déstabilisé. Le rôle des instituts de recherche pose question en lien direct avec le nouveau maillage.

Le SNESUP-FSU est singulièrement attaché au lien formation-recherche dès la L1. La réforme du 1^{er} cycle autour des « compétences » remet en question la primauté de la transmission des connaissances ainsi que la liberté académique de l'enseignant-chercheur. Modulation des services, inégalités croissantes aggravées par la place des primes de recherche et de formation, disparition de l'évaluation nationale des équipes d'accueil (EA), fragilisation voire disparition des unités mixtes de recherche (UMR), renforcement des pilotages locaux au niveau de l'établissement soumis à des pressions locales de tous ordres (collectivités territoriales, pôles de compétitivité, patronat), primauté des stratégies locales d'établissement au détriment de secteurs entiers de la recherche, se révèlent comme les diverses facettes de la programmation déclinée dans les PIA selon un rythme et une effectivité que la loi de programmation pluriannuelle de la recherche veut accélérer et intensifier. Pourtant, il existe des alternatives à cette recherche pilotée et corsetée ; elles visent à apporter des réponses écologiques, démocratiques et sociales que la société ne cesse de réclamer.

Depuis plus de quinze ans de réformes, nos conditions de travail et nos statuts se sont dégradés, nos droits et libertés ont été régulièrement bafoués, la démocratie universitaire a été mise en péril et perd partout du terrain et la démocratisation de l'accès aux formations et du service public est restée souvent un vain mot (*voir infographie*).



Depuis le LMD en 2005, quinze ans de transformations et de bureaucratisation de l'enseignement supérieur et de la recherche en France.

Concernant les politiques d'assurance qualité et d'évaluation par exemple, le SNE-SUP-FSU a dénoncé le recours à des instances composées de membres nommés plutôt qu'élus par les pairs.

Concernant les regroupements, le SNESUP-FSU défend des conseils majoritairement composés de personnels élus représentatifs de la diversité disciplinaire. Il s'est exprimé en faveur du respect de la parité dans les conseils. Il a régulièrement exprimé une grande méfiance face au recours systématique au vote électronique, il a posé les limites du suffrage indirect et de la diminution du nombre des membres dans les conseils de ces regroupements. Toutes ces propositions constituent un recul de la démocratie et de la collégialité.

Concernant les rémunérations des enseignants-chercheurs, le gel du point d'indice a conduit à une perte de revenus de 10 % depuis 2010 et de plus de 20 % en vingt ans. Malgré la revalorisation lors du déploiement du protocole PPCR, la qualification du doctorat n'est toujours pas prise en compte dans les grilles indiciaires des maîtres de conférences.

Or, ces politiques ne semblent pas remises en cause. Elles bénéficient même d'une remarquable continuité au fil des gouvernements qui se succèdent. Cela nous conduit inévitablement à nous interroger sur les orientations qui sont en filigrane du projet du ministère.

De la même manière, la mise en place des regroupements expérimentaux qui dérogent à des pans entiers du Code de l'éducation aggrave la destruction de la collégialité et la démocratie universitaire, détériore les conditions de travail et les conditions d'études, réduit l'offre de formation et relève du gaspillage de finances publiques.

Par ailleurs, la politique des appels à projets (AAP) est encouragée, alors que le SNE-SUP-FSU a rappelé régulièrement la nécessité de financements de base pour que les laboratoires puissent fonctionner et s'équiper sans devoir recourir aux AAP compétitifs. De plus, le SNESUP-FSU souhaite la réduction des dossiers de candidatures aux AAP, compte tenu du caractère chronophage de leur constitution et du très faible nombre de projets financés. Ils conduisent à dilapider plusieurs centaines d'années de recherche. Ce point, en partie entendu avec la mise en place de préprojets dans des instances comme l'ANR, doit entraîner la refonte entière du dispositif.

Ce ne sont ici que quelques exemples en guise d'introduction, mais l'analyse approfondie de chacune des trois thématiques restituées ci-après nous amène à une extrême vigilance.

LE PROCESSUS DE BOLOGNE

Alors que se dessinait la stratégie de Lisbonne, à la fin des années 1990, des gouvernements jouant un rôle moteur dans le lancement de cette stratégie mirent en œuvre dans cet esprit le processus de Bologne. Quatre objectifs étaient poursuivis :

- focaliser l'enseignement supérieur sur les besoins du marché du travail et des entreprises ;
- créer les conditions d'un marché du travail européen (les travailleurs européens doivent pouvoir mettre en vente leur force de travail partout en Europe) ;
- créer un marché européen de l'enseignement supérieur (source de profit pour des entreprises privées se développant dans le secteur de la formation) ;
- développer la mobilité des étudiants au sein de l'Europe et au-delà. Des outils concrets ont été mis en place : ECTS (European Credit Transfer Scale), supplément au diplôme, système d'assurance qualité européen... Par ailleurs le programme Erasmus, fondé en 1987, a poursuivi son développement dans le cadre du processus de Bologne : 107 000 étudiants en ont bénéficié en 1999, plus de 300 000 en 2016.

Dans le domaine de l'éducation, l'Union européenne (UE) n'a de compétence ni exclusive ni partagée avec les États membres, mais possède « une compétence pour mener des actions pour appuyer, coordonner ou compléter l'action des États membres »¹. À ce titre, la Commission européenne est représentée et pèse, forte de son expertise et de son poids politique, dans toutes les réunions du processus de Bologne, aux côtés des 48 États engagés dans le processus.

LE PILOTAGE DE LA RECHERCHE

Dans le domaine de la recherche, l'UE dispose en revanche d'une « compétence pour mener des actions, notamment pour définir et mettre en œuvre des programmes »². Les États membres gardent la possibilité de développer des coopérations. Qu'en est-il ?

Dans un contexte de pénurie des dotations de base des structures de recherche, les chercheurs sont encouragés à candidater aux appels à projets de l'UE, richement dotés. Le programme Horizon 2020 (H2020) est composé de trois « piliers » : « Excellence scientifique », « Primauté industrielle » et « Défis sociétaux ».

Comment ne pas y voir une certaine similitude avec les trois groupes de travail mis en œuvre dans le cadre de cette concertation :

- **Pilier 1** : *Excellence scientifique/groupe 2, « Attractivité des emplois et des carrières scientifiques »* ;
- **Pilier 2** : *Primauté industrielle/groupe 3, « Innovation et recherche partenariale »* ;
- **Pilier 3** : *Défis sociétaux/groupe 1, « Recherche sur projet, financement compétitif et financement des laboratoires »*.

Le premier pilier permet certes de financer une recherche fondamentale libre. Mais son budget ne représente qu'un cinquième du programme H2020 et concentre des moyens énormes sur quelques rares chercheurs (« ERC grants » de l'ordre du million d'euros), ce qui joue contre l'esprit de coopération et construit les inégalités, « arrosant là où c'est mouillé » en donnant à une poignée « d'excellents » les moyens de l'être encore plus.

Les appels à projets des deux autres piliers exigent généralement la coopération de plusieurs équipes de recherche. Mais l'obtention de tels financements nécessite des compétences de « monteur de projet » professionnel, la soumission aux thèmes imposés et la coopération avec l'industrie.

Cette manière de financer la recherche conduit à :

- développer une bureaucratie du montage et de la gestion de projet au détriment de la recherche elle-même ;
- mettre en concurrence les personnels, les équipes et les établissements, donc rompre avec le principe de coopération sur lequel repose l'activité de recherche ;

1. Traité sur le fonctionnement de l'UE. Article 6.

2. Ibid, article 4.

- multiplier les secrets industriels durant les travaux de recherche, voire lors de l'exploitation des résultats ;
- déposer des brevets qui augmentent le coût de l'utilisation des résultats, et en limitent donc l'usage.

Malgré l'énoncé des appels à projets, ce pilotage de la recherche répond mal aux besoins de recherche pour la connaissance et la société : « sécurité alimentaire » ; « renaissance rurale » ; « bâtir un futur bas-carbone climato-résilient : énergie sécurisée, propre et efficace » ; « action climatique en soutien à l'accord de Paris » ; « verdir l'économie en phase avec les objectifs de développement durable »...

Le cas des énergies les moins polluantes est édifiant. Réchauffement climatique, non-satisfaction des droits sociaux fondamentaux pour plusieurs milliards de personnes, tensions géopolitiques, chacune de ces questions renvoie entre autres à celle de l'énergie. Énergies moins polluantes, efficacité énergétique, sobriété énergétique des populations les moins pauvres, refonte des modes de production, d'échange et de consommation... chacun de ces axes, incontournables pour sortir de la crise énergétique, appelle un plan de recherche, articulé de l'échelle nationale à l'échelle européenne et internationale. Or, contrairement à certains affichages politiques, rien de ce qui est décidé ne répond à ces enjeux cruciaux de la façon nécessaire, en particulier parce que la recherche financée par l'UE s'inscrit dans « *la chaîne de l'innovation débouchant sur l'apport au marché de produits et de services innovants* »³, au profit d'un système de consommation-production productiviste et intensif. Ni au niveau nécessaire. Ainsi, selon le Programme des Nations unies pour l'environnement (PNUE), en 2017 les investissements en recherche et développement dans les énergies renouvelables⁴ se sont élevés dans le monde à seulement 9,9 milliards de dollars, soit environ 0,012 % du PIB mondial⁵.

L'ÉVOLUTION DE L'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE

S'ajoutent aux modes de financement de la recherche et à ses contenus le problème des méthodes d'évaluation de celle-ci, qu'il s'agisse de l'évaluation des unités de recherche ou de celle des chercheurs (enseignants ou pas). Les critiques récurrentes du fonctionnement de l'ANR, par exemple, n'ont pas consisté seulement à pointer le taux très bas de réussite aux appels à projets dont les chercheurs sont toujours plus dépendants. Elles ont pointé l'opacité des procédures de sélection. Plus globalement, alors même que les exigences d'évaluation se multiplient, alors que l'utilisation de leurs résultats est rarement clairement établie, laissant planer des menaces sur les chercheurs et leurs unités plutôt que des perspectives de progrès, la communication scientifique numérique semble laisser le pas à la médiatisation, qui vaut comme évaluation. L'e-réputation d'un chercheur, le nombre de clics sur son nom ou ses travaux par l'intermédiaire de plates-formes privées (Academia, ResearchGate...) ou publique (HAL) semblent valoir davantage qu'une évaluation qualitative par les pairs. Le dévoiement des dépôts de publications en libre accès au profit de plates-formes d'e-réputation comptabilisant des « tags » thématiques et des taux de citation à partir d'un ensemble très hétérogène de travaux (allant de la note de lecture à l'article complet déjà publié) est préoccupant. La visibilité internationale semble progressivement prévaloir sur la pratique évaluative rigoureuse. Or il ne s'agit pas là seulement d'une pratique mais bien d'une politique des établissements et des laboratoires répondant à une injonction de « visibilité », si possible dans des classements distinguant les uns au détriment des autres, plutôt qu'à la visée du partage de la connaissance et de la mise en place de réseaux mondiaux scientifiques.

DES CONSÉQUENCES CONCRÈTES POUR LE PERSONNEL DE L'ESR

Si l'on ne peut attribuer tous les maux dont souffre l'ESR à la politique de l'UE, celle-ci fait partie d'un ensemble politique cohérent à tous les niveaux de pouvoir, dont les conséquences sur les collègues sont doubles.

3. Présentation du programme-cadre pour la recherche et l'innovation. Site de l'UE.

4. PNUE, « Tendances mondiales des investissements dans les énergies renouvelables 2018 ».

5. Cependant, parmi les énergies dites renouvelables se trouvent des énergies responsables de pollutions importantes.

D’une part, les conditions de travail se dégradent.

La précarité se développe, en lien avec celle des financements par appel à projets. Le temps consacré à des tâches bureaucratiques et à la quête de financements cannibalise les activités effectives de recherche et d’enseignement. La lutte pour les postes et les financements détériore la qualité des relations humaines. Les libertés académiques sont restreintes, soit par la précarité des chercheurs, soit par la nécessité pour eux d’orienter leur travail vers ce qui est « à la mode ».

Les conséquences de l’usage d’un contrôle purement bibliométrique d’indicateurs-sanctions ont été étudiées par plusieurs auteurs (Jérôme Valluy, « Libre accès aux savoirs et accès ouvert aux publications », *Revue française des sciences de l’information et de la communication*, mis en ligne le 1^{er} juillet 2017, consulté le 3 mai 2019 : journals.openedition.org/rfsic/3194). D’un point de vue socio-économique, nous dénonçons la mise à l’écart des communautés de recherche, de personnes ou de courants de pensée, qui porte atteinte au pluralisme intellectuel. D’un point de vue plus psycho-sociologique, il s’agit d’une réduction de la complexité du travail du chercheur à une batterie d’indicateurs quantitatifs qui n’en décrivent qu’une partie alors qu’ils prétendent en reconnaître la qualité dans sa totalité.

De plus, les thématiques du pilotage de la recherche des programmes-cadres européens, ainsi que leurs règles de management, se déclinent et se diffusent dans les appels à projets, dans les procédures de soumission et de reporting au niveau national (ANR) et au niveau régional (appels à projets régionaux), comme étant de « bonnes pratiques » au sens de la « qualité » des processus industriels.

D’autre part, le sens du travail tend à se restreindre et à s’appauvrir sous la pression du pilotage politique évoqué plus haut. Les finalités du service public de l’ESR (produire des connaissances, pour elles-mêmes et au service de la société et de la formation de citoyens hautement qualifiés) cèdent la place aux impératifs de « l’innovation », de « l’employabilité » et de la formation de travailleurs « adaptés au marché », au service de l’attractivité et de la « compétitivité » des territoires et des profits des grandes entreprises.

