

Conseil scientifique de l'Institut des Sciences humaines et sociales du CNRS.

Réunion plénière des jeudi 17, Salle Frédéric Joliot (bâtiment H) et vendredi 18 avril 2013, salle Alfred Kastler du Comité national. 3 rue Michel-Ange à Paris (16^e)

Compte-rendu intersyndical¹
SNTRS-CGT, SGEN-CFDT, SNCS-FSU et Snesup-FSU
[avec commentaires syndicaux en italiques]

Points de l'ordre du jour rapportés dans ce compte-rendu :

*** Matinée et après-midi du jeudi 17 avril :** préparation du rapport de prospective

Présents le jeudi 17² :

CSI : Laurinda ABREU, Joël BIARD, Françoise BRIQUEL-CHATONNET (Secrétaire scientifique du CSI), Olivier BÜTTNER, Jacques CREMER, Carole DORNIER, Laurent DOUSSET, Sophie DUCHESNE (Présidente CSI), Marie-Odile GOULET-CAZÉ, Carl HAVELANGE, Agnès LABROUSSE, Cédric LOMBA, Marco PANZA, Alice ROUYER, Philippe SOULIER, Rossana VACCARO-CHAUDIRON, Cécile VIDAL.

Membres du CSI représentés par procuration : Virginie GUIRAUDON, François PELLEGRINO, Katheline SHUBERT.

Absents non représentés : François DUBET, Benoît FLICHE, Yvon MERLIÈRE, Christine NOUGARET,

SGCN : Solange LASSALLE (chargée du suivi du CS de l'InSHS)

*** Matinée du vendredi 18 janvier :** séance ouverte aux représentants des sections

- Intervention de Patrice Bourdelais, directeur de l'InSHS
- Présentation de Damien Cartron et Florence Bouyer sur l'étude 2012 sur les métiers de la BAP « D »

*** Après-midi du vendredi 18 janvier :**

- discussion avec les représentants des sections sur le rapport de prospective
- discussion interne au CSI, adoption des recommandations et organisation de l'écriture du rapport de prospective.

Présents le vendredi 18 :

CSI : Laurinda ABREU, Joël BIARD, Françoise BRIQUEL-CHATONNET (Secrétaire scientifique du CSI), Olivier BÜTTNER, Carole DORNIER, Laurent DOUSSET, Sophie DUCHESNE (Présidente CSI), Marie-Odile GOULET-CAZÉ, Virginie GUIRAUDON, Carl HAVELANGE, Agnès LABROUSSE, Cédric LOMBA, Christine NOUGARET, Marco PANZA, Alice ROUYER, Philippe SOULIER, Rossana VACCARO-CHAUDIRON, Cécile VIDAL.

Membres du CSI représentés par procuration : Jacques CREMER, Katheline SHUBERT

¹ Nous rappelons ici le « statut » des différents documents issus de ce conseil. Trois types de documents sont réalisés, d'une part un compte-rendu scientifique et un relevé de conclusions, d'autre part des « recommandations », et enfin ce compte-rendu intersyndical. Les deux premiers sont, réglementairement, à diffusion strictement interne au CSI ; les deux suivants sont issus de la totalité des membres du CSI et sont diffusables et mis en ligne sur le site du CN (<http://www.cnrs.fr/comitenational/csi/recommand.htm>) avec les résultats des votes, le dernier (càd celui-ci) rédigé sous la seule responsabilité des élus syndicaux, est également diffusable sans modération.

² Les noms soulignés sont ceux des membres élus au CSI.

Absents non représentés : François DUBET, Benoît FLICHE, Yvon MERLIÈRE, François PELLEGRINO.

Présences partielles lors des sessions « ouvertes » :

InSHS : Patrice BOURDELAIS (Directeur de l'Institut),

Michèle BAUSSANT (chargée de mission), Béatrice BREMONT (chef de projet « prospective et transversalité »), Stéphanos BOSI (DAS), Florent CHAMPY (DAS), Bertrand JOUVE (DAS), François-Joseph RUGGIU (DAS), Carole LE CONTEL (DAA), Dimitri LEROUGE (CEAS), Thi-Ngeune LO (CEAS), Kristin PERROT (CEAS), Marlène PICARD (CEAS).

Invités : Sylvette DENEFFLE (membre du CS du CNRS), Florence BOUYER (responsable de l'OMES-DRH), Damien CARTRON (expert).

Représentants des sections : Georges DI SCALA (26, InSB, Cerveau, Cognition, Comportement), Martine REGERT (31, double rattachement avec InEE), Françoise BLUM (33), Nicolas QUINT (34), Jean-Benoit ZIMMERMANN (37), Nathalie LANCRET (39).