Une conséquence est la réduction de la capacité de la société à se penser, à se projeter, à se remettre en question et à se transformer et se mobiliser pour répondre aux enjeux sociétaux et aux besoins humains d’aujourd’hui et de demain. Face à cette situation, la responsabilité individuelle et collective des universitaires et des chercheurs doit s’organiser et s’exprimer. ■

1. LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE ET CE POURQUOI NOUS AVONS CHOISI CE MÉTIER

La loi de programmation pluriannuelle de la recherche ne peut être entendue par le SNE-SUP-FSU que si elle apporte une réelle plus-value au travail des enseignants-chercheurs. Elle ne peut être acceptée si elle s’inscrit dans une perspective de déréglementation, visant à attenter, sous quelque forme que ce soit, à leurs missions, inscrites dans la loi ESR et plus particulièrement dans le décret statutaire des enseignants-chercheurs dans sa version consolidée du 10 janvier 2016. Depuis dix ans, le SNE-SUP-FSU met l’accent et alerte sur l’augmentation des charges de travail liée à une réorganisation de ces missions, via la LRU de 2007 et la loi ESR de 2013, en partie fondée sur l’ajout de missions : moitié temps de recherche, moitié formation et moitié administration... Nous rappelons ici que la surcharge de travail au quotidien ne cesse de s’accroître de façon insidieuse et la souffrance au travail avec elle. Nous ne pouvons continuer à accepter cette situation. Cette loi de programmation doit être l’occasion de redonner des conditions de travail acceptables à l’ensemble des collègues.

Dans la suite du document, nous rappelons certains de nos mandats concernant les thématiques des groupes de travail. Mais tout d’abord, précisons les objectifs de la recherche et ce pourquoi les enseignants-chercheurs ont choisi et se sont pleinement engagés dans cette mission.

1.1. Les objectifs de la recherche

Les objectifs de la recherche sont multiples. Elle doit :

- développer, conserver et transmettre le patrimoine scientifique et culturel ;
- répondre aux enjeux socio-économiques, environnementaux, démocratiques, sanitaires, technologiques et culturels de notre société et de l'humanité ;
- étayer les contenus et la pédagogie des formations de l'enseignement supérieur dans le cadre du modèle universitaire humboldtien, qui promeut les liens vertueux, indubitables et attestés, entre formation et recherche.

Les politiques de recherche de l'UE et des États membres doivent viser tout à la fois le développement :

- d'une recherche non finalisée, indispensable pour préparer l'avenir et élargir le champ des connaissances ;
- d'une recherche qui répond aux besoins sociaux, culturels, sanitaires et environnementaux, et contribue aux solutions à apporter à la situation de crise, allant des avancées technologiques et techniques aux indispensables transformations du système économique et social ;
- d'une recherche comme bien commun, outil de la démocratie et de la pensée critique, émancipatrice et au service du vivre-ensemble.

La recherche en sciences humaines et sociales, incluant l'économie, a un rôle indispensable à jouer pour l'ensemble de ces objectifs. En particulier, l'une de ses priorités doit être d'analyser les processus mettant aujourd'hui en danger la démocratie en Europe et de contribuer à la conception et à la diffusion des moyens d'un regain démocratique. Les attaques contre la démocratie universitaire sont à cet égard un objet de recherche qui doit s'imposer.

En Europe et dans le monde, les besoins de recherche sont immenses. Les défis environnementaux et sociaux à relever nécessitent une contribution majeure de la recherche. L'UE et ses États membres doivent décider des moyens financiers et humains nécessaires et mettre en œuvre des plans publics pluriannuels de recherche reposant sur des coopérations européennes et internationales.

Les orientations européennes en matière d'enseignement supérieur doivent être revues à rebours du processus de Bologne et du Livre blanc sur l'éducation : au lieu d'un marché européen de la formation supérieure, il s'agit de promouvoir l'accès à l'enseignement supérieur comme un droit universel, donc garanti par un service public gratuit, dans tous les pays européens, pour les étudiants nationaux, européens et non européens.

Cette conception de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ne pourra être pleinement réalisée que dans le contexte d'une relance de la vie démocratique, laquelle reposera notamment sur une nouvelle politique de la formation et de l'information des citoyens. La formation des citoyens, qui, dans une démocratie, doit être l'une des premières finalités du système d'éducation, tout comme la formation à l'ensemble des activités sociales dont la production économique, doit donner lieu à un développement des capacités d'analyse critique, de la culture du débat (écouter, argumenter, synthétiser...) et de la décision collective, et doit aussi donner lieu à un enseignement renforcé du savoir portant sur le monde aujourd'hui, sur son histoire, sur les modèles politiques, sur les différentes cultures, sur le fonctionnement des institutions et organisations politiques et démocratiques, sur les sciences, les techniques et l'épistémologie...

Pour accomplir ces objectifs, l'UE et ses États membres doivent faire le choix d'un service public d'ESR :

- riche des libertés académiques et soustrait aux pouvoirs du marché et des entreprises ;
- dont les personnels bénéficient de statuts stables, garants de ces libertés ;
- bénéficiant d'une gestion démocratique, de conditions de travail et d'études de qualité, et de politiques contre les discriminations ;
- bénéficiant de financements pérennes, en remplaçant la logique de concurrence des appels à projets par celle de la coopération.

1.2. Des chercheurs et des enseignants-chercheurs indépendants et valorisés

Si, en accord avec le programme du Conseil national de la Résistance (CNR), le gouvernement issu de la Libération a tenu à construire une fonction publique de carrière, soutenue par un statut, et à y intégrer les enseignants-chercheurs et les enseignants de l'enseignement supérieur, puis en 1982, les chercheurs, c'est pour leur assurer une indépendance vis-à-vis des pouvoirs politiques, religieux, militaires, économiques et des puissances de l'argent. C'est une condition nécessaire pour la réalisation d'une recherche de haut niveau, au service de l'intérêt général, exercée avec responsabilité par des agents hautement qualifiés, recrutés sur concours.

Ainsi, les faits de corruption ou de fraude sont rares, même s'ils tendent à se développer sous les effets cumulés de la baisse des revenus (gels du point d'indice, faible revalorisation des grilles indiciaires, non-reconnaissance de la qualification du doctorat, désindexation des primes statutaires), de l'évaluation productiviste (mesure de la performance par la bibliométrie) et du développement du nouveau management public. Les conflits d'intérêts existent et pourraient se multiplier si le « rétropantouflage » promu par le projet de loi de « transformation de la fonction publique » était adopté en l'état.

Ce statut et ces missions sont à l'origine de l'engagement dans la carrière d'enseignant-chercheur de l'immense majorité des collègues et tout particulièrement de celles et ceux qui se sont syndiqués : enseigner et faire de la recherche en toute indépendance, dans le respect des obligations du service, avec responsabilité, sens de l'intérêt général et souvent avec passion.

Enfin, l'Unesco, lors de la révision de 2017 de la recommandation sur les chercheurs de 1974 et qui visait à l'adapter aux évolutions du monde contemporain (unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248910_fre), a à la fois renouvelé cette nécessité d'indépendance et retenu la responsabilité collective de la communauté des chercheurs pour la construction de connaissances au service de l'intérêt général de l'humanité (Cf. dossier de La VRS n° 406 de l'automne 2016).

Or, force est de constater que le MESRI détient le triste record de l'emploi contractuel au sein de la fonction publique d'État : 25 % des personnels des EPST, 30 % des enseignants et enseignants-chercheurs (sans compter les 130 000 enseignants vacataires) et 40 % des personnels administratifs, techniques et des bibliothèques des EPSCP. Cette situation s'aggrave au fil des ans car la sous-dotation de l'enseignement supérieur français (au 15^e rang des pays de l'OCDE concernant la part du PIB consacré à l'enseignement supérieur) conduit les équipes de direction à réduire leur masse salariale, et pour cela à recourir à des contractuels ou à des vacataires en lieu et place d'enseignants-chercheurs titulaires.

Durant les quatre dernières années (2014-2018), sous l'effet conjugué des départs en retraite, du gel des recrutements pour cause d'insuffisance de dotation des établissements passés aux « responsabilités et compétences élargies » (RCE) et de l'augmentation de leur activité (regroupements forcés et hausse du nombre d'étudiants de plus de 220 000 sur cette même période dont plus de 160 000 à l'université), la France a perdu 2 052 emplois d'enseignants-chercheurs titulaires.

La France est au 13^e rang mondial des pays de l'OCDE quant au nombre de chercheurs par million d'habitants (4 233 chercheurs par million d'habitants, loin derrière Israël, 8 250, le Danemark, 7 011, ou la Corée du Sud, 6 256).

1.3. Le contexte de restructuration en cours

1.3.1. Inégalités entre établissements (IDEX-ISITE, autres)

Les stratégies de site se construisent dès les années 1990 sur des objectifs de visibilité et de performance dont la logique est profondément politique¹. Les « sites », tels qu'ils sont mis en place avec l'action « Initiatives d'excellence » (IDEX), visent le rang mondial de 5 à 10 pôles pluridisciplinaires d'enseignement et de recherche, en lien avec un territoire et des entreprises. Pièce centrale des PIA, la logique de site des IDEX a profondément remanié

1. Aust Jérôme, Mazoyer Harold, Musselin Christine, « Se mettre à l'IDEX ou être mis à l'index. Conformations, appropriations et résistances aux instruments d'action publique dans trois sites d'enseignement supérieur », *Gouvernement et action publique*, Presses de Sciences Po, 2018/4, n°4, p. 9-37.

l'ensemble du paysage académique français, par un mode de gouvernance bureaucratique affirmé (appels à projets, *benchmarking*, audit) et par une restructuration transversale des établissements fusionnés. Confiés aux mains d'équipes de rédaction très restreintes, les sites d'excellence poursuivent leur restructuration au gré des appels à projets du PIA, la vague SFRI visant actuellement, de manière explicite, à structurer l'articulation recherche/formation sur l'ensemble d'un site, d'une manière transversale qui prend notamment en compte les EUR. Adossé aux NCU, également transversaux (voir par exemple le projet aixois Dream-U, visant à réformer toute l'offre de formation en valorisant les sept axes stratégiques), c'est l'ensemble des sites qui se réforment selon des priorités auxquelles les personnels ne sont plus vraiment associés, au rythme d'un « *nouvel ordre compétitif* » (Aust. et al.) qui hiérarchise de manière durable le paysage de l'ESR. Qu'advient-il ici des enseignants-chercheurs et des chercheurs dont les thématiques s'avèrent finalement marginales par rapport à la stratégie de site ? Qu'advient-il ici des sites non labellisés, sommés de s'identifier à une thématique de recherche forte ou de se « secondariser », et auxquels s'est adressé un appel spécifique du PIA marquant l'émergence assumée d'une classification nouvelle au sein de l'ESR ? Comment les logiques propres de la recherche scientifique et la liberté pédagogique peuvent-elles s'épanouir dans un dispositif qui les subordonne entièrement à des logiques managériales et à des stratégies de visibilité ?

1.3.2. Il y a urgence à préserver et développer notre potentiel de recherche

Actuellement, les coupes budgétaires des laboratoires et l'affectation systématique des emplois et des budgets vers les équipes labellisées par les LABEX, EQUIPEX, IDEX ou ISITE n'ont pas encore définitivement fait disparaître les chercheurs et les laboratoires hors périmètre dit d'excellence. Or, cette recherche est indispensable, d'une part au maintien d'universités pluridisciplinaires, et d'autre part au développement d'une offre de service public de l'enseignement supérieur et de la recherche sur l'ensemble du territoire. Il n'est pas trop tard pour ne pas sacrifier ces objectifs sur l'autel de l'austérité et de la spécialisation trop restrictive des établissements, des regroupements et des régions. Mais le SNESUP-FSU tire la sonnette d'alarme. De nombreuses équipes de recherche sont en souffrance par manque de financements et de reconnaissance. Les appels à projets poussent toujours les équipes de direction à écarter des pans entiers de la recherche pour ne se concentrer que sur ceux qui sont aujourd'hui déjà reconnus et financés. Ce phénomène autoréalisateur (arroser là où c'est déjà mouillé) est, d'une part, peu original, et d'autre part, mutilant et dramatique pour des milliers d'enseignants-chercheurs et de chercheurs qui détiennent, développent et souhaitent transmettre des connaissances, parfois rares, dont personne ne peut a priori ni décréter l'inutilité actuelle, ni prévoir l'intérêt pour les générations futures.

La remise en cause de la labellisation nationale des équipes d'accueil voire des unités mixtes de recherche, et le transfert de la reconnaissance des laboratoires et des chercheurs aux seules structures locales des établissements, font prendre le risque de l'alignement de toutes les équipes sur les seuls axes prioritaires retenus dans le contrat d'établissement. Dans le contexte d'austérité organisé par le ministère et le gouvernement, le risque est grand de laisser les établissements, au gré de leurs restructurations, s'amputer de pans entiers de la recherche.

1.3.3. Remise en cause de la collégialité et de la démocratie universitaire

Les ordonnances sur les établissements expérimentaux cassent le cadre général commun à l'ensemble des universités et établissements de l'enseignement supérieur en leur permettant de déroger dans la nature, la composition et les attributions des conseils centraux (ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche). Les statuts commencent à être présentés pour validation.