SGCN : Solange LASSALLE (chargée du suivi du CS de l'InSHS)

Résumé de la session :

L'essentiel des deux jours de la session a porté sur le projet d'élaboration d'un rapport de prospective par le CSI. Les échanges ont fait apparaître un grand nombre de convergences entre les membres du conseil sur la nécessité de réformer profondément les politiques scientifiques appliquées aux SHS. Il est prévu une première étape de rédaction suivie d'une discussion avec la direction de l'Institut ainsi qu'avec les sections concernées avant l'été, avant une rédaction définitive et une diffusion au plus tard à l'automne. Le CSI fera en sorte de faire circuler largement la première version du texte pour avis et suggestions, l'objectif étant de produire un texte qui exprime un point de vue, sinon consensuel, en tous cas le plus représentatif possible de l'opinion que les communautés SHS ont de leur avenir.

L'intervention de politique générale du Directeur de l'InSHS a porté sur de nombreux points, dont le « salon de la valorisation » des 17 et 18 mai 2013, les TGE-TGIR, les doctorats, l'activité de l'Alliance Athena et les « perspectives » très négatives de recrutements au CNRS, I&T et CR (en lien avec les contraintes de la LOLF et un contexte de pénurie budgétaire). Les membres du CSI sont consternés par les premières indications qui lui ont été données concernant les réductions budgétaires prévues pour le CNRS, et au-delà pour l'ESR, pour les 3 années à venir. Ils sont également frappés par l'absence de changement réel d'orientation dans la politique scientifique appliquée par le CNRS et l'InSHS, et ce malgré les promesses qui avaient été faites avant l'élection présidentielle du printemps 2012.

La présentation de Damien Cartron et Florence Bouyer de l'étude conduite en 2012 sur les agents titulaires CNRS de la BAP D (branche d'activité professionnelle des SHS) a bien fait apparaître les ambiguïtés qui pèsent sur les attentes à l'égard des ingénieurs dans nos disciplines, et sur les conséquences désastreuses, sur ces métiers, de la réduction drastique des effectifs à laquelle nous assistons depuis bientôt une dizaine d'années.

Deux motions ont été votées par les membres du CSI, l'une réaffirmant leur opposition au projet de loi relatif à l'ESR, l'autre soulignant les dégâts que l'application du plafond d'emplois sur le CNRS est en train de causer dans les laboratoires.

Mercredi 17 avril 2013 :

Cette première journée, réservée aux seuls membres du conseil, a été entièrement consacrée à une discussion générale sur le projet de rapport de prospective à rédiger cette année. Des textes préparatoires, supports de réflexion, avaient été rédigés par plusieurs membres du CSI et ont circulé avant.

L'état actuel des débats sur ce rapport n'est ni suffisamment avancé ni partagé avec la communauté scientifique pour qu'il soit possible d'en rendre compte dans le détail. Il faut cependant souligner que sur la plupart des domaines discutés pendant ces deux journées, une large communauté de vues a été dégagée, notamment sur l'utilité fondamentale de réelles sciences de l'homme et de la société qui ne soient pas réduites à être des auxiliaires de fonctionnement des activités marchandes et des avancées industrielles³ ni à seconder les autres disciplines scientifiques ! Sur quelques autres points, des divergences persistent entre membres du CSI et elles devront être débattues pour mieux affiner les points de vue avant l'adoption du rapport de prospective.

Ont été notamment abordés dans une discussion très libre : positionnement à venir (dix ans) du CNRS dans la recherche, rapports avec les universités dans les nouveaux cadres institutionnels, notamment en régions, délégations, IUF et passerelles, précarisation, taille des unités selon les champs de recherche, notion de politique nationale de la recherche, nécessaire diversité de la recherche et spécificité des SHS dans un cadre commun, spécificité des UMR et des EA, politiques de recrutement (CR, EC, IT), statuts de personnels, rôle des réseaux de recherche, place des publications dans l'évaluation, évaluations pour les activités de recherche et celles d'enseignement, Alliances et Instituts du CNRS, etc.

³ Voir à ce sujet la récente déclaration de Geneviève Fioraso dans le journal *Les Echos* du 14 avril 2013 au sujet du développement économique de la France : « Il ne faut surtout pas oublier les sciences humaines et sociales, sinon on oublie le marché. Ce sont quand même les chercheurs de ces disciplines qui savent le mieux décrypter les usages et ont les outils nécessaires. Vous pouvez avoir le meilleur objet technologique du monde, s'il ne correspond pas à une demande du marché, il ne trouvera aucun débouché. Donc il faut à la fois pousser la technologie et être tiré par le marché. C'est précisément sur cette convergence que nous travaillerons, Fleur Pellerin, Arnaud Montebourg et moi-même dans le cadre de la troisième phase des pôles de compétitivité, ce qu'on appelle 3.0., avec l'accompagnement des start-up et la montée en gamme des filières porteuses ».

Jeudi matin 18 avril 2013.

1/ Intervention de Patrice Bourdelais⁴ :

On peut retenir deux types de sujets : ceux qui n'ont donné lieu qu'à des informations factuelles, et ceux qui ont provoqué le débat de la matinée.

Parmi ceux qui n'ont pas pu être abordés en détail malgré le nombre de questions qu'ils soulevaient:

- Salon de la valorisation : il se tiendra les 16 et 17 mai prochains sur « l'espace Charenton », sous forme de stands d'exposition, de table-rondes et de conférences. P.B. cite quelques uns des thèmes présentés : logiciels d'aide à la décision, outils multi-média (dont le « cube musical » à 5 faces de Tours)⁵ ;
 - o <http://www.cnrs.fr/inshs/innovatives-shs2013/presentation.htm>
- SNR (stratégie national de la recherche, ex-SNRI) : en réponse à une question posée par le CSI, P. Bourdelais indique qu'il n'y a pas de grand changement à attendre dans les orientations et priorités nationales. L'alliance Athena doit cependant coordonner d'ici le début juin une réponse aux premières orientations proposées par le ministère ;
- Document sur les « valeurs ajoutées des SHS pour la recherche et le CNRS » : P.B. annonce une prochaine finalisation, lui-même a réécrit de façon transversale le texte de présentation et il indique que ce texte sera envoyé au CSI dans sa forme définitive dans la semaine qui vient⁶ ;
- Référé à la Cour des Comptes : Suite aux questionnements et à la recommandation formulés lors de la session précédente, P.B. indique que le Président du CNRS a rencontré le Président de la Cour des Comptes pour une discussion informelle qui n'a pas donné lieu à de nouveaux documents.
- Lettres de mission : cette procédure concerne les directeurs d'unités et sera progressivement mise en place. Cette lettre est destinées à indiquer clairement aux DU le cadre défini par les discussions entre le CNRS et l'université ou les autres co-

⁴ Son intervention était en partie organisée de façon à répondre aux questions que les membres du CSI lui ont fait parvenir auparavant, à savoir :

- .« - concernant le référé de la Cour des comptes, le CNRS a-t-il donné suite et répondu ainsi que nous l'avions demandé lors de la réunion à laquelle Alain Fuchs a bien voulu participer?
- pouvez-vous nous informer des tenants et aboutissants du plafond d'emploi imposé au CNRS, et à l'InSHS en particulier?
- qu'en est-il de la procédure de titularisation des personnels précaires au CNRS, et à l'InSHS en particulier?
- comment se passe la nouvelle procédure d'attribution des délégations? Avez-vous répondu à la lettre des présidents de section à ce sujet?
- nous avons cru comprendre que les priorités de la SNRI étaient en discussion et que l'Alliance Athena était en première ligne. Que pouvez-vous nous dire à ce sujet?
- les nouveau DU devraient dorénavant recevoir une lettre de mission. Là aussi, quelles informations pouvez-vous nous communiquer sur cette nouvelle disposition?
- quelles nouvelles du site Condorcet?
- concernant l'open edition, quelle est la position de l'InSHS, en quoi et comment s'articule-t-elle avec celle du CNRS? »

⁵. On peut toutefois s'interroger sur le coût d'un tel événement (apparemment plus de 200 000 euros) et sur la vision trop étroite qu'il propose de la valorisation (en dehors de l'expertise ou des interventions publiques) ainsi que sur le fait que le public était particulièrement restreint avec une présence essentiellement CNRS comme l'ont constaté ceux qui s'y sont rendus et ceux qui exposaient. Les musées, les collectivités territoriales, les écoles d'ingénieurs, les associations culturelles, les journalistes, etc. par exemple ont-ils été invités ? Quelle ambition et quels objectifs pour ce salon ?

⁶ Au moment où nous rédigeons ce compte-rendu, 3 semaines plus tard, aucun texte ne nous est parvenu ...

tutelles, de manière à maintenir le cap par rapport aux engagements pris en début de contrat. Il s'agit d'établir pour les UMR un co-pilotage Universités/CNRS⁷.

- Campus « Condorcet » : selon PB, tout va bien et suit son cours⁸... même si des problèmes persistent au niveau entre autres du regroupement et de la gestion future des fonds (conflit entre notions de bibliothèques publiques et de centres documentaires de recherche). <http://www.campus-condorcet.fr/campus-condorcet/p-1-Accueil.htm>
- *Open edition* au CNRS et en SHS : ce point, évoqué à la demande du CSI, devra faire l'objet d'une discussion plus approfondie. Néanmoins, P.B. indique que la DIST a fait une déclaration concernant les différentes mises en cause de RefDoc, le service développé par l'INIST accusé de vendre des textes en open access, et que cette déclaration constitue la déclaration officielle des instances de direction du CNRS sur le sujet⁹.