Dans plusieurs cas, ces statuts rompent en effet avec les principes de collégialité et de démocratie universitaire :

■ les statuts peuvent oublier tout d'abord la séparation des pouvoirs : les chefs des établissements-composantes et des organismes de recherche (dont plusieurs ne sont pas élus, mais nommés) peuvent être membres d'un « directoire » où ils sont censés instruire tous les projets (contrat pluriannuel, budget, stratégie globale, etc.) en amont de leur transmis-

sion au conseil d'administration (CA), et fixer l'ordre du jour de ses réunions. Or, chose incroyable, ces chefs d'établissement peuvent également se retrouver tous au conseil d'administration qui est censé voter les projets préparés par le directoire. Les chefs d'établissement seront donc juges et parties : ils seront conduits, au CA, à approuver des projets qu'ils auront précédemment instruits dans le cadre du directoire (PSL art. 30-I). C'est un peu comme si le président de la République et le gouvernement siégeaient quasiment à égalité avec les élus au Parlement ;

■ les statuts peuvent conférer un rôle négligeable au CA, qui se retrouverait corseté par des « avis conformes » du directoire, c'est-à-dire soumis à l'obligation d'accepter (ou de refuser) les projets en provenance du directoire (mais sans possibilité d'en modifier une virgule !) : contrat pluriannuel d'établissement, budget, stratégie globale, modification des statuts, règlement intérieur, transferts et délégations de compétences, organisation générale de l'établissement expérimental et organisation des services, créations de filiales ;

■ les statuts peuvent oublier également l'expression permanente du personnel en accordant une place réduite aux élus du personnel et des étudiants au sein du CA (article 10, ordonnance n° 2018-1131 : 40 % au minimum généralement, et 30 % lorsque l'établissement expérimental ne regroupe aucune université). Les élus peuvent donc être minoritaires.

Cette atteinte au fonctionnement démocratique d'un établissement universitaire s'accompagne tout naturellement d'un renforcement de son pouvoir exécutif. Le 3^e alinéa de l'article 7 de l'ordonnance n° 2018-1131 permet au président d'un établissement de disposer de prérogatives lui permettant de s'immiscer dans le fonctionnement des établissements-composantes. Prenons par exemple les statuts du futur établissement expérimental PSL : son président pourra siéger en qualité d'invité permanent avec voix consultative dans leur CA (art. 23-22^e) – en se faisant communiquer, en amont, tous les documents des réunions afin de pouvoir manifester discrètement sa désapprobation quand il ne sera pas satisfait ; il pourra aussi demander au CA de PSL une réduction ou une suppression des ressources attribuées par PSL à un établissement membre (art. 15-3^e), soumettre les établissements au respect d'une « lettre d'orientation budgétaire » (art. 23-4^e), saisir le CA afin de s'opposer à des recrutements qui contreviendraient à la stratégie de PSL (art. 32-15^e, cet article entretenant le flou entre « l'établissement expérimental » de PSL et l'ensemble de « l'université PSL »). Le président a donc un droit de sanction direct ou indirect sur les budgets et sur les personnels !

Enfin, l'élaboration des statuts des futurs établissements expérimentaux s'effectue en maintenant l'ensemble du personnel des établissements membres à l'écart des discussions : pas de circulation d'informations sur les dispositions statutaires envisagées, pas de réunions élargies dans les établissements, pas d'AG. Pourtant, ces statuts vont avoir une incidence sur ses futures conditions de travail et d'emploi.

1.3.4. La formation des chercheurs

Depuis 2012, les effectifs d'étudiants dans l'ensemble de l'ESR ont progressé de près de 300 000, pour s'établir en 2017 à 2 680 400 inscriptions pour l'ensemble de l'ESR dont 1 642 200 à l'université, représentant 61,3 % des effectifs. Entre les rentrées 2016 et 2017, la hausse du nombre d'inscriptions dans l'ESR est de +1,4 % (+36 200 inscriptions). Pour les universités, ce sont 18 700 nouvelles inscriptions en 2017. C'est la 5^e année de hausse consécutive. D'après les projections de la sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (SIES), dans l'ensemble de l'enseignement supérieur, les effectifs étudiants devraient encore augmenter de 12,7 % entre les rentrées 2016 et 2026, avec 2 903 000 étudiants inscrits en 2026, soit 327 000 étudiants de plus qu'en 2016.

Si les effectifs étudiants sont en hausse continue pour les cycles licence et en master, force est de constater qu'ils baissent de 4,9 % en 1^{re} année de master à la suite de la réforme du master, mais qu'il sont en hausse en 2^e année de master. La réforme du master instaure un droit à la poursuite d'études et supprime la sélection entre le M1 et le M2 mais reporte cette dernière à l'entrée du M1. De plus, hors MEEF, le nombre des inscriptions en M2 a engagé une baisse depuis 2013-2014. Les effectifs d'étudiants en master ont donc tendance à stagner.

Pour le cycle doctorat, la baisse des effectifs se poursuit depuis dix ans : -0,7 % à 57 896 entre 2010 et 2018 ; et d'après les projections du SIES, la baisse devrait se poursuivre : baisse de 13,2 %, soit une chute de 8 000 doctorants, pour s'établir à 52 000 en 2026 alors que les effectifs totaux d'étudiants vont augmenter, notamment de 13 % en master et de

22 % dans les cursus d'ingénieurs. Ce décrochage anticipé des effectifs en doctorat est très inquiétant pour la R&D en France et est révélateur d'une situation de crise.

À la rentrée 2017, les étudiants étrangers à l'université sont 240 250, soit 14,6 % des effectifs, en augmentation de 4 % par rapport à la rentrée précédente. Ils/elles représentent 11,6 % des étudiants inscrits en cursus licence, 17,3 % des inscrits en cursus master et 41,2 % des inscrits en cursus doctorat. Le nombre d'étudiants étrangers hors UE est en hausse et représente 73 % des étudiants étrangers. À leur arrivée, 39 % des étudiants étrangers s'inscrivent dans un diplôme de niveau bac+4 ou plus : 25 % s'inscrivent d'emblée en master (11 % en 1^{re} année et 14 % en 2^e année) et 3 % directement en doctorat. Même si, pour l'instant, les doctorants étrangers hors UE seraient épargnés par la hausse des droits d'inscription, cette politique de hausse est catastrophique pour le doctorat car le vivier des futurs doctorants étrangers est pour moitié en master, qui est soumis à la hausse des droits. Inscrite dans la loi pour l'enseignement supérieur et la recherche du 22 juillet 2013, la stratégie nationale de l'enseignement supérieur (Stranes) proposait de porter à 20 000 par an le nombre de doctorats délivrés d'ici à 2025. Malgré une hausse démographique encourageante de la population étudiante en 1^{er} cycle, les dernières politiques gouvernementales ne permettent pas d'atteindre ces objectifs.

2. LES QUESTIONS DES GROUPES DE TRAVAIL MISSIONNÉS PAR LA MINISTRE

2.1. Groupe 1 : recherche sur projet, financement compétitif et financement des laboratoires

2.1.1. Composition du groupe 1

Cédric VILLANI, mathématicien et député LREM

Antoine PETIT, président du CNRS

Sylvie RETAILLEAU, présidente de l'université Paris-Saclay

Marie-Georges BUFFET, députée, ancienne ministre

Elsa CORTIJO, directrice de recherche au CNRS (paléoclimatologie)

Alfred GALICHON, professeur à la New York University (économie)

André GATTOLIN, docteur (sciences de l'information), sénateur

Lorie HAMELIN, chercheuse en biologie et sciences de l'environnement,

Laboratoire d'ingénierie des systèmes biologiques et des procédés

(LISBP – Insa, Inra, CNRS)

Valérie MAZZA, docteure (physique), directrice scientifique de Limagrain

Françoise MÉLONIO, professeure des universités émérite (littérature française)

Jürgen MLYNEK, professeur émérite à la Humboldt-Universität (physique)

Pierre MUTZENHARDT, professeur des universités (chimie), président

de l'université de Lorraine

Huguette TIEGNA, ingénieure, députée

2.1.2. Questions du groupe 1

Quel doit être le rôle respectif des financements de base alloués aux laboratoires et structures de recherche et des financements compétitifs ?

Ces financements ne doivent pas être mis en concurrence.

Le rôle des financements de base doit être de permettre à chaque équipe de recherche de décider librement de l'orientation de ses thématiques de recherche et de fournir les moyens de les conduire et de les valoriser. Ils devraient représenter 70 % des crédits de fonctionnement (hors salaires).

Le rôle des appels à projets concurrentiels est de piloter une partie de la recherche pour l'orienter sur des thématiques jugées prioritaires par les responsables politiques, économiques, industriels, des administrations ou des ONG. Leur part ne devrait pas excéder 30 % des crédits de fonctionnement.

Les appels à projets « blancs » ne trouvent leur justification que dans le contexte actuel de sous-financement de base des laboratoires. Leur très faible taux de réussite (10 %) est dé-

courageant et conduit à dilapider, de manière cumulée, des centaines d'années de temps de travail de chercheurs (6 000 projets non retenus qui ont nécessité chacun au minimum 10 jours de travail de chercheur).

Quelles améliorations apporter à l'organisation des appels à projets compétitifs ? Au-delà de la hausse des taux de succès, comment garantir qu'ils permettent de financer des projets de natures très différentes ? Certains exemples étrangers méritent-ils d'être transposés dans le système français de financement de la recherche ?

En donnant la priorité au financement récurrent qui garantit les moyens de travailler à chaque chercheur, la diversité des thématiques de recherche, la continuité du service public de la recherche et de la visibilité aux laboratoires en « *donnant une idée claire des financements sur lesquels [...] compter sur plusieurs d'années et [...] de conduire, avec l'ensemble de l'unité, une vraie politique scientifique* » (Édouard Philippe, dossier de presse du 1^{er} février 2019).

Que les appels à projets ne soient pas compétitifs, mais simplement concurrentiels (nous ne sommes pas des joueurs de foot).

Comment identifier, sélectionner, financer et suivre des grands défis de recherche prioritaires ?

Il est préférable, plutôt que de multiplier les AAP, de créer des instituts de recherche thématiques, ou de nouveaux départements au sein d'un institut existant. Cela permet, entre autres, d'offrir des débouchés pérennes pour les doctorants qui s'investissent dans ces nouvelles thématiques en attendant que le secteur privé développe une activité de recherche appliquée conséquente. À terme, cela garantit une recherche publique indépendante, à l'abri des fluctuations du marché et permettant l'agrégation progressive de connaissances scientifiques.

Quel équipement pour les plates-formes technologiques et les laboratoires publics ? Comment les financer, les piloter et en faire un facteur d'attractivité au niveau mondial ?

C'est aux chercheurs et à leurs communautés de spécifier leurs besoins. Leur financement public, comme par ailleurs l'ensemble des dépenses de recherche, devrait être considéré comme un investissement, et à ce titre ne pas être inclus dans le calcul du déficit du budget de l'État.

Quelles sont pour vous les spécificités des équipements légers, « mi-lourds » et des très grandes infrastructures de recherche ? Quelles conséquences cela doit-il avoir pour leurs modes de financement ?

Idem.

Comment mettre en place une articulation efficace entre les programmes nationaux et les programmes-cadres européens ?

L'articulation ne doit ni être une complémentarité exclusive des politiques nationales par rapport aux thématiques prioritaires du cadre européen, ni se réduire à une déclinaison complète des thématiques prioritaires entre ces deux niveaux. Il est préférable d'appliquer aux politiques de recherche le principe de subsidiarité, étant entendu que ce principe ne fait obstacle ni à la coordination au niveau européen ni à des politiques nationales originales.

Remarque : le SNESUP-FSU n'a pas été auditionné par le groupe 1. Seuls les syndicats des EPST ont été conviés à des entretiens bilatéraux.

2.1.3. Analyses du SNESUP-FSU

- Sous-financement.
- Les appels à projets ne doivent pas être une réponse au sous-financement.
- Les appels à projets peuvent être un outil au service des priorités des responsables et des commanditaires politiques, économiques, industriels, des administrations et des ONG, qui ne peut s'imposer aux équipes de recherche.

Dans le dossier de presse du gouvernement, Édouard Philippe indique (ibid.) que « *l'effort de recherche global – public et privé – mesuré par le ratio entre les dépenses intérieures de R&D (DIRD) et le PIB atteint environ 2,2 % en France. Cette tendance éloigne la France des objectifs "de Lisbonne", d'atteindre 3 % du PIB consacrés à la recherche, que s'étaient fixés les pays*

européens en 2000 pour progresser vers une économie de la connaissance » à l'horizon 2010 ! Le SNESUP-FSU fait le constat d'un sous-financement inquiétant de la recherche publique et de la recherche privée en France. Édouard Philippe considère que la France est une « grande nation de recherche », mais cette grandeur résulte d'investissements passés dans la recherche publique qui ne sont plus garantis aujourd'hui. En cumulant les financements publics de base et les financements par appel à projets nationaux et européens, la recherche publique stagne à 0,75 % du PIB (16,8 G€ en 2014 dont 11 G€ pour les seuls EPST et EPCSCP). Il manque 10 G€ de financement public pour la recherche publique. Cela nécessite une progression du budget des programmes 142, 150, 172, 186 et 190-193 de 1 milliard d'euros par an durant dix ans. Ce sous-financement conduit de nombreux chercheurs à ne pas disposer des moyens nécessaires pour mener leurs recherches et à postuler aux appels à projets pour simplement disposer des moyens de travailler.

Les appels à projets ne doivent pas être une réponse à l'insuffisance des financements de base des laboratoires. Or, depuis l'instauration du PIA, le montant des fonds consommables distribués par le CGI se sont substitués à l'évolution tendancielle de l'activité des EPCSCP due, entre autres, aux restructurations et à l'augmentation du nombre d'étudiants.

De plus, si le montant des financements distribués par les appels à projets ne représente que 15,7 % de la dotation globale des opérateurs de recherche (EPST et EPCSCP) et que la part des autres financements sur contrat avec des entreprises ne représente, elle, que 5 % de leur dotation (soit 21,7 % au total : voir tableau ci-dessous), ils permettent à 65 % des équipes de recherche de travailler. Seules 35 % d'entre elles peuvent travailler avec les budgets de leur tutelle (voir infographie page suivante).

Nature et origine des ressources de la recherche publique 2015 [1]

(en M€, en %)

France entière

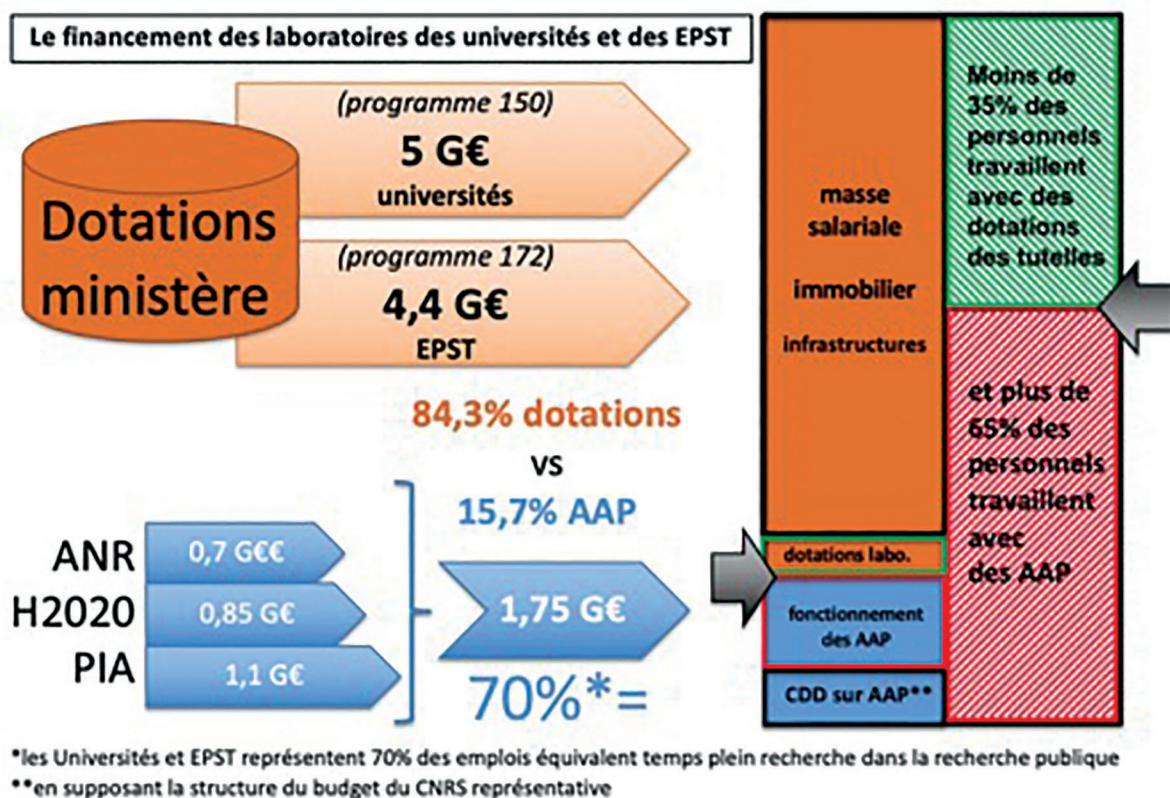
	Dotations budgétaires [1]		Ressources propres				Total	
			Ressources sur contrat		Autres ressources propres			
	en M€	en %	en M€	en %	en M€	en %	en M€	en %
Secteur de l'État	8 128	72,4	2 442	21,8	650	5,8	11 219	61,6
EPST (hors CNRS)	1 800	74,3	509	21,0	115	4,7	2 424	12,6
CNRS	2 539	76,7	732	22,1	38	1,1	3 309	18,5
EPIC	2 031	55,5	1 164	31,8	466	12,7	3 662	23,2
Services ministériels et autres établissements publics de recherche	1 757	96,3	36	2,0	31	1,7	1 824	7,3
Secteur de l'enseignement supérieur	5 046	62,7	1 616	20,1	1 386	17,2	8 049	34,5
Grandes écoles hors tutelle du Meneur	288	50,7	158	27,9	122	21,4	568	2,5
Universités et établissements d'enseignement supérieur et de recherche	4 758	63,6	1 458	19,5	1 264	16,9	7 481	32,0
Secteur des institutions sans but lucratif	84	8,4	484	48,2	437	43,5	1 005	4,0
Total recherche publique	13 258	65,4	4 542	22,4	2 473	12,2	20 273	100,0

[1] Résultats semi-définitifs.

[2] Les dotations budgétaires sont les crédits inscrits pour les établissements au budget de l'État. Selon la méthodologie appliquée, il s'agit de dotations consommées.

Source : MESRI-DGESIP/DGRI-SIES.

Nature et origine des ressources de la recherche publique en 2015 (MESRI-DGESIP/DGRI-SIES)



Part de la dépense publique en recherche des instituts (EPST) et des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (EPCSCP).

Source : www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/rap-info/i1213.pdf

2.2. Groupe 2 : Attractivité des emplois et des carrières scientifiques

2.2.1. Composition du groupe 2

Philippe BERTA, professeur des universités et député MoDem
 Philippe MAUGUIN, président de l'Inra
 Manuel TUNON DE LARA, président de l'université de Bordeaux
 Stéphane AUDOIN-ROUZEAU, directeur d'études à l'EHESS (histoire)
 Bénédicte DURAND, maîtresse de conférences (géographie), directrice des études et de la scolarité de Sciences Po
 Frédéric FIORE, docteur, ingénieur de recherche (biologie) à l'Inserm
 Alain FUCHS, professeur des universités (chimie), président de PSL Université
 Véronique GUILLOTIN, médecin, sénatrice
 Serge HAROCHE, professeur émérite au Collège de France (physique)
 Pierre HENRIET, doctorant (philosophie), député
 Éric LABAYE, président de l'École polytechnique
 Armelle MESNARD, directrice des ressources humaines et des relations sociales du CEA
 Catherine RIVIÈRE, ingénieure, directrice des ressources d'Ifpen
 Hélène RUIZ-FABRI, professeure des universités (droit), directrice du Max Planck Institute Luxembourg

2.2.2. Synthèse des questions du groupe 2 et réponses du SNESUP-FSU

Au regard des exemples étrangers dont vous avez connaissance, quels facteurs concourent à renforcer ou à diminuer l'attractivité de la recherche publique française ?

Le statut de chercheur ou d'enseignant-chercheur est clairement un facteur d'attractivité de par le fait qu'à la fois il confère une perspective d'investissement à long terme et garantit une indépendance et des libertés académiques indispensables à l'exercice de la créativité scientifique (au service du bien commun).

Le nombre d'emplois en diminution et les très faibles niveaux de rémunération des jeunes chercheurs et enseignants-chercheurs, ainsi que la faiblesse des moyens mis à leur disposition pour leur insertion dans les équipes comme pour développer le projet pour lequel ils ont été recrutés, sont des freins à l'engagement dans la carrière. Par ailleurs, le faible nombre de contrats doctoraux, notamment en sciences humaines et sociales, décourage également les étudiants à poursuivre au-delà du master.

L'absence de reconnaissance du doctorat et les faibles perspectives d'emploi avec cette qualification (dans les entreprises comme dans la fonction publique) conduisent de nombreux étudiants de nationalité française à renoncer à une formation doctorale. Le vivier diminue régulièrement depuis quelques années, de façon très inquiétante.

(Voir contribution CIR sur l'emploi des doctorants par le secteur privé : www.snesup.fr/article/cneser-permanent-du-16-avril-2019-cir-et-aide-publique-la-recherche-des-entreprises-analyse ; contribution sur l'emploi scientifique : www.snesup.fr/article/intervention-des-syndicats-de-la-fsu-au-cneser-du-15-janvier-2019.)

Cependant, l'attractivité des formations doctorales françaises auprès des étudiants étrangers (due à leur qualité et à la plus grande reconnaissance de cette qualification dans leur pays d'origine) permet de limiter l'érosion du nombre de doctorants.

Comment améliorer les débuts de carrière (rémunération, âge de recrutement et déroulement de carrière, environnement de recherche attractif...) ? Quelles modalités d'entrée dans la carrière sont envisageables ? Certains exemples étrangers méritent-ils d'être particulièrement étudiés ?

Il est indispensable :

- de valoriser la qualification du doctorat (bac+8) et relever les grilles indiciaires des chercheurs et enseignants-chercheurs en les différenciant de manière significative de la grille des professeurs agrégés du secondaire sur laquelle ils sont encore alignés ;
- d'abonder le budget de fonctionnement des laboratoires accueillant des chercheurs et enseignants-chercheurs nouvellement recrutés plutôt que d'attribuer des primes individuelles permettant de compenser la faiblesse de la rémunération indiciaire (PEDR au CNRS) ou d'allouer des budgets au coup par coup en fonction des contrats obtenus ;
- de mettre un terme à la précarité prolongée (post-docs, CDD, contrats de projet, contrats de chantier, etc.) entre la thèse et le recrutement, en privilégiant un recrutement statutaire au plus près de la thèse.

Quel cadre pour les doctorants (contrats, financements, attractivité...) ?

- Pour atteindre l'objectif de la Stranes de 20 000 docteurs diplômés par an (sachant qu'il y avait 74 319 doctorants inscrits à la rentrée 2016 dont 33,6 % ont bénéficié d'un contrat doctoral du MESRI en première année, soit environ 25 000 doctorants ainsi financés au total), il faudrait atteindre 40 000 contrats doctoraux (soit 15 000 en plus des 25 000 actuels) afin de reconnaître leur contribution aux travaux de recherche de toute la communauté scientifique (https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/T744/le_doctorat_et_les_docteurs/).
- Actuellement, il est très difficile et dans les faits extrêmement rare de soutenir une thèse en trois ans. Le financement de la thèse devrait être assuré sur une durée de quatre années tout en permettant de soutenir la thèse à l'issue de trois inscriptions. En cas de soutenance précoce, au bout de trois ans, la dernière année serait alors une année de valorisation et de diffusion des résultats ainsi que de poursuite des travaux de recherche.
- Le montant des droits d'inscription pour les étudiants étrangers comme pour les étudiants communautaires ne doit pas être augmenté.
- Le montant des heures de vacation qui s'élève actuellement à 40 €/h (soit moins de 10 € par heure de travail réelle) et qui permet aux doctorants à la fois d'acquérir une expérience professionnelle d'enseignement et de compléter leur revenu doit être relevé à la hauteur du coût de l'heure d'un titulaire (soit 100 €/h). Pour les heures supplémentaires, indûment appelées « heures complémentaires », elles doivent être payées pour tous 125 % de l'heure statutaire d'un titulaire, soit actuellement de l'ordre de 125 €/h (comme c'est déjà le cas en classe préparatoire aux grandes écoles).

Comment mieux tenir compte de la diversité des missions des enseignants-chercheurs, des chercheurs, des ingénieurs, des techniciens et des personnels administratifs dans leur déroulement de carrière ?

- Reconnaître la primauté des missions d'enseignement et de recherche.
- Avant de répondre à cette question, il faut déjà améliorer les carrières pour les mettre au niveau des qualifications et des missions de ces corps. Il faut aussi assurer un déroulement de carrière minima sur deux grades, comme le prévoit l'accord PPCR. Actuellement, peu de perspectives de carrière s'ouvrent aux EC, etc. Le taux de promotion ne progresse plus depuis 2011, ce qui décourage de nombreux enseignants-chercheurs de postuler :
 - un fort taux de MCF qualifiés PU n'ont pas la possibilité de postuler à un concours faute de places ouvertes en nombre suffisant ;
 - 25 % des MCF terminent leur carrière en classe normale. Le faible niveau de promotion (20 %) à la HC des MCF conduit à promouvoir plutôt les jeunes au 7^e échelon que les enseignants-chercheurs plus expérimentés au 9^e échelon (nous attendons les chiffres pour les PU). Le SNESUP-FSU a rédigé un rapport sur la reconnaissance de l'investissement dans la mission de formation. Il est disponible en ligne : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/dossier_mars_2019_-_prime_dengagement_pedagogique_et_conge_de_ressourcement.pdf.
- La multiplication des missions des enseignants-chercheurs introduites par les loi LRU (insertion professionnelle des étudiants), ESR (transferts des résultats de la recherche vers les milieux socio-économiques) et ORE (sélection des étudiants et contrat pédagogique de réussite) a été imposée sans diminution des obligations statutaires de service d'enseignement et de recherche. Il faut :
 - diminuer les obligations de service des EC/E (125 HeqTD au maximum) ;
 - valoriser/reconnaître l'ensemble des missions dans le référentiel national d'activité (RNA).
- Dans un contexte de sous-dotation en personnels administratifs et techniques comme en personnels d'enseignement et de recherche, il faut renforcer les dotations en personnel administratif et ne pas imposer aux enseignants-chercheurs les activités administratives et techniques qui relèvent des missions des personnels BIATSS.

Comment mieux reconnaître et caractériser un engagement particulier dans certaines de ces missions (recherche et enseignement, mais aussi innovation, montage de projets, exercice de responsabilités collectives, etc.) ?

Le référentiel national d'activité (RNA) est un outil à développer et à cadrer nationalement.

Comment améliorer la fluidité dans les parcours, en établissant des passerelles entre recherche, enseignement supérieur et innovation, de même qu'entre le secteur public et le secteur privé ?

- Passerelles et fluidité dans les parcours sont deux notions qui ne vont pas nécessairement de pair : il faut tenir compte des intérêts et des aspirations des enseignants et des chercheurs et pas seulement des besoins à court terme des institutions de l'ESR ou des entreprises privées.
- La notion de « fluidité » exprime avant tout le point de vue de l'employeur potentiel. Chaque nouvelle passerelle ouverte doit être assortie de garanties statutaires et non pas relever de la seule logique du contrat. Cette « fluidité » est-elle réellement compatible avec le caractère de long terme de nos missions principales que sont l'enseignement (construction de formation, conception d'enseignement) et la recherche (construction d'une question de recherche, développement d'une problématique, insertion dans la communauté thématique, publications des résultats, reconnaissance scientifique...), qui relèvent toutes de contrats quinquennaux ?
- Les « rétro-pantouflages » sont des sources majeures de conflits d'intérêts y compris dans nos métiers (groupes pharmaceutiques, banques, industrie...). Il est déjà possible à un salarié du privé d'exercer en tant que PAST et depuis les lois Allègre et Pacte, il est de plus en plus facile à des chercheurs ou EC de se mettre en capacité d'exercer une activité privée en lieu et place de leurs missions de fonctionnaires.