D'autres thèmes ont, en revanche, été fortement discutés :

- le plafond d'emploi au CNRS : P.B. annonce que, dans le cadre de l'application de la LOLF au CNRS (plus récente qu'ailleurs bien que tous les secteurs y soient en principe contraints depuis 2005¹⁰) et des restrictions budgétaires actuelles dans les finances publiques, le Ministère (Bercy) reproche au CNRS de ne pas contrôler sa masse salariale. Pour ce faire, les décomptes se feront désormais en prenant en compte le volume des ETPT (équivalent temps plein travaillé) sur tous les emplois rémunérés sur subvention d'Etat (titulaires, contractuels, vacataires, précaires de tous types, etc.), ainsi que le budget global consacré à la masse salariale (promotions et avancements compris). Tout emploi, même très temporaire, financé avec de la subvention d'Etat entre en ligne de compte. Pour Bercy, il s'agit de « rationaliser l'emploi pour maîtriser la masse salariale ». Pour l'instant, les budgets ANR n'entrent pas dans ce décompte mais rien n'indique que cela ne changera pas, notamment pour ceux qui sont gérés par le CNRS puisque les Universités restent pour l'instant en dehors de la politique du plafond d'emploi. Au CNRS, il faut que chaque Institut établisse et contrôle son niveau d'emploi en ETPT et en salaire. En sachant que les postes créés dans le cadre de la titularisation prévue par la Loi Sauvadet entrent dans ce calcul, mais qu'il a été prévu de répartir la charge sur tous les Instituts plutôt que de les imputer aux Instituts concernés (de façon très inégale). Le résultat, c'est que l'InSHS n'est actuellement plus en mesure d'autoriser aucune création de CDD d'ici la fin de l'année en subvention d'Etat. Conséquence: il n'y a plus d'utilisation possible des crédits des labos de cette façon, plus de CDD possibles par exemple sur les consortium IR Corpus ou en utilisant une part du soutien de base des laboratoires, comme c'était possible auparavant.
- Recrutements : Il faut prévoir une baisse des postes pendant les 3 années à venir, en lien d'une part avec l'application de la LOLF, d'autre part avec les prévisions de baisse budgétaire pour le CNRS évalués à une baisse d'environ 14 à 17% par an¹¹.

⁷ Il faudra être vigilant sur ce nouvel outil gestionnaire qui pourrait devenir un instrument de contrôle plus serré de l'activité des DU et un outil de « managerialisation » de la fonction.

⁸ Les échos que nous pouvons en avoir par les élus du CA de Condorcet laissent cependant penser que les obstacles au fonctionnement, à la construction ou aux financements risquent de modifier le calendrier des opérations et d'affecter les rattachements.

⁹ Malheureusement nous n'avons pas pour l'instant trouvé trace de cette déclaration.

¹⁰ Pour en savoir plus : Inglebert (Xavier), 2009, « Manager avec la LOLF », *Revue fiduciaire*, coll. Réforme de l'Etat.

¹¹ Précisions ex post de PB : 15% de diminution sur les flux totaux de partants (retraites remplacées mais pas les autres départs), cela signifie que sur 150 départs de 2013, 22 sont perdus, soit 66 en trois ans. 66 postes perdus sont à mettre en regard des 3 400 de l'InSHS, soit une diminution de 1,9 % des effectifs sur trois ans.

P.B. souligne que nous ne sommes plus dans une logique de croissance. Il note que le CNRS ayant privilégié l'emploi pour garantir le remplacement des départs en retraite, et les concours « chercheurs » se prévoyant longtemps à l'avance, les nouvelles dispositions liées à l'application de la LOLF se sont donc faites au dépend des postes en I&T. Cela explique notamment que cette année 2013, il n'est pas prévu de remplacements des I&T ayant bénéficié d'une Noémi¹², ce qui est évidemment très préjudiciable pour les unités qui voient partir un I&T. En outre, au CNRS comme ailleurs, qui dit masse budgétaire constante dit baisse de fait des effectifs en raison du fameux GVT (glissement vieillesse technicité), mais aussi des recrutements si l'on tient compte du fait que la « loi Sauvadet de lutte contre la précarité »¹³ a permis la titularisation de 110 postes, à soustraire cependant au nombre final des recrutements « frais ». Ces 110 postes en moins sont à répartir entre les Instituts, si possible en tenant compte à la fois des effectifs globaux en ETPT de chacun d'entre eux et à un moindre titre donc, des taux de précarité.

- Thèses : PB a abordé la question de la durée des thèses (parfois trop longues, bien au-delà des trois ou cinq années recommandées), et celui du taux d'encadrement (parfois bien trop de thèses par directeur, ce qui est irresponsable et laisse à penser qu'elles ne sont pas vraiment encadrées). Il ne faudrait pas que les formations doctorales contribuent à augmenter le nombre de docteurs sans postes. P.B. a évoqué également la question du financement des thèses, en référence aux pays du Nord qui n'autorisent une inscription en thèse que si elle est financée. Il estime de la responsabilité des directeurs de thèses non seulement d'encadrer correctement (donc exceptionnellement au-delà de quelques doctorant(-e)s par directeur) mais aussi de veiller aux débouchés.
- Alliances : leur activité, notamment pour Athena en SHS, doit aider à définir une stratégie des grandes priorités scientifiques des prochaines années¹⁴. L'Alliance a produit récemment deux rapports dans les axes définis par la SNRI, un sur l'environnement, un autre sur l'énergie. Celui sur le numérique est en cours. Une réorganisation des groupes de travail est en cours¹⁵.