2.2.3. Analyses du SNESUP-FSU

2.2.3.1. Les revalorisations attendues des rémunérations et des missions de enseignants-chercheurs

Les attentes d'une revalorisation des carrières des enseignants-chercheurs sont considérables. Elles se déclinent au niveau indiciaire, au niveau de la rémunération des heures de cours dites « complémentaires », au niveau des obligations de service statutaires et au

niveau indemnitaire. C'est l'ensemble de ces revalorisations qui doit permettre un engagement entier dans le mi-temps consacré à la mission de recherche.

Au niveau indiciaire, comme tous les fonctionnaires, nous avons perdu 25 % de pouvoir d'achat au cours des vingt-cinq dernières années à cause de la non-revalorisation du point d'indice à la hauteur de l'inflation. Dans la grille des maîtres de conférences, cela représente dix années de carrière. Ajoutons à cela le fait que la titularisation des recrutements a elle aussi été retardée d'une dizaine d'années pour s'établir aujourd'hui à plus de 34 ans et nous constatons que les grilles des maîtres de conférences accusent un retard de vingt ans par rapport à la situation des années de carrière durant les décennies précédant les années 1990.

À ce jour, malgré la légère revalorisation des premiers échelons des grilles décidées dans le cadre du protocole PPCR, la grille indiciaire des maîtres de conférences ne reconnaît toujours pas la qualification du diplôme de doctorat puisque cette grille reste comparable à celle des professeurs agrégés de statut second degré. De plus, dans le cadre de cette revalorisation, les professeurs de 1^{re} classe et des classes exceptionnelles n'ont pas vu leurs grilles évoluer. Seule la prime statutaire d'enseignement et de recherche a été partiellement (à hauteur de 400 €/an) intégrée dans la rémunération indiciaire, ce qui ramène son montant annuel autour de 800 €.

La part de la rémunération indemnitaire de notre ministère (MESRI) est la plus faible de toute la fonction publique. Elle s'élève en moyenne à 14 % de la rémunération brute (heures complémentaires incluses, qui représentent pour leur part 11,4 % de la rémunération brute moyenne) alors qu'en moyenne pour les corps A+ (MESRI inclus), cette part représente 36,1 % de la rémunération brute moyenne.

La rémunération des heures indûment appelées « complémentaires », alors qu'elles devraient s'appeler « supplémentaires », s'élève à 40 € pour une heure de travaux dirigés (HeqTD), soit 10 € par heure travaillée, le niveau du Smic ! Nous revendiquons que ces heures soient reconnues comme des heures supplémentaires et soient payées 125 % du coût moyen d'une heure titulaire, soit 125 €/HeqTD. Cela permettrait, d'une part, de rémunérer plus correctement les vacataires, et d'autre part, de décourager le recours de l'administration à ces heures supplémentaires qui, à la fois, dissuadent le recrutement d'agents titulaires et amputent le mi-temps recherche des personnels qui y sont engagés.

Le recrutement d'enseignants-chercheurs titulaires pour couvrir le sous-encadrement et assurer le volumes d'heures supplémentaires (4 millions d'heures) actuellement imposées aux titulaires statutaires nécessitera le recrutement de 20 000 enseignants-chercheurs.

Enfin, les lois LRU de 2007 et ESR de 2013 ont ajouté de nouvelles missions aux statuts des enseignants-chercheurs sans réduire l'horaire de leurs obligations statutaires de service (OSS). Ils doivent désormais à la fois accompagner l'insertion professionnelle des étudiants et contribuer au transfert vers les milieux socio-économiques des résultats de la recherche. Très bien, mais pour ne pas non plus réduire le mi-temps consacré à la recherche, cela nécessite de réduire celui qui était déjà consacré à l'enseignement et à la formation. Relevons également que la réduction du temps de travail des autres cadres de la fonction publique n'a pas bénéficié aux enseignants et aux enseignants-chercheurs puisque lors du passage aux 39 heures puis aux 35 heures, leurs obligations statutaires de service ont été maintenues à 192 HeqTD par an. C'est pourquoi nous revendiquons une baisse des OSS à 125 HeqTD par an pour tous les enseignants-chercheurs.

Nous souhaitons alerter ici sur le fait que la surcharge de travail au quotidien ne cesse de s'accroître de façon insidieuse et la souffrance au travail avec elle. Nous ne pouvons continuer à accepter cette situation et souhaitons que cette loi de programmation soit l'occasion de redonner à l'ensemble des collègues des conditions de travail acceptables.

Cette baisse des OSS nécessitera le recrutement de 25 000 enseignants-chercheurs.

De plus, au cours des dix prochaines années, nous allons accueillir 500 000 étudiants de plus dans l'enseignement supérieur. Pour maintenir un taux d'encadrement au niveau actuel moyen, il nous faudra recruter 20 000 enseignants-chercheurs, 5 000 enseignants et 25 000 BIATSS.

Pour la reconnaissance de toutes les missions d'enseignement et de recherche, le référentiel d'équivalence des tâches doit être cadré nationalement.

■ Nous en sommes loin puisque avec les RCE, les établissements et universités plus richement dotés peuvent y recourir, alors que ceux qui sont en déficit imposent des plans de retour à l'équilibre qui amputent les rémunérations indemnitaires et réduisent les décharges d'enseignement permettant de reconnaître l'investissement des collègues dans des missions d'intérêt général.

■ De plus, avec l'autonomie des établissements, la reconnaissance d'une même activité donne droit à des décharges de service ou à des primes différentes.

Les primes d'excellence ont un effet de seuil très démobilisant entre certains collègues dits « excellents » et les autres considérés comme non méritants. Non seulement nous avons les primes les plus basses de toute la fonction publique d'État mais en plus elles sont parmi les plus discriminatoires. Comment accepter de stigmatiser 80 % d'une profession à travers la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) et peut-être bientôt une prime d'engagement pédagogique (PEP) ?

Enfin, si nous nous sommes engagés dans ce métier, c'est pour nous mettre au service de l'intérêt général, c'est pour l'indépendance et la responsabilité que nous confère le statut, c'est par passion pour les missions d'enseignement et de recherche et pour le sens de ces missions et de ces valeurs.

Nous n'accepterons de sacrifier ni les statuts, ni les rémunérations, ni les conditions de travail sur l'autel de l'austérité budgétaire.

Nous avons des métiers formidables mais ils sont empêchés et dévalorisés.

2.2.3.2. Valoriser le métier de la recherche en formant progressivement les étudiants à et par la recherche

■ En facilitant la formation des élèves dans le secondaire, en permettant qu'ils accèdent bien formés à l'université de leur choix, eux et les étudiants étrangers, sans augmentation des droits, en facilitant le passage d'un cycle à l'autre, de la licence au master, du master aux écoles doctorales ; en évitant les ruptures entre la formation et la recherche qui doit commencer dès la première heure du L1 avec comme horizon une formation doctorale, forcément longue et exigeante et par conséquent suivie et continue.

■ En donnant aux étudiants la possibilité de se consacrer entièrement à leurs études et de se former peu à peu, sur le dispositif 3-5-8, aux méthodes de la recherche, qui s'avèrent profitables quel que soit l'emploi futur.

2.2.3.3. Zoom sur les conditions de travail

Longtemps, le champ scientifique n'a pas été un objet d'étude, ou de façon fragmentaire, pour les travaux relatifs à la souffrance au travail. Mais aujourd'hui, travaux et enquêtes se multiplient (Le Lay, 2012) et les CHSCT attestent du malaise et des risques psycho-sociaux qui touchent tous les recoins de l'ESR. La toute récente enquête réalisée par le CSI de l'INSIS auprès des unités relevant de son périmètre montre que 38 % des maîtres de conférences recrutés depuis moins de dix ans sont plutôt insatisfaits de leur environnement de travail, ce qui est élevé pour un début de carrière. Alourdissement de la charge de travail dans des conditions de carrière dégradées, primauté d'une culture du contrat souvent inadéquate aux rythmes et à la dimension coopérative et créative de la recherche, encouragement de la concurrence et de l'individualisme les plus effrénés, soumission managériale aux politiques de site sont autant de facteurs qui conduisent à l'épuisement, au découragement, à la perte de sens.

L'INJONCTION CONTRADICTOIRE (LE LAY) DU NEW PUBLIC MANAGEMENT : DEVOIR FAIRE PLUS DANS DES CONDITIONS DÉGRADÉES

Alors que les moyens déclinent, il est demandé aux EC d'être de plus en plus « performants ». D'un côté, l'ESR fonctionne en contexte de déficit chronique des finances publiques. Le nombre des postes stagne depuis 2012 alors que les effectifs étudiants augmentent et que les postes de soutien, en personnels IT notamment, déclinent. Le recours aux contractuels et aux heures complémentaires explose. Dans les plus petits départements, par exemple pour les langues rares, les EC ne peuvent guère renoncer aux heures complémentaires et peuvent difficilement prendre le temps d'un congé pour recherche, sans courir le risque de voir leur formation fermer définitivement. Ces congés eux-mêmes (CRCT, accueils en délégation...) sont totalement insuffisants, au point qu'il est rare pour un EC de pouvoir en bénéficier plus de un ou deux semestres tout au long d'une carrière – on est bien loin ici des meilleures universités du monde, sur lesquelles les réformes en cours prétendent nous

aligner. Le référentiel national des tâches, qui devrait prendre en compte le temps consacré aux tâches para-pédagogiques et para-scientifiques, est tributaire de déclinaisons locales oscillant, selon les cas, entre opacité et limites budgétaires. Finalement, sur l'ensemble des tâches croissantes affectées aux EC, la recherche est la seule à pouvoir être rejetée sur les marges, où elle occupe les soirées, les week-ends, les vacances, parfois aux frais des EC eux-mêmes¹.

Dans ces conditions dégradées, la fluidité des carrières et leurs rémunérations ne suivent pas non plus. Les carrières des EC commencent tard, aux alentours de 34 ans en moyenne, et sont longues, n'atteignant le niveau salarial d'un jeune cadre qu'aux alentours de la cinquantaine. Les âges moyens à la qualification sont ainsi riches d'enseignements, et attestent de la lenteur de la progression après des recrutements de plus en plus tardifs, creusant de plus en plus une inégalité hommes-femmes (au détriment de ces dernières). Ainsi, en 2016, les femmes obtiennent la qualification à un âge médian de 46 ans pour le professorat (44 ans pour les hommes) et de 33 ans pour la maîtrise de conférences (32 ans pour les hommes). Entre 2012 et 2016, 28 % seulement des qualifiés de 2012 ont été recrutés comme MCF, et 44 % comme professeurs². L'enquête effectuée par l'INSIS³ pour la même période nous apprend que la durée du post-doctorat précédant le recrutement comme MCF s'est considérablement accrue (plus de trois ans pour 37 % des MCF) et que pour les jeunes MCF ayant bénéficié de décharges à leurs débuts, celles-ci n'ont que rarement excédé 96 heures sur trois ans. Faute de financements pour leurs projets, plus de 80 % de ces jeunes collègues consacrent jusqu'à 30 % de leur temps de travail à la recherche de financements via les réponses à des appels à projets... et 60 % d'entre eux échouent à ces appels. Leur mal-être est alors alarmant : il touche 46 % des MCF interrogés pour cette enquête (soit la moitié des MCF relevant du périmètre de l'INSIS).

Les rémunérations elles-mêmes sont très insuffisantes : à des débuts tardifs, à une progression lente, s'ajoutent un salaire de recrutement remarquablement déphasé par rapport au niveau d'études et une grille indiciaire qui stagne vite du fait des possibilités réelles de promotion. Depuis 1985, les salaires ont baissé de 25 % et les projections font frémir⁴. Le miroitement de l'augmentation via les primes et le régime indemnitaire, associé à la réforme des retraites, n'a rien de rassurant : les primes (reconnaissant en théorie l'excellence scientifique et bientôt pédagogique) s'adressent à 20 % du corps dont elles récompensent l'engagement « exceptionnel », affirmant simultanément que 80 % du corps gagnent un salaire en faisant le minimum, ou bien alors qu'il faut être « exceptionnel » pour être convenablement rétribué (c'est aberrant, dans les deux cas).

Encore pourrait-on espérer avoir au moins les moyens de faire, une fois embauché, son travail. S'agissant des activités de recherche, l'enseignant-chercheur n'a pas toujours cette chance.

LA VAMPIRISATION DU FINANCEMENT SUR CONTRAT : À LA RECHERCHE... DU TEMPS PERDU

Puisque le soutien de base des laboratoires diminue, les EC doivent nécessairement obtenir des contrats. Une grande partie de leur énergie disparaît alors dans la recherche de financements, ce qui signifie que les EC (comme les chercheurs) sont recrutés sans garantie a priori qu'ils vont pouvoir faire le travail pour lequel ils ont été recrutés (« à présent, pour la mise en place de tout projet, et donc pour pouvoir travailler, il faut obtenir un budget », Le Lay, art. cit.). Cela suppose de se repérer dans une forêt de guichets, agences de moyens désormais séparées du lieu de travail de l'EC (son « opérateur de recherche »), dont il faut apprendre à parler les différents langages (aux attendus souvent implicites et politiques), et parfois gommer les originalités et les risques de sa démarche pour capter leur attention, quitte à monter des dossiers pour obtenir des résultats dont on peut déjà faire part. Il faut encore trouver des partenaires, se réunir, rédiger, traduire. Après quoi il faut encore parfois effectuer des tâches d'accompagnement, se soumettre à des exigences croissantes de reporting (que ne partagent pas, curieusement, les bénéficiaires du crédit d'impôt recherche – CIR...), et se transformer en employeurs de jeunes post-doctorants exerçant des tâches de titulaires au

1. veille-et-analyses.ens-lyon.fr/Dossiers/Ens_Sup/Regards/Profession_universitaire.htm.

2. media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/statistiques/53/3/Note_qualif_2016_795533.pdf.

3. frama.link/livret_CS_Insis. Voir aussi Sandeau Nicolas, Franceschini Émilie, « Désillusion et mal-être des jeunes chercheurs : l'avenir de nos laboratoires en danger », *Le Snesup* n° 674, avril 2019, p. 5.

4. Cf. www.snesup.fr/article/salaires-des-enseignantes-chercheuses-des-avancees-attendues.

niveau de qualification et de compétences sans commune mesure avec leur statut. Mais l'enseignant-chercheur n'arrive pas, le plus souvent, à ce stade : à l'ANR par exemple, avec près de 1 000 projets retenus pour 6 000 déposés, c'est l'équivalent de 270 années-chercheur que l'on fait disparaître au cours d'une seule année (en tablant sur une semaine de rédaction d'un projet, estimation très inférieure à la réalité).

Le temps perdu est ainsi du temps gâché, et sans doute aussi, très souvent, pour la science. En effet, le cadre normatif des appels à projets touche aux manières mêmes de faire de la recherche : il restreint de manière dramatique les domaines admissibles aux financements, décourage l'innovation, réduit à la logique du contrat toute stratégie de recherche au long cours et rabat la recherche fondamentale sur la primauté des applications, des brevets, des liens aux industriels⁵. Certaines disciplines ici sont encore plus pénalisées que d'autres. Ainsi, les SHS sont proportionnellement moins présentes dans l'ANR que les sciences de la vie et les sciences de la matière (moins de 15 % des projets financés en 2007, pour 28 % des EC et C⁶). Les passerelles avec le monde économique y sont aussi plus complexes à mettre en œuvre, face à des appels à projets qui les privilégient.

C'est ici le sens même de la profession qui disparaît, redoublant le malaise d'enseignants-chercheurs déjà surmenés et déconsidérés, pris dans des injonctions normatives et des logiques de site à l'élaboration desquelles ils n'ont jamais été associés – le propre des politiques de site, de leur transformation et de leurs axes stratégiques, de même que le contenu des dizaines d'appels à projets auxquels ils devront répondre, étant précisément de ne jamais impliquer les personnels au cours de leur fabrication, et d'imposer après coup les visées de petites équipes de rédaction⁷.

Un tel dispositif, en revanche, s'accorde avec un management de la recherche friand de visibilité et d'élitisme, masquant la pénurie derrière les sites d'excellence (le regroupement de moyens mutualisés) et les chercheurs et enseignants-chercheurs qui vont avec (concentrant quelques moyens).

LE MANAGEMENT DE LA RECHERCHE À L'UNIVERSITÉ : ÉTIOLEMENT DES COLLECTIFS ET MISE EN CONCURRENCE DES INDIVIDUS

Dans la logique de la LOLF, l'individualisation des financements pousse à l'individualisme des EC et des chercheurs, en minorant l'importance des structures collectives, dont les budgets récurrents s'effondrent. En 2017, le budget de l'ANR compte à lui seul pour 6 % de la dépense publique nationale de recherche et le PIA pour 8 % ; au final, en 2017, les financements attribués sur appels d'offres « compétitifs » représentent 15,7 % de la dépense publique en R&D⁸ et 65 % des budgets de fonctionnement (cf. *infographie p. 16*). La structure de continuité et de solidarité qu'étaient les laboratoires de recherche, soutenant les projets émergents et dessinant une politique scientifique cohérente sur la durée, perd son importance.

Face à la déstructuration des collectifs de travail, de nouvelles formes de domination s'imposent, différentes du seul « mandarinate » traditionnel avec lequel elles coopèrent désormais : il s'agit de la domination des « entrepreneurs », « chefs de projet », « pilotes », autres figures de principal investigators à l'américaine, qui concentrent des financements contractuels parfois plus élevés que les budgets des unités tout en étant beaucoup moins mutualisables⁹. Le montant des contrats accumulés devient un indice de la valeur scientifique et une forme de pouvoir nouveau sur les équipes.

Dans ce contexte, se pose particulièrement la question des critères et des dispositifs d'évaluation. Outre le caractère contestable d'une survalorisation des individus sur les équipes, que penser d'une évaluation de l'excellence scientifique fondée sur des critères quantitatifs voire politiques ? La Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche, dont plusieurs

5. Hubert Matthieu, Louvel Séverine, « Le financement sur projet : quelles conséquences sur le travail des chercheurs ? » *Mouvements*, La Découverte, 2012/3, n° 71, p. 13-24.

6. Ibid.

7. Aust Jérôme, Mazoyer Harold, Musselin Christine, « Se mettre à l'Index ou être mis à l'index. Conformations, appropriations et résistances aux instruments d'action publique dans trois sites d'enseignement supérieur », *Gouvernement et action publique*, Presses de Sciences Po, 2018/4, n° 4, p. 9-37.

8. Hubert Matthieu, Louvel Séverine, art. cit.

9. Ibid. Sur la « redistribution du pilotage stratégique de la recherche », voir M. Jouvenet, « Profession scientifique et instruments politiques : l'impact du financement "sur projet" dans les laboratoires de nanosciences », *Sociologie du travail*, 53(2), 2011, p. 240, cité par M. Hubert et S. Level.

organismes publics de recherche français sont d'ores et déjà signataires, remet en cause la primauté de l'évaluation quantitative, à coups d'indicateurs bibliométriques par exemple. Il apparaît clairement aujourd'hui que la pression mise sur les EC dans la course à la visibilité (le *publish or perish*) les porte à des approximations, voire à des formes de plagiat, qui posent la question même de l'éthique de la recherche. Plus profondément encore, pour se rendre visibles, certains EC se lancent à corps perdu dans un « *bougisme* » (Pierre-André Taguieff, cité par Le Lay), qui privilégie les « *mouvements de surface* » (suractivité affichée, multi-appartenance académique, multiplication des expertises et de l'appartenance à divers comités) plutôt que la recherche en profondeur, à proximité des lieux de pouvoir où se renforcent les structures de mandarinat. Ces situations ordinaires jusqu'à la caricature nourrissent le malaise des EC, renforcé par le différentiel des primes, des promotions, des outils de distinction... Aujourd'hui, la mise en place d'une évaluation à 360° intégrant pour les primes, les promotions, les CRCT et le suivi de carrière, le jugement individuel de « supérieurs hiérarchiques » institués par la seule pratique du système (directions de composantes, de laboratoires...), tout comme l'enjeu décisif que représente l'intégration au bon moment dans la bonne équipe pour avoir quelque chance de poursuivre ses recherches avec le soutien et les moyens suffisants, ne distillent pas seulement de la dépendance mais aussi de la peur (et très certainement, sur le plan scientifique, de l'autocensure¹⁰). Pourtant, plusieurs études montrent que les chercheurs les plus dotés, dans les plus grosses structures, ne sont pas spécialement, sauf exception, les plus productifs¹¹ – ce qui justifie d'ailleurs la revendication de nombreuses unités de recherche, notamment en SHS, d'obtenir davantage de petits financements, plutôt que quelques très gros projets. Ces études montrent aussi la créativité souvent très supérieure des petites équipes. C'est que la logique du changement est ailleurs et pèse d'autant plus lourdement sur le quotidien des enseignants-chercheurs, dont les pratiques pédagogiques et scientifiques fleurissent sur la collégialité et l'autonomie. Ce changement, c'est la transformation profonde des structures de « pilotage » de l'ESR, sur le modèle des « universités de classe mondiale » : d'énormes sites au sein desquels les personnels ne sont plus que les agents, malléables, d'une « stratégie commune ».

DES RECHERCHES ET DES CARRIÈRES « PILOTÉES » : LES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS AU SERVICE DES POLITIQUES DE « SITE »

Dans la lancée notamment du processus de Bologne, l'ESR est enjoint de réduire ses coûts tout en accroissant ses performances. Les pouvoirs publics misent ici sur la mutualisation et le regroupement comme clés de la transformation structurelle profonde que doivent instaurer les réformes actuelles de l'ESR¹². Très concrètement, le mantra de la visibilité mondiale sur lequel se fonde notamment l'action « Initiative d'excellence », « 5 à 10 pôles pluridisciplinaires d'excellence d'enseignement supérieur et de recherche de rang mondial [...] sous la forme de regroupements territorialement cohérents [...] et en partenariat avec les entreprises » (appel à projets IDEX, 2010), repose sur la conception du « site » comme concentration de ressources pour accroître les performances et les liens avec les entreprises et va de pair avec la mutualisation et l'externalisation des services. La visibilité mondiale d'un petit nombre, doté de projets financés et souvent de statuts dérogatoires – des décharges massives pour pouvoir entre autres choses porter les projets et piloter la recherche – entre dans la logique de *benchmarking* qu'instaure la concurrence institutionnalisée comme fondement de l'excellence, tandis que pour l'essentiel des enseignants-chercheurs, armés de contractuels et de vacataires, il s'agit de faire tourner la base de la machine. Dès lors, pouvoir accéder plus ou moins aisément à la recherche, et pouvoir articuler sa recherche à la formation, s'inscrit dans des hiérarchies complexes entre ceux qui sont sur un site labellisé et ceux qui ne le sont pas, mais aussi à l'intérieur d'un site entre ceux qui entrent dans les axes stratégiques et ceux qui s'y trouvent marginalisés.

10. Voir ici : H.S. Becker, « Quand les chercheurs n'osent plus chercher », *Le Monde diplomatique*, n° 684, 2011, p. 4-5), cité par Stéphane Le Lay, « Peut-on souffrir au travail dans la recherche scientifique publique ? Éléments de débat », *Mouvements*, La Découverte, 2012/3, n° 71, p. 93-111.

11. Lemerrier Claire, Cénac Peggy, Zimmer Alexandre, « La "politique de site" et le lien enseignement-recherche », 2019 : halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-02092203.

12. Sur la transformation radicale du paysage de l'ESR induite par la logique des IDEX et de leurs suites, voir notamment Aust Jérôme, Mazoyer Harold, Musselin Christine, art. cit.

Aux sites d'excellence échoient, du moins globalement, davantage de moyens. Taux d'encadrement encore corrects, bien qu'inégaux, en personnels statutaires et en heures d'enseignement, personnels de soutien (du moins dans le cadre encouragé des nouveaux cursus à l'université – NCU), campus acceptables voire entièrement rénovés, facilité de réponses aux appels d'offres... tout devient plus simple (en tout cas sur le papier) pour le personnel des sites labellisés. Aux sites dépourvus d>IDEX ou d'ISITE revient alors l'injonction de se spécialiser autour d'un petit nombre de thématiques porteuses (comme La Rochelle sur « littoral et aménagement urbain durable »). La dualité des appels « action EUR » du PIA (l'un pour les sites non labellisés « site d'excellence », l'autre – SFRI – réservé aux sites labellisés) consacre désormais une hiérarchie qui vise d'autant plus à restructurer durablement l'ESR que la vague SFRI vise explicitement à structurer l'articulation recherche-formation sur l'ensemble d'un site. Encore faut-il que son champ de recherche se situe, dans ce cas, parmi les axes stratégiques identifiés par les gouvernances et le réseau d'écoles universitaires de recherche, appelées à structurer transversalement recherche et formation, selon des logiques dont la genèse a échappé, le plus souvent, aux personnels et aux instances électives. La suppression de la labellisation des équipes d'accueil (EA) par le ministère et le CNRS (unité mixte de recherche – UMR) va renforcer la dépendance d'un nombre non négligeable d'EC, notamment en lettres et langues, vis-à-vis d'axes stratégiques inscrits dans des politiques de site dont les logiques sont loin d'être exclusivement scientifiques.

L'attachement aux sites d'excellence ne garantit donc ni l'accès à la meilleure recherche ni aux financements. Et le cloisonnement en « sites », aux politiques de recherche très spécifiques, pose alors d'autant plus problème à l'enseignant-chercheur qui s'y trouverait marginalisé que le droit à la mutation est particulièrement compliqué à faire valoir, en fait, pour les EC, posant de manière particulièrement cruciale la question de leur mobilité. Certes, une procédure de mutation prioritaire existe. Mais devant la faiblesse des mutations effectives, il paraît évident que le fléchage des rares postes au concours peut agir en amont comme un argument imparable pour bloquer la procédure. Rareté des postes et hyperspécialisation des profils dans les stratégies de site ne concourent pas à l'effectivité du dispositif, alors même qu'un EC peut se retrouver rapidement marginalisé sur son site de recrutement, si celui-ci ne retient pas son champ de recherche dans les périmètres stratégiques du site.

À l'échelle des structures sous double tutelle, comme dans les UMR, la politique de concentration des forces et des moyens sur un petit nombre d'unités et de sites, récemment réaffirmée, initie la tendance à privilégier le profil du chercheur et à marginaliser certains EC¹³. C'est alors le lien entre recherche et formation qui est mis en cause, pour des EC écartelés entre leurs différentes activités que les gouvernances aimeraient conduire à dissocier, alors que leur complémentarité forme la richesse de notre engagement.

DE LA DIFFICULTÉ D'ÊTRE ENSEIGNANT ET CHERCHEUR AUJOURD'HUI : IMPOSSIBILITÉ OU EMPÊCHEMENT ?