Les discussions avec les membres du CSI et les représentants des sections ont fait essentiellement ressortir les aspects suivants :

- **budget de la recherche et question des recrutements** : chacun voit la gravité de la question, d'autant plus que pour certains programmes, voire certaines unités, la conséquence n'est pas une réduction, mais bien le risque de disparition. Les « solutions » proposées pour contourner l'application du plafond d'emploi, type « auto

Les membres du CSI ont été stupéfaits, au point que la question a été reposée en fin de journée à P.Bourdelaïs pour vérifier que nous avions bien compris. Il a confirmé.

¹² *La procédure de Noémi (Mobilité Interne des I&T au CNRS) est celle qui permet les mobilités des I&T entre les Unités. Deux fois par an, une campagne permet aux laboratoires d'afficher leurs besoins, et donc aux I&T de postuler sur ces postes. Une campagne sur deux permet de compenser les départs. Cette procédure est également accessible à des agents titulaires venant d'autres corps de la fonction publique. En 2013, pas de campagne de « compensation », donc perte sèche pour les laboratoires.*

Voir le portail : <http://web-rh.dsi.cnrs.fr/afip/owa/consult.accueil>

¹³ *Résoudre la précarité en la supprimant ou en la niant institutionnellement est cependant le traitement majeur imposé (imposé le plus couramment?) à nos collègues précaires.*

¹⁴ *Se pose néanmoins la question essentielle de la place des instances représentatives des communautés scientifiques, telles que le comité national et le CSI pour le CNRS et le CNU et la CP-CNU pour les Universités, dans cette discussion si celle-ci est pilotée par Athena. Ce n'est pas un hasard si les Alliances ont été imaginées et mises en place sous le ministère Pécresse... et ce n'est probablement pas un hasard non plus si le ministère Fioraso persiste dans la même voie...*

¹⁵ *A l'initiative de la nouvelle déléguée générale (depuis janvier 2013), Françoise Thibault, issue du MESR et qui a donc travaillé avec l'équipe Pécresse.*

entrepreneurs » ou autres tentatives d'emploi du secteur privé ne semblent pas – c'est le moins qu'on puisse dire – la bonne voie pour la recherche publique en France. La question des emplois en CDD est replacée dans son contexte : ce n'est qu'un palliatif et ces chercheurs en CDD le sont par défaut dans le cadre de la montée en puissance des programmes de recherche sur contrat d'objectifs courts, type ANR. En réponse à l'affirmation de P.B. que « nous ne sommes pas dans une logique de croissance »¹⁶, le CSI note que la politique scientifique, fondée sur la bibliométrie, l'évaluation des labos en fonction du nombre de contrats, de la valorisation etc. semble, elle, toujours inscrite dans une logique de croissance.

- **thèses** : Les arguments ont été nombreux et complémentaires sur l'intérêt des thèses et des doctorant(-e)s. Ils ont porté tant sur les modalités (durée, financement, encadrements) que sur les objectifs (débouché professionnel, intérêt personnel), et il a été constaté que les questions pouvaient se poser différemment selon les champs disciplinaires en SHS. Cette différence est encore plus forte avec les autres champs de recherche : en SHS la thèse correspond souvent à une monographie traitant de données originales et avançant des raisonnements et résultats qui forment une œuvre personnelle, individuelle ; dans certaines disciplines d'autres instituts, une thèse est le résultat de la participation à un projet collectif dont le doctorant ne maîtrise pas la définition, et peut prendre la forme de quelques articles. D'une manière générale, il semble impossible, au-delà d'une base commune aux SHS, d'établir des règles strictes qui soient profitables à tous les doctorants.
- Il est souligné que les thèses, et les doctorant(-e)s, participent largement à la dynamique scientifique des unités de recherche ; d'autre part, la question de la durée des thèses dépend largement de la nécessité ou non de collecter voire de constituer les données nécessaires à la recherche ;
- Les points suivants ont aussi été avancés : le fait d'obtenir un contrat ou un financement ne suffit pas à établir la qualité de la thèse ; nombre de doctorants étrangers retournent dans leur pays d'origine une fois leur thèse soutenue, et ne viennent donc pas augmenter le nombre des demandeurs d'emploi ; les débouchés sont très divers selon les disciplines et bien des docteurs trouvent un emploi correspondant à leur domaine hors du champ académique (ministères, institutions, collectivités territoriales, entreprises privées, etc.) et les docteurs peuvent postuler à des emplois d'ingénieurs au CNRS¹⁷ ; il ne faut pas confondre doctorat et formation professionnelle initiale ; en SHS, nombre de doctorants sont des professionnels, enseignants en particulier, qui désirent se perfectionner ; il faut maintenir la liberté d'un choix personnel de passer quatre ans de sa vie à faire une thèse.
- **Alliance Athena** : Le rôle dévolu à l'Alliance Athena en matière de stratégie de recherche ne laisse pas ou peu de place aux instances du CNRS, dont le CSInSHS, composées des représentants de tous les métiers de la recherche, qu'ils soient élus et nommés. Cela pose la question des rapports entre une stratégie nationale de recherche fondamentale telle qu'elle pourrait se mettre en place au CNRS ou à l'instigation du CNRS en partenariat avec les Universités ; une politique gouvernementale imposée par les orientations de la SNR ; des objectifs issus des Universités et relayés par les représentants CPU dans l'Alliance. L'Alliance a travaillé essentiellement sur les « interfaces » (bases de données, énergie, etc.). P.B. a attendu la fin de la réunion du CSI pour proposer que celui-ci désigne des participants pour les nouveaux groupes de réflexion de l'Alliance, qui devront contribuer à commenter le projet d'orientations de

¹⁶ A ne pas confondre bien sûr avec ce que l'on nomme par ailleurs une « politique de décroissance » ! D'ailleurs, à en croire les chiffres qui nous ont été annoncés, c'est moins la récession que la dépression que nous allons connaître.

¹⁷ Quand il y a des postes frais !

la SNR; ce faisant, il oubliait au passage que le CSI avait déjà, en 2012, désigné des représentants pour des groupes de travail d'Athena et qu'à deux exceptions près, l'expérience s'était révélée négative¹⁸. Les délais proposés étant de plus ridicules – P.B. a donné 24h pour désigner des représentants et indiqué qu'il n'y aurait que trois semaines pour se réunir au sein des groupes ainsi formés et formuler des propositions. Le CSI, qui plus est échaudé par son expérience précédente, a décidé de ne pas envoyer de représentants dans les groupes constitués par l'Alliance Athena.

Présentation de Damien Cartron¹⁹ et Florence Bouyer²⁰:

L'étude présentée par Damien Cartron a été réalisée par une équipe de 9 I&T du CNRS (appartenant aux Bap D, E, F et J²¹), en 2011 et 2012, dans le cadre du COS de l'OMES. Elle concerne les seuls agents titulaires, s'appuie sur les données statistiques du CNRS, les dossiers de l'observatoire des métiers, les dossiers carrières des agents ayant donné leur autorisation, et une série d'entretiens individuels ou collectifs. Le rapport fait un état des lieux, commente les évolutions et les caractéristiques de chaque famille, et se termine par des recommandations.

Damien Cartron commence par quelques données de caractérisation générale :

- La BAP « D » (métiers des SHS, la seule Branche d'activités professionnelles dédiée à un institut en particulier) regroupe des métiers très divers, à l'aune de la diversité et de la spécificité des métiers et champs disciplinaires de l'InSHS.
- La Bap « D » est la plus faible en effectifs, avec 4% des I&T du CNRS. Par ailleurs, 87% des agents de la BAP « D » sont affectés à des unités SHS (sans compter tous ceux affectés à des unités de la 31).
- C'est aussi celle qui est la plus « qualifiée » (écrasante majorité d'ingénieurs) et la plus âgée, même si la grande période des départs à la retraite est en phase finale : elle a perdu environ 20% de ses effectifs en 10 ans, passant de 607 à 499 agents.
- La grande diversité des métiers et des méthodes (disciplines initiales, terrains, approches), alliée au taux de qualification et à leur présence plus continue que celle des chercheurs ou enseignants-chercheurs, fait que ces agents sont souvent sollicités pour accomplir des tâches transversales et pour exercer des responsabilités dans leur unité, y compris dans l'encadrement des doctorants. Par là, ils assurent un rôle fédérateur, de transmission de l'information, de conservation des savoir-faire qui en font la « mémoire des laboratoires »²²
- Les grandes « familles de métiers » de la Bap « D » :
 - o DA : traitement et analyse des bases de données (les effectifs les plus âgés)
 - o DB : traitement, analyse et représentation de l'information spatiale (les plus jeunes)
 - o DC : analyse des sources écrites, iconographiques et orales
 - o DD : Production et analyse des données de terrain
 - o DE : recueil et analyse des sources archéologiques
- Parmi ces « familles », la DB est celle qui requiert le plus de spécificité technique, les DC et DD sont celles qui demandent le plus de connaissances du champ disciplinaire. La question se pose de regrouper les familles DA et DD.