Dans les faits, rester « enseignant-chercheur » – produire des savoirs, transmettre des savoirs, et participer au fonctionnement collégial de son université – devient de plus en plus difficile. Une telle situation naît de l'insuffisance des moyens accordés à l'ESR : manque de CRCT, manque d'accueils en délégation CNRS, manque de décharges, manque d'enseignants-chercheurs, manque de personnes IT, etc.

Mais cette situation n'est pas que l'effet pervers d'un manque de moyens. Elle est aggravée par une visée volontariste des politiques de la recherche qui, dans une finalité managériale déjà amplement à l'œuvre dans le monde anglo-américain, entend conduire à la disparition de l'enseignant-chercheur, au profit de ses « variantes » spécialisées : dans la recherche, dans la pédagogie, dans la gestion, au service de l'identité du site¹⁴. Ainsi, un rapport du

13. Lemerrier Claire, Cénac Peggy, Zimmer Alexandre, art. cit.

14. William Locke, en 2004, dans une revue consacrée à la gestion des établissements supérieurs éditée par l'OCDE, écrit ainsi : « Afin que cette évolution devienne une réalité pour le plus grand nombre possible d'universitaires, des changements majeurs devront intervenir dans [...] l'identité des établissements [...]. Ces changements seront l'œuvre de la gestion des ressources humaines [...]. Pour de nombreux établissements d'enseignement supérieur, tenter de se conformer [au] modèle [unique d'excellence universitaire] ne peut que leur faire atteindre un statut de second rang » (William Locke, « Intégrer les stratégies de recherche et d'enseignement : implications pour la gestion et la conduite des établissements au Royaume-Uni », *Politiques et gestion de l'enseignement supérieur*, 2004/3, no 16, p. 115-137).

Conseil national d'évaluation remet en cause dès la décennie 1985-1995 le lien entre enseignement et recherche, logique qui se finalise aujourd'hui dans une hyperspécialisation plus contrainte que choisie des EC sur leur site¹⁵. De plus, structurellement, les sites de « seconde catégorie » ressentent ou redoutent une secondarisation de leur profession, réservée à des premiers cycles universitaires coupés de la recherche, ou du moins de la recherche d'excellence. Si la Sorbonne est – à distance – à Carcassonne, quelle est la place dans le maillage territorial des enseignants de Toulouse, Nîmes, Perpignan ou Montpellier ? Pourtant, toutes les enquêtes réalisées auprès des enseignants-chercheurs montrent à quel point la recherche nourrit l'enseignement et inversement, et les expériences de formation à la recherche dès les premiers cycles, à l'université du Michigan par exemple, mais aussi en France (licence toulousaine espagnol jeunes talents, licence aixoise sciences et humanités...) confirment cet enrichissement réciproque¹⁶.

2.2.4. Documents remis lors de l'audition de la FSU (SNESUP et SNCS) par le groupe 2 : le jeudi 23 mai 2019

- « Engagement pédagogique et évaluation des activités pédagogiques », dossier du SNE-SUP-FSU, réalisé dans le cadre de la concertation lancée par le MESRI en novembre 2018, 82 p. : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/dossier_mars_2019_-_prime_dengagement_pedagogique_et_conge_de_ressourcement.pdf.
- *Le Snesup* n° 639, « Revalorisation des carrières et des rémunérations », novembre 2015, p. 9-16 : www.snesup.fr/sites/default/files/asset/LE-SNESUP-639-PDF-BD.pdf.
- Supplément au mensuel *Le Snesup* n° 653, « La revalorisation des corps enseignants de l'enseignement supérieur », mars 2017, 4 p. : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/supp_ppcr_bd_1.pdf.
- Supplément au mensuel *Le Snesup* n° 653, « Contre la précarisation des travailleurs scientifiques, pour la science et le progrès humain », mars 2017, 8 p. : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/supp_precaire_bd_0.pdf.
- Supplément au mensuel *Le Snesup* n° 653, « Propositions pour le développement du service public d'enseignement supérieur et de la recherche », mars 2017, 8 p. : www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/propositions_pour_le_developpement_du_service_public_desr_-_supplement_mensuel_ndeg_653_-_mars_2017_0.pdf.
- Préparation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche : analyse et propositions du SNCS-FSU, avril 2019, 6 p., sncs.fr/2019/04/04/preparation-de-la-loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche-analyse-et-propositions-du-sncs-fsu.

2.3. Groupe 3 : innovation et recherche partenariale

2.3.1. Composition du groupe 3

Amélie DE MONTCHALIN, députée LREM

Isabel MAREY-SEMPER, ancienne DG communication, développement durable et affaires publiques de L'Oréal

Dominique VERNAY, vice-président de l'Académie des technologies

Philippe ADNOT, sénateur

Mohamed AMARA, professeur des universités (mathématiques), président de l'université de Pau et des Pays de l'Adour

Gérard BLANCHARD, professeur des universités (écologie), vice-président de la région Nouvelle-Aquitaine

Sophie COMMEREUC, professeure des universités (chimie), présidente de Sigma Clermont

15. Lemerrier Claire, Cénac Peggy, Zimmer Alexandre, art. cit.

16. Ibid.

Olivier HOUDÉ, professeur des universités (psychologie, neurosciences), administrateur de l'Institut universitaire de France
François JACQ, ingénieur général des Mines, administrateur général du CEA
Laure LE NEINDRE AÏT-ALI, docteure (informatique), responsable du service transfert, innovation et partenariats du centre Inria Bordeaux
Patrick LÉVY, professeur des universités, praticien hospitalier, président de l'université Grenoble-Alpes
Johanna MICHELIN, ingénieure de recherche, DG de CNRS Innovation
Jacques STERN, professeur des universités émérite (cryptologie)
Isabelle THIZON-DE GAULLE, vice-présidente relations scientifiques et initiatives R&D pour l'Europe, Sanofi

2.3.2. Questions du groupe 3 et réponses du SNESUP-FSU

Comment consolider notre modèle de transfert de technologie et de savoir-faire du monde académique vers les entreprises ? Comment simplifier la mise en place des partenariats ?

Ce modèle est principalement issu d'un modèle linéaire techno-push (CNRS Innovation, SATT...). Or ce processus est très hasardeux et n'est pas le plus courant parmi les processus de développement des innovations. Le modèle de l'iPhone est un cas exemplaire mais rare (cf. Daniel Blondel, « Innovation : du vieux modèle de transfert linéaire au modèle spaghetti », *La VRS* n° 395, « Recherche : l'injonction d'innover », novembre-décembre 2013, p.12-14).

Les SATT recrutent des salariés de droit privé. Les missions de valorisation sont des métiers à part entière qui mobilisent des compétences de haut niveau permettant de comprendre les connaissances des chercheurs, de piloter des preuves de concepts et de valoriser les technologies et savoir-faire auprès des décideurs du monde socio-économique. Or, les rémunérations des chargés de mission sont modestes, ce qui conduit à embaucher de jeunes diplômés dont peu font carrière dans ce métier aux résultats très aléatoires et soumis à un management par objectifs très anxiogène. Cela génère un important turnover au détriment des relations suivies avec les chercheurs des laboratoires et la connaissance des acteurs de l'innovation de chacune des branches industrielles.

L'innovation des entreprises progressera quand elles investiront en recherche. Plus une organisation fait de la recherche, plus elle y trouve un intérêt et plus elle développe un écosystème de R&D avec des partenaires publics et privés locaux, nationaux et internationaux.

Quel financement des dispositifs de recherche partenariale pour développer l'innovation et l'emploi en France ? Certains exemples étrangers méritent-ils d'être étudiés et le cas échéant, transposés ?

Nos organisations syndicales demandent une remise en cause du CIR qui n'est pas correctement contrôlé et constitue un très important effet d'aubaine pour les multinationales.

Le dispositif Cifre est, en revanche, à promouvoir auprès des entreprises qui n'y ont pas encore suffisamment recours (ce qui de plus participerait à la reconnaissance des compétences et de la qualification du doctorat dans les conventions collectives des branches professionnelles – alors qu'actuellement seule la chimie reconnaît ce niveau de qualification).

Les pôles de compétitivité sont des lieux de réseautage intéressants pour les responsables de laboratoire. Cependant, leurs thématiques étant restreintes aux spécialités industrielles déjà reconnues des régions, ils ne permettent pas de faire se rencontrer tous les acteurs publics et privés d'un territoire ni de faire s'impliquer les chercheurs de toutes les disciplines.

Mieux associer les acteurs de l'innovation à la réflexion ou à la définition de certaines orientations stratégiques des organismes de recherche ? Faut-il accroître la participation de représentants de la recherche publique à certaines instances de gouvernance d'entreprises ? Si oui, comment ?

La progression de la démocratie dans les entreprises passe par une participation des salariés aux conseils d'administration des entreprises (comme c'est le cas en Allemagne) et non pas par une participation d'acteurs extérieurs, fussent-ils des chercheurs publics. Toutes les évolutions de représentation ne passent pas par des changements top-down.

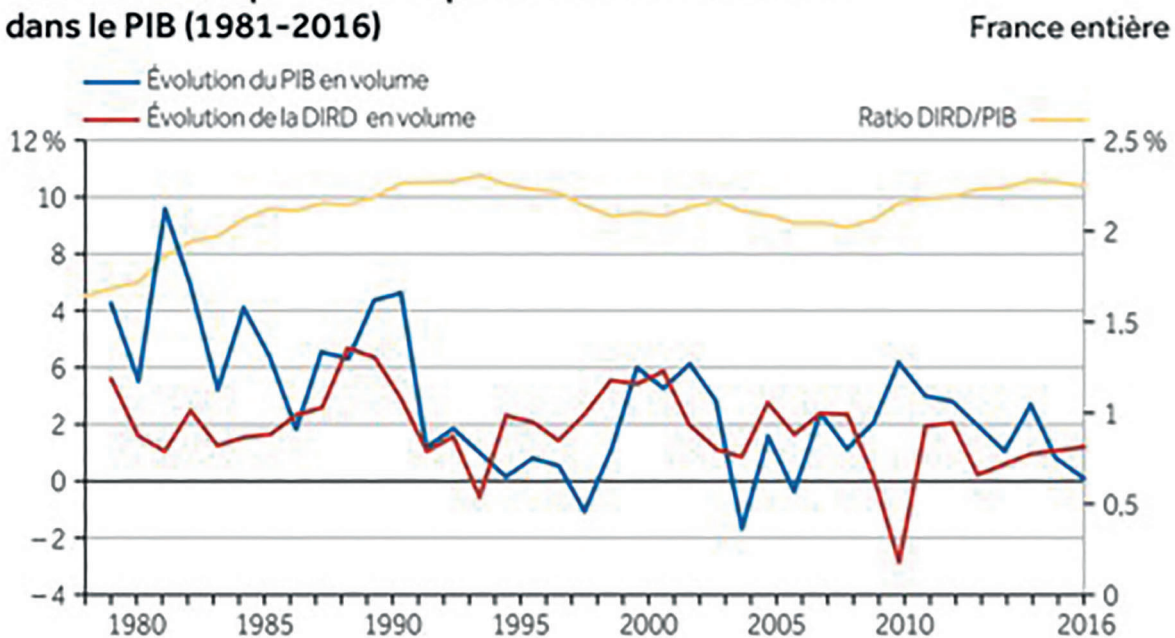
Comment mettre en place une articulation efficace entre les programmes nationaux et les programmes-cadres européens ?

Si le pilotage européen de la recherche est déjà très directif et restrictif par rapport aux enjeux sociétaux et aux enjeux des disciplines scientifiques, il n'est pas souhaitable de limiter les thématiques des appels à projets nationaux aux seules thématiques des programmes-cadres de recherche et développement. De plus, le très faible taux de succès et l'exigence des cahiers des charges des programmes de recherche de l'Union européenne ne doivent pas conduire les programmes nationaux à devenir des sessions de rattrapage ou de repêchage. Les appels d'offres, qu'ils soient régionaux, nationaux ou européens, doivent offrir un taux de succès suffisant afin de ne pas conduire à dilapider des journées et des mois de chercheurs pour constituer des dossiers, les sélectionner, puis les évaluer à travers des actions bureaucratiques, de gestion ou de report d'indicateurs de suivi.

2.3.3. Analyses du SNESUP-FSU

Depuis les années 1990, la R&D privée a dépassé la R&D publique, mais « la R&D des entreprises en France se serait réduite d'environ 7 % entre 2007 et 2009 » si la réforme du CIR de 2008 n'avait contrecarré cette tendance permettant « à la R&D des entreprises de se situer en 2009 à un niveau supérieur de 23 % à celui qu'elle aurait atteint sans la réforme »¹. Contrairement aux conclusions de cette étude de France Stratégie, et comme le réclament plusieurs commissions parlementaires du Sénat et de l'Assemblée nationale, le SNESUP-FSU demande que des évaluations indépendantes du CIR soient régulièrement réalisées et que ses règles de fonctionnement soient adaptées. Il n'est pas satisfaisant que cette niche fiscale, de plus de 6 milliards d'euros, génère un effet d'aubaine pour les multinationales. Il est important d'orienter ce crédit d'impôt vers des dispositifs favorables au recrutement de jeunes chercheurs sur des emplois scientifiques stables.

Évolution de la part de la dépense intérieure de R&D dans le PIB (1981-2016)



Sources : MESRI-DGESIP/DGRI-SIES, Insee.

Madame la ministre Frédérique Vidal a la conviction que « nous pouvons augmenter le financement privé de la recherche publique, sans que celle-ci ne perde rien de son âme, bien au contraire ».