¹⁸ *Pas de préparation, convocations aléatoires aux réunions, rapports dont les conclusions ne suivent pas les débats, etc.*

¹⁹ Référence du dossier présenté par Damien Cartron : voir le .ppt de présentation en pj. et le document complet en ligne : www.dgdr.cnrs.fr/drh/omes/documents/pdf/Etude-BAP-D-2012.fr

²⁰ Directrice de l'OMES (Observatoire des métiers et de l'emploi scientifique), à la DRH du CNRS

²¹ Les BAP : <http://metiersit.dsi.cnrs.fr/>

²² *Cela aussi devrait inciter fortement à augmenter leur recrutement et au moins à préserver leur remplacement, ce qui loin d'être le cas dans la mesure où ils continuent bien souvent à servir de moyen d'appoint dans des stratégies institutionnelles.*

La discussion qui a suivi ce riche exposé (voir le détail dans les documents joints) a porté essentiellement sur les points suivants²³ :

- Place des I&T dans la direction et la vie des unités :

Outre leur rôle « fédérateur », du fait de leur pérennité dans les unités, de leur présence plus permanente que celle des autres membres, de leurs compétences spécifiques, nombre d'I&T (surtout les ingénieurs) sont placés, officiellement ou non, en position de « support rapproché » de nombre de DU. Certains ingénieurs de la Bap « D » exécutent bien des missions qui relèvent surtout de la Bap « J » (gestion et pilotage). Le risque est de transformer certains en agents multi-tâches en les éloignant de leur cœur de métier, sans qu'ils aient pour autant les compétences des agents de la Bap « J »... C'est préjudiciable pour le maintien de leurs compétences et leur reconnaissance professionnelle, mais le choix ne leur appartient pas toujours. Il faut donc trouver un juste milieu et préserver les I&T dans leurs métiers, même si la baisse d'effectifs des I&T dans les unités ne va pas dans ce sens.

- Mutualisation des I&T :

Le nombre des I&T baissant chaque année alors que les besoins augmentent sans cesse, la question de leur mutualisation a été soulevée, que ce soit la mutualisation au sein d'une unité, entre plusieurs programmes, ou entre plusieurs unités sur le même site. Celle-ci peut prendre au moins deux formes essentielles : un agent travaillant pour plusieurs équipes regroupées autour d'un projet commun, ou des I&T affectés à plusieurs unités qui se verraient regroupés dans une seule en fonction d'une stratégie de développement d'un outil par exemple. La question de « l'optimisation des compétences » mise en avant dans la mutualisation se pose évidemment différemment si l'impulsion première est de répondre à une pénurie en personnel ou si l'on s'agit plutôt de promouvoir la recherche.

- Impact de la croissance des « bases de données » sur les métiers I&T et chercheur :

Les programmes de recherche ont tendance, avec le développement des connaissances, l'extension des réseaux collaboratifs, les programmes partagés et surtout le développement de la numérisation depuis plus de deux décennies, à produire de plus en plus de données organisées en bases interrogeables et interactives. Les ingénieurs et techniciens, spécifiquement formés aux logiciels mis en œuvre, sont devenus indispensables aux constitutions de ces bases, mais aussi à leur exploitation et à leur conservation sur le long terme pour transmission. Ils sont également souvent plus au fait, de par leur formation, des aspects juridiques et techniques liés à l'exploitation en ligne des données (depuis la gestion des droits à l'image jusqu'aux questions de transmission des méta données, depuis la sécurisation des bases jusqu'à leur conservation à long terme, depuis les requis en matière de format jusqu'aux possibilités d'interopérabilité, etc.). De plus les logiques et contraintes de traitement, tout autant que les possibilités de calcul et de représentation, peuvent être à la source de nouveaux questionnements pour les chercheurs. I&T et chercheurs sont ainsi de plus en plus amenés à collaborer étroitement à certains programmes de recherche.

- Rapport entre I&T et chercheurs :

Les hautes qualifications (diplômes, publications, tâches d'enseignement, responsabilités d'opérations ou d'enquêtes, de colloques, d'ouvrages collectifs, etc.) identifiées chez nombre d'IE, et encore plus d'IR ont pu conduire certains à assimiler les statuts et les missions de chercheurs et d'ingénieurs. Cette confusion est encore plus forte chez certains DU qui, de culture universitaire, ne sont pas toujours au fait des « métiers » concernés. Pourtant, quelles que soient les compétences, les travaux des uns et des autres sont de nature différente : ce sont les chercheurs qui ont l'initiative des programmes de recherche, même s'il est demandé aux

²³ D'une manière générale, la discussion sur les I&T a montré que la plupart des intervenants raisonnaient plus en pensant aux IR qu'aux autres corps.

IR de savoir prendre des initiatives dans la mise en œuvre des programmes dont ils accompagnent la progression.

Cette question de la frontière entre Ingénieur et Chercheur ou Enseignant-chercheur est très sensible en cas de changement de corps, dans un sens ou dans l'autre²⁴.

Deux autres questions se posent : l'évaluation et la caractérisation. Pour l'évaluation, les I&T remplissent chaque printemps un « dossier carrière », dans lequel ils peuvent, notamment, demander un changement de BAP (par exemple de F vers E ou réciproquement) et indiquer leurs publications. Cependant, il n'est pas prévu de mettre explicitement un champ « publications » dans les formulaires car elles ne sont pas obligatoires. Pour la caractérisation, il est question que les ingénieurs puissent à l'avenir remplir la fiche RIBAC. La question se pose également, mais à un autre niveau, pour les enseignants-chercheurs de SHS, ou pour les chercheurs CNRS de tous les Instituts ; il n'est cependant pas question de modifier la fiche pour l'instant : on verra en fonction de l'expérimentation....

La discussion s'est conclue sur un avis très positif à propos de cette étude, et sur le grand intérêt à faire le même exercice sur d'autres BAP, spécialement la Bap « F », également très présente en SHS.

Jeudi après-midi :

C'est en présence des représentants des sections que la discussion s'est poursuivie sur la réalisation du rapport de prospective, et les modalités envisagées pour poursuivre ce travail dans les mois à venir.

Diverses questions ont été également traitées :

- Internationalisation des recherches,

Nécessité de dynamiser les structures existantes (UMI et UMIFRE, ex-affaires étrangères), et question des recrutements de chercheurs étrangers, voire d'enseignants-chercheurs étrangers (encore plus difficile, nombre d'Université recrutant « sur place »).

- TGE et TGIR

Ces outils fortement dimensionnés devraient être des auxiliaires centraux dans les coordinations nationales et internationales (notamment Europe), avec un pilotage en commun. Les moyens accordés aux TGIR et TGE en SHS (Adonis par exemple) sont ridiculement faibles par rapport aux autres TGE (Soleil, Cyclotron, etc.).

- Traductions en anglais pour les périodiques :

Il est redit que la simple traduction en anglais d'une revue ou la publication en anglais d'un article écrit en français n'a que très peu d'impact. En effet, chacun souligne que les modes de raisonnement et les processus d'écriture ne sont pas les mêmes selon les traditions scientifiques nationales. Il ne s'agit pas de traduire des tableaux de données, mais des concepts et des raisonnements étayant des résultats. Un article destiné à un périodique français et un destiné à un périodique anglo-saxon (*ou autre : chinois, russe, arabe, etc.*) n'auront pas la même structure. Il ne suffit pas d'être publié, il faut être lu et compris, ce qui suppose généralement d'accompagner l'article en le présentant. Enfin, les financements à la traduction sont prévus par l'InSHS pour un temps limité (3 ou 4 ans) car ils supposent que, si elle est bonne, la revue traduite pourra s'autofinancer grâce à l'explosion de ses ventes, ce qui paraît illusoire aux membres du CSI.

²⁴ *Le passage d'ingénieur à chercheur a toujours été difficile, mais les possibilités en sont aujourd'hui plus que réduites. Dans un sens comme dans l'autre, les cas sont étudiés individuellement par les RH des DR, par les sections concernées et les CAP (soit ingénieur soit chercheur), la décision finale appartenant au directeur du CNRS. Ces passages doivent correspondre à de réels changements de métiers.*

- Structurations institutionnelles de la recherche et communautés universitaires :

Les financements par les Labex et les Idex laissent craindre une inégalité de traitement ; les regroupements d'UMR ou d'EA qui ne seraient pas motivés pour des raisons scientifiques laissent craindre une organisation de la recherche prioritairement soumise à des intérêts stratégiques locaux, financiers, économiques ou autres, sans lien avec les impératifs de production scientifique. Il est rappelé que les recherches sur un même objet doivent pouvoir être menées en divers lieux, avec des approches différentes, sous peine de stérilisation de la recherche. Simultanément, les réseaux thématiques doivent être structurés et avoir les moyens de fonctionner.

La notion de « Communauté universitaire », organisée sur un mode d'aménagement du territoire, suscite les craintes les plus vives notamment à cause du risque d'un fonctionnement non démocratique et lié directement aux seuls intérêts territoriaux.

- Financements sur projets :

Des aspects positifs peuvent être retenus comme par exemple la possibilité de financer certains projets qui n'étaient pas soutenus au sein d'une unité. Cependant, le temps passé (donc le coût) à gérer un projet, voire à monter des projets pour en voir aboutir un, est parfois disproportionné. De plus, s'il s'avère que les financements ANR ne peuvent plus être utilisés pour des CDD, cela les privera d'une large part de leur intérêt. Enfin, avec des programmes courts, on aboutit à une parcellisation de la recherche et à une précarisation des chercheurs. Certains programmes aboutissent parfois à l'organisation de colloques inutiles soit parce que redondants avec d'autres, soit parce que menés alors que les recherches ne sont pas terminées, mais qu'il fallait respecter strictement le calendrier.

P. Bourdelais précise que, comme cela avait été demandé par une partie de la communauté scientifique, le budget de l'ANR va être diminué, mais, hélas, il ne peut garantir pas que cela profitera en retour au CNRS.

En fin d'après-midi, la séance a également abouti à deux recommandations, l'une sur le projet de loi ESR, l'autre sur les moyens affectés à la recherche (financements et plafond d'emplois). Voir ci-après.

La séance a été levée à 18h.