Peut-être, mais cette évolution doit-elle venir d'une évolution des mentalités des chercheurs publics ou des commanditaires de la recherche privée ? Actuellement, nous n'avons pas consta-

1. France Stratégie, « L'impact du crédit d'impôt recherche », avis de la Commission nationale d'évaluation des politiques d'innovation, mars 2019, p. 41.

té que des besoins de recherche privés ne seraient pas satisfaits par des acteurs publics au motif qu'ils craindraient d'y « perdre leur âme ». Les entreprises privées ne se bousculent pas pour financer des thèses ou des programmes de recherche collaboratifs ni même pour embaucher des docteurs diplômés ! Le risque serait dans l'organisation systématique et programmée des transferts de toutes sortes et par tous les moyens des résultats de la recherche publique financée sur des deniers publics vers le privé sans contrepartie. Actuellement, 10 milliards d'euros de fonds publics subventionnent la recherche privée, dont plus de 6 milliards d'euros de défiscalisations à travers le crédit d'impôt recherche (CIR). Les PIA mettent également en place une ingénierie redoutable selon un calendrier implacable consistant à permettre chaque fois davantage de subventionner les collaborations du privé avec les établissements publics.

Pourtant, aux yeux de nos dirigeants, ces incitations n'ont pas provoqué les résultats escomptés : « *La surface de contact entre recherche publique et recherche privée reste limitée* » (Frédérique Vidal). Le programme pluriannuel vise « à déplacer les lignes et construire ensemble des réponses pragmatiques pour aller plus loin ». Dès lors, les inégalités ne pourront que croître entre les territoires à un moment où, précisément, la pression sur ces territoires fait resurgir des fractures profondes, des oubliés de tout parmi les agents et des usagers (étudiants et organisations socio-économiques) laissés pour compte sans accès au service public de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le SNESUP-FSU alerte : il faut arrêter, tant qu'il en est encore temps, la déstructuration complète du paysage de la recherche française au profit de quelques sites concentrant les budgets, les moyens, les personnels, d'autant plus que cette évolution touche aujourd'hui le lien formation-recherche au profit des seuls très gros sites universitaires (cf. les travaux de Grossetti sur la géographie des activités scientifiques).

Il faut arrêter de vouloir être dans tel ou tel classement car ceux-ci ne rendent pas compte des missions de service public des établissements ni même de leurs contributions aux objectifs du développement durable (ODD de l'ONU), mais ils recensent principalement des indicateurs productivistes et libéraux du marché de l'enseignement supérieur (bibliométrie, autonomie, croissance...).

Toutes disciplines confondues et dans la dignité et la reconnaissance de chacun, il est urgent de repenser nos pratiques au quotidien, y compris en œuvrant pour préserver les tissus sociaux et leur cohésion ainsi que notre environnement : « *Une recherche qui ne s'applique pas à elle-même des règles pour d'abord œuvrer à préserver le vivant et l'habitabilité de la Terre a-t-elle encore un sens ?* »² Il est urgent de s'émanciper de la logique des classements, avec lesquels les présidents d'université jouent une partition paternaliste, à surjouer dans la communication locale, à instiller continûment la fierté d'être présent dans ces classements dit d'excellence.

Le SNESUP-FSU ne cherche à enfermer quiconque dans des fractures ou à ramener qui que ce soit dans le passé. De toutes parts surgissent des phénomènes qui nous échappent et que nous essayons de comprendre par des analyses que nous nous efforçons de transmettre et de partager. Cette passion qui nous anime motive notre engagement dans la recherche. Si les transferts des connaissances, résultats de la recherche vers les organisations socio-économiques sont une des finalités de la recherche, il est également important d'évaluer les impacts réels des partenariats avec le monde socio-économique sans se cantonner à l'incantation de leur caractère nécessaire positif. L'État doit jouer son rôle de régulateur et veiller au caractère pluraliste des partenariats et à l'indépendance de la recherche face à des enjeux majeurs comme la transition écologique.

Les partenariats ne doivent pas se limiter aux collaborations entre les laboratoires de recherche et les entreprises du secteur de l'industrie. Il est important de développer la recherche participative et citoyenne, en renforçant la place des partenariats avec les associations, les collectivités locales, l'administration, les syndicats... tant en SHS (par exemple en géographie urbaine par toutes les approches de « l'habiter », qui peuvent associer le chercheur, les associations de quartier, des professionnels de l'urbanisme, les villes ou les conseils généraux, autour de projets ambitieux) que dans le domaine de l'innovation biomédicale ou sociale (ou encore du management, par la prise en compte de tous les acteurs). Par exemple, le CNRS pourrait encourager la création de ces recherches partenariales nouvelles et innovantes, sur l'exemple des PICRI (partenariats, institutions, citoyens) de la région Ile-de-France, dans le sillage des sciences « en société » (cf. la Documentation française sur l'exemple de l'enjeu climatique : www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/174000752.pdf).

2. Tribune publiée dans *Le Monde* du 5 mars 2019 : « La mobilisation mondiale du 15 mars, lancée par la jeunesse, doit nous interpeller et nous faire réagir ».

2.3.4. Documents remis lors de l'audition de la FSU (SNESUP et SNCS) par le groupe 3 : le jeudi 16 mai 2018

■ La VRS n° 395, nov.-déc. 2013, « Recherche : l'injonction d'innover », p.11-41, www.sne-sup.fr/sites/default/files/asset/vrs_395.pdf.

■ « Préparation de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche : analyse et propositions du SNCS-FSU », avril 2019, 6 p. : sncs.fr/2019/04/04/preparation-de-la-loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche-analyse-et-propositions-du-sncs-fsu.

SYNTHÈSE DES RECOMMANDATIONS

RECHERCHE SUR PROJET, FINANCEMENT COMPÉTITIF ET FINANCEMENT DES LABORATOIRES

Il est temps de prendre en compte les acquis de la recherche sur la recherche, et faire confiance aux analyses des chercheurs et enseignants-chercheurs eux-mêmes, pour corriger la restructuration des dispositifs de recherche en fonction de croyances erronées sur l'impact prétendument positif de la concentration, des « masses critiques » et de la concurrence en matière de recherche. Nous demandons :

- une hausse décisive du budget de la recherche, en France, l'objectif « de Lisbonne » des 3 % du PIB consacrés à la recherche est encore bien loin d'être atteint ;
- le relèvement significatif des financements de base des laboratoires, qui doivent atteindre plus des deux tiers des crédits de fonctionnement et rendre caduc le besoin d'appels à projets « blancs » aux taux de réussite catastrophiques. Des chercheurs et enseignants-chercheurs recrutés sur leurs compétences ne devraient pas avoir à « gagner » une compétition ou à s'allier aux bons compétiteurs pour pouvoir travailler ;
- la limitation de la course chronophage aux contrats, la réduction de la sphère des appels à projets et leur adaptation à la réalité polymorphe de la recherche. Si des appels à projets concurrentiels sont souhaitables pour répondre à des besoins ciblés, estimés prioritaires par les pouvoirs publics, ils doivent se limiter au strict nécessaire (pas plus de 30 % des recherches). Les formats de ces dispositifs (procédures, budgets, durées) doivent être simplifiés et adaptés aux disciplines et domaines de recherche (tous les projets ne peuvent pas répondre aux mêmes injonctions, tous n'ont pas forcément besoin de financements pharaoniques pour être de très haut niveau scientifique) ;
- la remise en cause de l'actuel financement inégalitaire des « sites d'excellence », fondés sur le présupposé erroné des vertus de la concentration sur la production scientifique. Les menaces que font porter de telles concentrations sont terribles : disparition de pans entiers de la recherche au profit de « cultures communes de site » et de chantiers « porteurs » ; dépendance accrue de la recherche à l'égard de gouvernances managériales vidées de tout contenu démocratique, touchant les individus et les équipes (délabellisation des EA, fragilisation des UMR) ; marginalisation de territoires dépourvus de sites « d'excellence » ;
- la remise en cause, pour évaluer la recherche, de l'hégémonie du quantitatif et des classements, fondés sur des indicateurs productivistes et libéraux au détriment des missions de service public et de développement durable.

ATTRACTIVITÉ DES CARRIÈRES

L'attractivité des carrières passe avant tout par :

- Revalorisation du statut : reconnaissance du doctorat, salaires, carrières.
- Reconnaissance du doctorat en termes salariaux (bac+8) et en termes d'employabilité, dans les entreprises comme dans la fonction publique.
- Augmentation du nombre des contrats doctoraux (nécessaire pour atteindre les objectifs de la Stanes) et allongement d'un an de la durée des contrats pour garantir quatre années de financement tout en permettant une soutenance à l'issue de trois inscriptions puis, le cas échéant, une année de valorisation des travaux et de transfert des résultats.
- Relèvement des grilles indiciaires des chercheurs et enseignants-chercheurs, et accès dès le début de carrière aux moyens de la recherche, au lieu du choix actuellement opéré en faveur de primes extrêmement et injustement discriminatoires (80 % des EC/E sont supposés faire leur travail à minima et sans « mérite » puisqu'ils ne peuvent accéder aux primes).
- Relèvement des heures de vacation (40 €/h) à celles du coût de l'heure d'un titulaire (soit 100 €/h) et relèvement des heures complémentaires à celles du coût des classes préparatoires aux grandes écoles (125 €/h).
- Instauration d'un véritable droit à la mutation, aujourd'hui largement inaccessible via une procédure de mobilité indépendante de la procédure de recrutement.
- Réelle prise en compte des inégalités persistantes entre hommes et femmes et l'engagement dans une politique d'égalité professionnelle volontariste.
- La défense de l'emploi public garantissant l'indépendance des enseignants-chercheurs et des chercheurs contre les dérives de la contractualisation et de la précarité.
- Lancer un véritable plan pluriannuel de recrutements d'enseignants-chercheurs, d'enseignants (20 000 EC et 5 000 E) pour compenser le sous-encadrement généré par le gel des postes et l'accroissement continu du public étudiant, et la baisse des obligations statutaires de service qui s'imposent aujourd'hui.
- Mettre un terme au mouvement ascendant de précarisation des personnels, qui maintient les jeunes chercheurs dans une situation inhumaine et dévalorisante et annihile l'indépendance de la recherche, seule garante de sa qualité face aux comportements non scientifiques et non éthiques qu'encouragent les logiques de productivisme, la soumission à des objectifs prédéfinis et la concurrence effrénée entre les individus.
- L'amélioration des conditions de travail (temps, moyens, confiance) assurant la possibilité pour chaque enseignant-chercheur d'accéder de droit aux missions de recherche pour lesquelles il a été recruté. Cela passe par la restauration cruciale de l'équilibre de toutes ses missions. Contre un mouvement néolibéral qui prône la séparation de la formation et de la recherche, les professionnels de la recherche partagent majoritairement la conviction, éclairée par leur expérience, de la nécessaire plus-value d'un enseignement enrichi, dès la L1, par la recherche. Pour ce faire, il est aujourd'hui indispensable :
 - de diminuer pour tous les obligations de service à 125 HeqTD au plus (rappelons que les tâches des EC ont augmenté avec les lois LRU, ESR et ORE sans que les obligations de services d'enseignement aient diminué, pas plus qu'avec le passage aux 35 heures) ;
 - de valoriser correctement le référentiel national d'activité (RNA) selon un cadrage national et contraignant pour les établissements ;
 - de permettre à tous les EC de bénéficier régulièrement de CRCT et de délégations CNRS tout au long de leur carrière ;
 - de recruter plus de BIATTS (25 000) pour assurer l'encadrement des étudiants à travers les tâches qui ne relèvent pas du métier d'enseignant et d'enseignant-chercheur.

- De telles mesures relèvent également de l'urgence sanitaire, la souffrance au travail liée à la surcharge des tâches bien au-delà du temps de travail devenant alarmante.

INNOVATION ET RECHERCHE PARTENARIALE

- Nous demandons la remise en cause du CIR, peu contrôlé, au profit des PME-PMI et des ETI et d'un véritable investissement des entreprises dans l'emploi scientifique et la recherche.
- Nous demandons la promotion du dispositif Cifre auprès des entreprises, et ce dans tous les secteurs d'activité.

- « Pantouflages » et « rétro-pantouflages » doivent demeurer l'exception, et non déstructurer des programmes de recherche et de formation qui n'ont de sens que sur la durée et à l'abri des conflits d'intérêts.

- Nous demandons un coup d'arrêt à l'actuelle logique de politiques de sites qui concentrent l'essentiel des moyens, via les PIA notamment, sur les seuls territoires où le tissu socio-économique est le plus dense. C'est là déstructurer durablement le paysage de la recherche française et renforcer les inégalités territoriales.

- Nous demandons de ne pas limiter l'ouverture partenariale aux seuls pôles de compétitivité ni aux seules entreprises mais à tous les acteurs publics et privés d'un territoire, au secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) comme aux administrations.

- Nous rappelons que le partenariat public-privé n'a pas vocation à instrumentaliser la recherche publique en vue de ses transferts de résultats dans le privé. La production de savoirs et d'outils pour analyser le monde et y agir et tout particulièrement la formation du citoyen sont les missions premières de l'enseignement et de la recherche. Cela passe par le maintien du lien étroit entre formation et recherche dès la L1, et par le droit à l'accès à l'enseignement supérieur pour tous, garanti par un service public gratuit. Cela passe dans les établissements par l'association démocratique de tous les personnels de recherche à la production collégiale d'une politique scientifique assurée à long terme par des financements pérennes. ■

Syndicat national de l'enseignement supérieur
Fédération syndicale unitaire
78, rue du Faubourg-Saint-Denis
75010 Paris
Tél. : 01 44 79 96 10
www.snesup.fr

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR & RECHERCHE

SCIENTIFIQUES,

NOUS NE SOMMES

NI DES CHERCHEURS D'OR

NI DES CHASSEURS DE PRIMES!



Ne laissons pas nos missions nous échapper, la recherche c'est nous !

LE SYNDICAT DE TOUS/TOUTES LES ENSEIGNANT·E·S-CHERCHEUR·EUSE·S ET ENSEIGNANT·E·S DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR